

STRATEGI PEMERINTAHAN DAERAH DALAM PENGEMBANGAN *SMART GOVERNANCE* DI KOTA BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT

Yeti Fatimah, Faria Ruhana

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jl. Ir. Soekarno KM.20, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

E-mail: yeti_fatimah@ipdn.ac.id, fariaruhana@ipdn.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pemerintahan daerah dalam pengembangan *smart governance* di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dua tahap, yaitu tahap pertama dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, tahap kedua untuk menentukan strategi pengembangan *Smart Governance* maka data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan matriks analisis SWOT dan *Litmust Test*. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan a) dalam implementasi sistem *E-RK* masih terdapat kendala, yaitu : belum siapnya ASN dalam penggunaan elektronik, serta masih terdapat peluang bagi PNS untuk melaporkan hal-hal yg sebenarnya tidak dikerjakan. b) Implementasi aplikasi SIAP yang kadang error, dan belum semua ASN dapat menggunakan aplikasi SIAP, c) Aplikasi SIMPEG memiliki kelengkapan fitur sesuai dengan kebutuhan dapat diakses oleh seluruh pegawai, sehingga data dapat di *update* oleh masing-masing pegawai. Saran penulis sebaiknya strategi dapat dilakukan oleh BKPSDM Kota Bandung dalam Pengembangan *Smart Governance* : a) Menciptakan program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap bagi operator maupun pengguna *E-RK*, SIAP dan SIMPEG, b) Melakukan Evaluasi dan Inovasi Terkait Pengembangan *Smart Governance*, c) Sosialisasi *E-RK*, SIAP dan SIMPEG hingga seluruh pengguna dapat menggunakan dan memanfaatkan aplikasi tersebut, d) melakukan pembinaan dari hulu sampai hilir bagi ASN di BKPSDM Kota Bandung.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan, *Smart Governance*

REGIONAL GOVERNMENT STRATEGY IN DEVELOPING SMART GOVERNANCE IN BANDUNG CITY, WEST JAVA PROVINCE

ABSTRACT. This research aims to describe and analyze regional government strategies in developing smart governance at the Bandung City Education and Training Personnel Agency, West Java Province. The method used is descriptive qualitative with an inductive approach. Data collection techniques are interviews, observation, and documentation. The data analysis technique was carried out in two stages, namely the first stage by carrying out data reduction, data presentation and drawing conclusions, the second stage was to determine the Smart Governance development strategy, the data obtained was analyzed using the SWOT analysis matrix and Litmus Test. The research results show that in the development of a) in implementing the *E-RK* system there are still obstacles, namely: ASNs are not yet ready to use electronics, and there are still opportunities for civil servants to report things that are not actually being done. b) The implementation of the SIAP application sometimes has errors, and not all ASNs can use the SIAP application, c) The SIMPEG application has complete features according to needs that can be accessed by all employees so that each employee can update data. The author's suggestion is that the strategies that BKPSDM Bandung City can implement in Smart Governance Development are: a) Creating training programs to improve knowledge, skills, and attitudes for operators and users of *E-RK*, SIAP, and SIMPEG, b) Carrying out Evaluations and Innovations Related to Smart Governance Development, c) Socialization of *E-RK*, SIAP and SIMPEG so that all users can use and utilize the application, d) provide guidance from upstream to downstream for ASN at BKPSDM Bandung City.

Keywords: Strategy, Development, *Smart Governance*

PENDAHULUAN

Kondisi perencanaan pembangunan perkotaan saat ini lebih memberi perhatian pada

aspek lingkungan dan keberlanjutan juga issue-issue kekinian yang berkaitan langsung dengan permasalahan perkotaan. Untuk

menyelesaikan masalah dan mewujudkan kota yang aman dan nyaman bagi penduduknya, diperlukan upaya dan solusi cerdas, dengan penerapan dan kolaborasi ekosistem kota yang masuk ke dalam konsep *smart city* yang saat ini banyak menjadi impian kota-kota besar di Indonesia. Konsep ini dianggap sebagai solusi dalam mengatasi berbagai persoalan yang muncul sebagai tuntutan perlunya membangun identitas kota yang layak huni, aman, nyaman, hijau, berketahanan iklim dan bencana, berbasis pada karakter fisik, keunggulan ekonomi, budaya lokal, berdaya saing, berbasis teknologi dan IT (***Information AND Technology***).

Strategi implementasi *smart city* adalah untuk menunjang kota di dalam dimensi sosial (keamanan), ekonomi (daya saing), teknologi dan lingkungan (kenyamanan). Atau lebih umum lagi berdasarkan *United Nation*, dapat dikatakan bahwa tujuan *smart city* adalah untuk membentuk kota yang *sustainable* (ekonomi, sosial, lingkungan) dengan dukungan aplikasi yang terus berkembang sehingga tercipta lingkungan yang kreatif di bidang teknologi, sebagai langkah awal yang baik menuju kota pintar. Kendala yang umum terjadi di kota-kota besar di Indonesia yang menerapkan konsep *smart city*, di antaranya sebagai berikut : Nilai investasi yang cukup besar, Infrastruktur yang belum merata dan Perangkat maupun aplikasi yang cukup langka.

Kota Bandung merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Barat yang sudah menerapkan konsep *smart city*. Permasalahan terkait pengembangan *smart city* di kota Bandung di antaranya yaitu : 1) Keterbatasan infrastruktur jaringan di daerah-daerah tertentu; 2) Sosialisasi yang belum optimal terhadap berbagai aplikasi *smart city* yang dapat diakses masyarakat. Hal ini antara lain disebabkan masyarakat yang belum terbiasa menggunakan teknologi bahkan jarang mengakses internet maupun media lainnya sehingga informasi tidak tersampaikan. 3) Semangat para ASN dalam memberikan pelayanan yang simple dan cepat sebagaimana harapan masyarakat. 4) Pemahaman pelaksana kebijakan terhadap penyelesaian pