

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis (Renstra) sendiri, menurut pemikiran *Peter F. Drucker*, dipahami sebagai suatu proses sistematis yang berkelanjutan dari pembuatan keputusan yang beresiko, dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif, mengorganisasikan secara sistematis usaha-usaha pelaksanaan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya manusia dengan sumber daya yang lain, penyusunan rencana strategis diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, dimana Organisasi diharapkan dapat secara tepat memposisikan dirinya dalam lingkungan yang dinamis, kompetitif dan dalam ukuran tertentu sering mengandung ketidakpastian. Oleh karena itu penyusunan Rencana Strategis menjadi kebutuhan nyata, untuk dapat menyusun berbagai strategi, yang pada gilirannya akan melibatkan pengerahan berbagai langkah aksi dan sumber daya yang dibutuhkan dalam mengelola berbagai bidang strategis secara efektif dan efisien.

Dengan demikian Rencana Strategis adalah suatu model yang dikembangkan melalui proses sistematis dalam menentukan bidang-bidang strategis yang hasilnya merupakan dokumen rencana yang berisi tentang Visi dan Misi, bidang-bidang strategis yang harus diintervensi dalam rangka mengemban misi dan untuk mewujudkan visi, serta strategi-strategi terpilih dan rencana aksi dalam rangka mensukseskan bidang-bidang strategis tersebut.

Sejalan dengan diundangkannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2001, maka fungsi strategis pemerintahan Kota yang pada intinya dapat diklasifikasikan dalam :

1. *Public Services Functions* (Fungsi Pelayanan Masyarakat), terkait dengan penyediaan fasilitas sosial seperti pendidikan, kesehatan, air minum, sanitasi, persampahan, dsb.
2. *Development Functions* (Fungsi Pembangunan), mendudukan pemerintah daerah sebagai leading agent kegiatan penataan kota dan perumahan untuk

merangsang dan mengakomodasikan pertumbuhan ekonomi daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. *Protective Functions* (Fungsi Perlindungan), memberikan tanggung jawab untuk melindungi masyarakat dari gangguan alam maupun manusia.

Untuk mengoptimalkan ke tiga fungsi Pemerintah Daerah tersebut dilaksanakan dengan memberikan pelayanan (*services*) yang diklasifikasikan dalam bentuk :

1. *Goods* (barang) dalam bentuk sarana dan prasarana sosial.
2. *Regulations* (pengaturan) berupa pengaturan mekanisme kegiatan, perijinan, dsb.

Mengingat adanya keterbatasan kemampuan Pemerintah Daerah, maka perlu dilakukan penetapan Rencana Strategis yang mengacu kepada kebutuhan yang dapat diklasifikasikan dalam :

1. *Basic Services* (pelayanan yang bersifat pokok), seperti pemenuhan air bersih, kesehatan, pendidikan, persampahan, sanitasi, dsb.
2. *Core Competency* (pelayanan terhadap potensi unggulan), ini menjadi penting karena pengembangan potensi unggulan harus yang dapat menciptakan *multiplier effect (outcome)* secara lebih luas dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dinamika pembangunan di Kota Denpasar dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, hal ini ditandai dengan semakin maraknya pembangunan fisik, baik perumahan, perkantoran, usaha, dsb. Visi Kota Denpasar sebagaimana yang tertuang dalam RPJM Kota Denpasar Tahun 2011 – 2015 adalah "**Denpasar Kreatif Berwawasan Budaya dalam Keseimbangan menuju Keharmonisan**". Sedangkan Misinya adalah sebagai berikut:

1. Penguatan jati diri masyarakat Kota Denpasar berdasarkan kebudayaan Bali.
2. Memberdayakan Masyarakat Kota Denpasar berlandaskan kearifan Lokal melalui Budaya kreatif.
3. Mewujudkan Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui penegakan supremasi Hukum (*Law Enforcement*).
4. Meningkatkan Pelayanan Publik menuju kesejahteraan masyarakat (*Welfare Society*).

5. Mempercepat Pertumbuhan dan memperkuat ketahanan Ekonomi masyarakat melalui system Ekonomi Kerakyatan (*Economic Stability*).

Penjabaran Misi dilakukan melalui Program – program unggulan antara lain :

1. Program Pengelolaan Keragaman Budaya
2. Program pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
3. Program Penataan Ruang.
4. Program Perlindungan dan konservasi sumber daya alam
- 5. Program Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur**
- 6. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Negara**
7. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah

I.2. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Renstra BKD Kota Denpasar tahun 2011 – 2015 merupakan analisis lingkungan internal dan eksternal yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dari aspek pembangunan yang efektif, efisien, dan transparan serta meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian bagi PNS di Lingkungan pemerintah Kota Denpasar.

1.3. KEDUDUKAN

Sesuai dengan Paradigma baru Pembangunan serta tuntutan bagi penyelenggaraan pemerintah yang makin efektif dan efisien, maka peran pemerintah dalam proses pembangunan akan lebih berfungsi sebagai pengarah dan fasilitator. Sedangkan fungsi – fungsi pelaksanaan akan lebih banyak dijalankan oleh potensi yang dimiliki komponen masyarakat.

Renstra SKPD BKD Kota Denpasar tahun 2011 – 2015 merupakan suatu kajian yang mendalam dari berbagai aspek, sehingga dapat menunjang visi dan misi pemerintah Kota Denpasar dalam menyelenggarakan tugas – tugas pemerintahan dan pembangunan. Renstra SKPD BKD disusun tentu mengacu pada tugas pokok dan fungsi BKD. Adapun tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah ;
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah ;

- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah ;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan jabatan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan ;
- f. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan ;
- g. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan ;
- h. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- i. Pengelolaan system informasi Kepegawaian Daerah ;
- j. Penyampaian informasi Kepegawaian Daerah ke Badan Kepegawaian Negara

1.4. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis (Renstra) BKD dimaksudkan sebagai suatu proses penjabaran Visi dan Misi Pemerintah Kota sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya, berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (Satu) sampai dengan 5 (Lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Sedangkan tujuan :

1. Diperlukan untuk merencanakan perubahan dalam lingkungan yang semakin kompleks. Dengan disusunnya Rencana Strategis, SKPD dapat menyiapkan perubahan secara proaktif yang bukan hanya sekedar bereaksi terhadap perubahan, dalam memberikan pelayanan secara lebih prima.
2. Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan. Dengan Rencana Strategis, SKPD dapat membangun strategi sebagai bagian penting organisasi yang berorientasi hasil, kapabilitas dan sumber daya difokuskan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.
3. Berorientasi pada masa depan, dimana komitmen aktivitas/kegiatan dan implikasinya yang dapat diarahkan pada masa depan.

4. Adaptif dan fleksibilitas menjadi suatu kriteria yang penting, penyesuaian terhadap perkembangan dapat dilakukan dengan memanfaatkan peluang yg ada, capaian indikator kinerja dan mengukur kemajuan capaian hasil menjadi fokus utama.
5. Pelayanan prima, dimana pola pelayanan disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan/pihak yang berkepentingan dengan meningkatkan kemampuan organisasi.
6. Meningkatkan komunikasi, dengan memfasilitasi partisipasi, mengakomodasi perbedaan kepentingan dan nilai, mendorong proses pengambilan keputusan yang teratur serta keberhasilan pencapaian tujuan.

1.5. DASAR PENYUSUNAN

Renstra BKD Kota Denpasar disusun berdasarkan beberapa landasan:

- a) Undang undang Republik Indonesia No. 25 tahun 2004 tentang system Perencanaan Pembangunan Nasional
- b) Instruksi Presiden No. 7 tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah
- c) Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 17 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Organisasi BKD Kota Denpasar
- d) Keputusan Walikota Denpasar Nomor 71 Tahun 2003 tentang Uraian Tugas Jabatan pada Organisasi BKD Kota Denpasar
- e) RPJM Kota Denpasar tahun 2010 – 2015
- f) RKPD Kota Denpasar tahun 2010

1.6. SISTEMATIKA

Bab Pertama, pendahuluan menguraikan mengenai Latar Belakang, Ruang lingkup, kedudukan, maksud dan tujuan, dasar penyusunan, dan sistematika.

Bab Kedua, Gambaran Pelayanan SKPD menjelaskan Analisis lingkungan Internal dan lingkungan Eksternal tentang struktur organisasi, kekuatan, kelemahan, dan peluang.

Bab Ketiga, Menjelaskan secara sistematis menguraikan Visi dan Misi BKD Kota Denpasar

Bab Keempat, menguraikan faktor-faktor penentu keberhasilan.

Bab Kelima, menguraikan penetapan tujuan dan sasaran.

Bab Keenam, menguraikan Cara mencapai Tujuan

Bab Ketujuh, Menguraikan Program Kerja

Bab Kedelapan, Penutup

BAB II

ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL DAN LINGKUNGAN EKSTERNAL

II.1. FAKTOR LINGKUNGAN INTERNAL

1. Tupoksi dan Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kota Denpasar, tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah di bidang Manajemen Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar mempunyai fungsi:

- 1) Penyiapan Penyusunan Peraturan Perundang Undangan dibidang Kepegawaian sesuai dengan Norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah
- 2) Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian
- 3) Penyiapan kebijakan teknis Pengembangan Kepegawaian
- 4) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan,kenaikan pangkat, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Dalam Peraturan Perundang-Undangan
- 5) Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan structural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan
- 6) Penyiapan dan penetapan pensiunan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan
- 7) Penyiapan dan penetapan gaji tunjangan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan
- 8) Penyelenggaraan Administrasi Pegawai Negeri Sipil
- 9) Pengelolaan sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- 10) Penyampaian Informasi Kepegawaian Daerah ke BKN

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 8 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - a. Sub Bag Program
 - b. Sub Bag Umum
 - c. Sub Bag Keuangan
3. Bidang Data dan Perencanaan Pegawai
 - a. Sub Bidang Data dan informasi kepegawaian
 - b. Sub Bidang Perencanaan pegawai
4. Bidang Pengembangan pegawai
 - a. Sub Bidang Karier
 - b. Sub Bidang Disiplin Pegawai
5. Bidang Mutasi Pegawai
 - a. Sub Bidang mutasi struktural dan fungsional
 - b. Sub Bidang Pemberhentian dan pensiun
6. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Kesejahteraan Pegawai
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan pelatihan
 - b. Sub Bidang Kesejahteraan pegawai

Adapun Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar terdiri dari:

1. Kepala Badan Kepegawaian.
2. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah.
 - a. Ka. Sub. Bagian Program
 - b. Ka. Sub. Bagian Umum
 - c. Ka. Sub. Bagian Keuangan
3. Kepala Bidang Data
 - a. Ka. Sub. Bidang Data dan informasi kepegawaian
 - b. Ka. Sub. Bidang Perencanaan kepegawaian
4. Kepala Bidang Pengembangan Pegawai
 - a. Ka. Sub. Bidang Karier
 - b. Ka. Sub. Bidang Disiplin Pegawai
5. Kepala Bidang mutasi pegawai
 - a. Ka. Sub. Bidang mutasi structural dan fungsional
 - b. Ka. Sub. Bidang pemberhentian dan pensiun

6. Kepala Bidang Pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan pegawai
 - a. Ka. Sub. Bidang pendidikan dan pelatihan
 - b. Ka. Sub Bidang kesejahteraan Pegawai

2. Kekuatan

- a) BKD Kota Denpasar sudah Mandiri dengan terbentuknya BKD Kota Denpasar, secara yuridis dan materiil keberadaannya diakui, dan diberi kesempatan untuk mengatur manajemen kepegawaian di Kota Denpasar sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku.
- b) Dedikasi staff cukup Tinggi
- c) Tersedia cukup dana dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Pemerintah Kota Denpasar

3. Kelemahan

- a) Gedung yang ditempati BKD adalah bekas Inspektorat Badung dimana ruangan – ruangan yang ada kurang sesuai dengan kebutuhan. Diantaranya belum ada depo arsip dan ruang file untuk file PNS Kota Denpasar dan ruang kerja yang kurang memadai, oleh karena itu secara bertahap perlu disempurnakan
- b) Formasi dimasing-masing unit kerja belum jelas karena beban tugas dan volume kerja sulit diukur yang berakibat pada penempatan PNS.
- c) Masih banyak terdapat pejabat eselon II, III, IV dan V yang belum mengikuti diklat kepemimpinan
- d) Kompetensi PNS yang ada sekarang masih belum sesuai kebutuhan karena adanya pengangkatan PNS dari tenaga honorer mulai tahun 2005.

II.2. FAKTOR LINGKUNGAN EKSTERNAL

1. PELUANG

- a) Menangani PNS Sruktural

Jumlah Pegawai per 31 Desember 2011 yang kita kelola sebanyak 8.001 orang yang tersebar dalam SKPD dan sekolah-sekolah di Kota Denpasar dengan rincian jumlah per golongan sebagai berikut :

- Golongan I sejumlah 224 orang
- Golongan II sejumlah 1.809 orang
- Golongan III sejumlah 2.504 orang
- Golongan IV sejumlah 3.464 orang

Sedangkan kalau dilihat dari segi Pendidikan, dirinci sebagai berikut :

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Sekolah Dasar	117
2	Sekolah menengah Pertama	188
3	Sekolah Menengah Umum / Kejuruan	2.062
4	Diploma I	103
5	Diploma II	1.157
6	Diploma III	631
7	Strata Satu (S – 1)	3.462
8	Srata Dua (S – 2)	280
9	Strata Tiga (S – 3)	1
Jumlah		8.001

Data: Tahun 2011

Berdasarkan data diatas, merupakan peluang untuk melaksanakan Visi dan Misi BKD Kota Denpasar

- b) BKD Kota Denpasar, memiliki wewenang menyelenggarakan administrasi kepegawaian sesuai dengan fungsinya. BKD mempunyai tugas membantu Walikota dalam pengelolaan kepegawaian sesuai dengan peraturan dan kebijaksanaan kepegawaian sebagaimana mestinya
- c) Koordinasi instansi lain dengan BKD dalam mengelola kepegawaian berjalan baik

2. ANCAMAN

- a) Penempatan PNS pada unit kerja belum merata (belum sesuai beban tugas)
- b) Pemahaman terhadap kebijaksanaan dan peraturan kepegawaian pada unit kerja masih kurang. Hal ini di sebabkan karena sosialisasi peraturan kepegawaian belum maksimal
- c) Kompetensi PNS yang ada sekarang masih belum sesuai kebutuhan.

BAB III

VISI, MISI, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DAERAH

III.1. VISI

Bertitik Tolak dari penjelasan di muka, maka BKD Kota Denpasar menjabarkan hal tersebut kedalam Visi:

“Mewujudkan Aparatur Pemerintah Kota Denpasar yang profesional dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintahan dan Pembangunan yang kreatif dan berwawasan Budaya”

Perumusan tersebut mencerminkan apa yang ingin dicapai dengan memberi arahan dan fokus yang jelas dalam mengembangkan system administrasi Pemerintahan dan Pembangunan yang efektif, efisien dan transparan serta meningkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut guna mendukung program Pembangunan Daerah dipandang perlu mempersiapkan PNS Pemerintah Kota Denpasar yang mampu memberikan Pelayanan secara cepat, tepat dan maksimal sesuai bidang tugasnya masing-masing.

III.2. MISI

Untuk mewujudkan Visi tersebut dan memberikan arah serta tujuan yang ingin dicapai, serta untuk memberi fokus terhadap program yang akan dilaksanakan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar menetapkan Misi:

1. Mewujudkan Perencanaan Kepegawaian yang tepat dan akurat
2. Mewujudkan system informasi Manajemen Kepegawaian
3. Mewujudkan Pengembangan Karier Pegawai berbasis kompetensi
4. Mewujudkan mutasi kepegawaian secara teratur
5. Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan melalui pendidikan dan pelatihan

6. Mewujudkan aparatur yang bertanggung jawab dalam pemberian reward dan funishmen

III.3. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DAERAH

Di dalam mewujudkan visi dan menjalankan misi pembangunan Kota Denpasar tersebut, ditempuh melalui 4 (empat) strategi pokok pembangunan, yaitu:

- 1) Pemberdayaan lembaga adat, pelestarian budaya dan peningkatan pemahaman dan praktek keagamaan
- 2) Pemberdayaan masyarakat, dan penguatan system ekonomi kerakyatan yang kreatif berbasis budaya unggulan
- 3) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- 4) Penciptaan keamanan dan ketertiban lingkungan yang kondusif

Keempat strategi pencapaian visi dan misi ini merupakan satu kesatuan saling berkaitan dan saling dukung satu dengan yang lainnya. Kedudukan Program/ Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar dalam RPJM Kota Denpasar yaitu Mewujudkan Pemerintahan yang baik (Good Governance) melalui penegakan supremasi hukum (Law Enforcement). Adapun Strategi dan arah kebijakan BKD meliputi:

- a) Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik
 - Menyempurnakan system manajemen pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama pada system karier dan renumerasi
 - Menata kembali sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan akan jumlah dan kompetensi, serta perbaikan distribusi PNS
 - Menyempurnakan sistem dan kualitas diklat PNS
 - Mengembangkan profesionalisme Pegawai Negeri melalui penyempurnaan aturan etika dan mekanisme penegakan disiplin
- b) Strategi Meningkatkan Profesionalisme Aparat Pemerintah Daerah
 - Menyusun norma, standar, pedoman dan manual yang terkait dengan kompetensi aparatur pemerintah
 - Mengelola aparatur mulai dari rekrutmen yang terbuka, mutasi dan pengembangan pola karier yang transparan
 - Mengembangkan kapasitas aparatur pemerintah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

BAB IV

FAKTOR – FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN

IV. I. KOMPONEN DAN INDIKATOR KEBERHASILAN.

Dalam rangka pencapaian tujuan dan misi secara komprehensif, telah diidentifikasi faktor – faktor dari Rencana Strategis BKD Kota Denpasar. Faktor kunci keberhasilan harus memenuhi kriteria :

- 1) Penting untuk pencapaian keseluruhan tujuan dan sasaran organisasi.
- 2) Dapat diukur dan dikendalikan oleh organisasi.
- 3) Tidak terlalu banyak, karena tidak semuanya merupakan kunci.
- 4) Dinyatakan sebagai sesuatu yang harus dilaksanakan.
- 5) Dapat diterapkan diberbagai organisasi sejenis dengan tujuan dan strategi yang sama.
- 6) Bersifat hirarkies, beberapa faktor berlaku untuk keseluruhan organisasi namun beberapa faktor lain hanya berfokus kepada satu fungsi tertentu, dituangkan dalam bentuk komponen dan indikator keberhasilan.

➤ **KOMPONEN**

a) Sistem dan Prosedur

Komponen inti berkaitan dengan sistem dan prosedur-prosedur baku yang dibentuk baik secara internal untuk mendukung pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien maupun eksternal, untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna pelayanan.

Sistem dan prosedur baku internal antara lain : *Standard Operating Procedure (SOP)*, pengelolaan berkas/dokumen, pengelolaan pegawai, pengelolaan keluhan, dan pengelolaan mutu pelayanan.

Sistem dan prosedur baku eksternal antara lain : Standar pelayanan yang meliputi unsur-unsur prosedur pelayanan, persyaratan, biaya/tarif, waktu pelayanan, mutu pelayanan dan mekanisme pengaduan keluhan.

b) Sumber Daya Manusia

Komponen ini berkaitan dengan profesionalisme pegawai, yang meliputi :

- Sikap dan perilaku, ketrampilan, kepekaan, dan kedisiplinan
- Adanya pedoman internal tentang sikap dan perilaku (etika pegawai dalam memberikan pelayanan)

- Sikap dan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Publik
- Kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Publik
- Tingkat kepekaan/respon pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Publik
- Tingkat ketrampilan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Publik
- Kebijakan pengembangan pegawai dalam rangka peningkatan ketrampilan/profesionalisme pegawai dengan tujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepada Publik

c) Sarana dan Prasarana

Komponen ini berkaitan dengan daya guna sarana dan prasarana, meliputi :

- Optimalisasi sarana yang digunakan untuk proses pelayanan
- Kenyamanan sarana pelayanan yang tersedia kepada pengguna (kebersihan, kesederhanaan, kelayakan dan kemanfaatan)
- Sarana pengaduan keluhan yang berfungsi secara efektif

➤ **INDIKATOR**

- a) Staf yang berpengalaman dalam mengelola administrasi kepegawaian
- b) Jenis pelayanan yang mekanismenya disederhanakan
- c) Struktur dan Job Discription yang jelas pada masing-masing bagian dari Organisasi
- d) Penetapan Pelayanan Publik dalam satu kesatuan sistem dan satu atap/satu pintu.
- e) Penetapan untuk mengelola keuangan sendiri.
- f) Penetapan Maklumat/Janji Pelayanan.
- g) Penetapan Standard Operating Procedure (SOP)
- h) Koordinasi kerja pengelola kepegawaian antar instansi / dinas / badan / kantor di Kota Denpasar yang kondusif
- i) Alokasi anggaran untuk pelatihan teknis/fungsional
- j) Pendidikan Strata-2 dan atau Strata-3.

BAB V

PENETAPAN TUJUAN DAN SASARAN

V.1. PENGERTIAN TUJUAN DAN SASARAN

Yang dimaksud tujuan dalam Renstra ini adalah penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan atau dihasilkan, dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan itu bersifat idealistik, mengandung nilai – nilai dan keinginan yang kuat untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan melalui tindakan-tindakan yang memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

V.2. TUJUAN DAN SASARAN

Sebagaimana Visi dan Misi yang telah ditetapkan untuk keberhasilan tersebut perlu di tetapkan tujuan dari BKD Kota Denpasar, yang ditempuh melalui penetapan beberapa sasaran yang satu dengan yang lainnya saling terkait. Tujuan dan sasaran dari masing – masing Misi dijabarkan sebagai berikut:

1. Mewujudkan Perencanaan Kepegawaian yang tepat dan akurat

Tujuan : Memperoleh Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai kebutuhan

Sasaran : 1.1 Tersusunnya Formasi dan bezetting pegawai

1.2 Memperoleh PNS yang berkualitas

2. Mewujudkan system informasi Manajemen Kepegawaian

Tujuan : Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen kepegawaian sebagai bahan pengambilan keputusan

Sasaran : 2.1. meningkatnya Validitas data dan penyempurnaan data informasi kepegawaian

2.2. Tersedianya informasi kepegawaian yang akurat secara periodik

3. Mewujudkan Pengembangan Karier Pegawai berbasis kompetensi

Tujuan : Meningkatkan pengembangan karier struktural dan fungsional sesuai kompetensi

Sasaran : 3.1 Penempatan PNS sesuai kompetensi yang dimiliki
3.2 Terpenuhinya formasi jabatan sesuai kompetensi

4. Mewujudkan mutasi kepegawaian secara teratur

Tujuan : Terstandarisasi pelayanan terhadap administrasi kepegawaian

Sasaran : Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian bagi PNS

5. Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan melalui pendidikan dan pelatihan

Tujuan : Meningkatkan kompetensi aparatur

Sasaran : Memperoleh tenaga yang professional dengan melaksanakan diklat struktural dan teknis / fungsional

6. Mewujudkan aparatur yang bertanggung jawab dalam pemberian reward dan funishment

Tujuan : Meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas

Sasaran : 6.1 Pemberian bantuan bagi PNS yang memperoleh ijin belajar dan melaksanakan tugas belajar

6.2 Pemberian bantuan bagi PNS yang memperoleh penghargaan Satya Lancana Karya Satya

6.3 Pemberian sanksi bagi PNS yang melanggar ketentuan / peraturan perundang – undangan

BAB VI

CARA MENCAPAI TUJUAN

Cara mencapai tujuan dari penetapan tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam Bab sebelumnya dapat dicapai melalui kebijakan dengan program – program dan kegiatan indikatif BKD Kota Denpasar sebagai berikut:

- 1) Dalam upaya untuk memperoleh calon pegawai yang berkualitas sesuai kebutuhan, kebijakan yang ditempuh adalah:
 - a) Program: Pengadaan Pegawai
 - b) Kegiatan Indikatif:
 - Penyusunan Formasi
 - Rekrutment pegawai
- 2) Dalam upaya peningkatan validitas data dan informasi kepegawaian ditempuh kebijakan:
 - a) Program: Menyajikan data dan informasi kepegawaian
 - b) Kegiatan Indikatif:
 - Mengumpulkan data
 - Pemutahiran data
 - Menyusun DUK, DSP, SAPK arsip digital, Laporan dalam angka dan data lainnya sesuai kebutuhan
- 3) Dalam upaya mengembangkan karier pegawai ditempuh kebijakan:
 - a) Program Pengembangan karier pegawai
 - b) Kegiatan Indikatif:
 - Memproses perbantuan guru kepada sekolah swasta
 - Melaksanakan promosi / mutasi pejabat dan staf
 - Melaksanakan penyempahan pegawai
- 4) Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap hak atau penghargaan yang diberikan oleh pegawai ditempuh kebijakan:
 - a) Program: Mutasi Pegawai
 - b) Kegiatan Indikatif:
 - Memproses kenaikan Pangkat
 - Memproses perpindahan antar instansi
 - Memproses pemberhentian / pensiun
 - Memproses kenaikan gaji berkala

- 5) Dalam upaya peningkatan profesionalisme pegawai ditempuh kebijakan:
 - a) Program: Diklat
 - b) Kegiatan Indikatif:
 - Diklat dalam jabatan
 - Diklat prajabatan
- 6) Dalam upaya peningkatan kesejahteraan pegawai ditempuh kebijakan:
 - a) Program : Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
 - b) Kegiatan Indikatif:
 - Bantuan uang suka duka
 - Memberikan penghargaan Satyalancana
 - Melaksanakan urusan karis/karsu/karpeg
 - Memberikan bantuan bagi pegawai yang pensiun
 - Memberikan cuti
 - Penerapan hukuman disiplin pegawai

BAB VII

PROGRAM KERJA

VII. I. PROGRAM DAN KEGIATAN

- 1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana
 - Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 3) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
 - Penyusunan Formasi dan Bezetting Pegawai
 - Kegiatan Pengadaan Pegawai / Seleksi Penerimaan CPNS
 - Kegiatan Penempatan PNS
- 4) Program Pendidikan Kedinasan
 - Pendidikan Penjurusan Struktural bagi PNS (diklat Kepemimpinan Tk. II)
 - Pendidikan Penjurusan Struktural bagi PNS (diklat Kepemimpinan Tk. III)
 - Pendidikan Penjurusan Struktural bagi PNS (diklat Kepemimpinan Tk. IV)
- 5) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah
 - Pendidikan dan Pelatihan Fungsional/Bintek Workshop
 - Diklat Calon Pengawas
 - Diklat Calon Kepala Sekolah
 - Pendidikan dan Pelatihan Pelayanan Prima
 - Diklat Aparat Trantib dan Pamong Praja
 - Diklat Pengadaan Barang dan Jasa
 - Ujian Dinas
 - Pemberian Biaya Pendidikan bagi PNS yang mengikuti Ijin Belajar
- 6) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
 - Pemberian Satyalencana Karya Satya bagi PNS, Karis/Karsu, Karpeg, Taperum, Askes PNS
 - Bimbingan Teknis Penerapan peraturan disiplin

- Pengembangan Karier Pegawai
- Pembinaan Kepegawaian Bagi Pejabat Struktural Dan Fungsional
- Pengelolaan Administrasi Satya Lencana
- Pemberian Penghargaan Kepada PNS Yang Menerima Satya Lencana Karya Satya Pembinaan Administrasi Kepegawaian
- Pengelolaan administrasi mutasi kepegawaian
- Penyelenggaraan Ujian KPPI
- pengelolaan administrasi pensiun PNS dan penghargaan bagi PNS yang Memasuki Masa Pensiun
- Tugas Belajar Pasca Sarjana

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) menjadi sangat penting artinya dalam mengaplikasikan berbagai persoalan-persoalan yang timbul di setiap SKPD Pemerintah Kota Denpasar. Renstra SKPD BKD Kota Denpasar tahun 2011 – 2015 merupakan suatu kajian yang mendalam dari berbagai aspek, sehingga dapat menunjang visi dan misi pemerintah Kota Denpasar dalam menyelenggarakan tugas – tugas pemerintahan dan pembangunan. Berdasarkan tersebut diatas dapat disimpulkan dan disarankan sebagai berikut:

(1) Kesimpulan

- Renstra BKD Kota Denpasar disusun berdasarkan Rencana kegiatan untuk menunjang program Daerah Kota Denpasar
- Visi, Misi, Tujuan dan sasaran yang dijabarkan untuk mencapai tujuan dari Renstra BKD Kota Denpasar sebagai landasan untuk mengembangkan dan membangun PNS Kota Denpasar yang tangguh, handal dan professional sesuai dengan bidang tugasnya masing – masing.

(2) Saran

Agar Renstra BKD Kota Denpasar dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana, perlu di dukung dengan dana yang memadai serta lingkungan eksternal yang kondusif, sehingga system manajemen dapat berjalan sebagaimana mestinya.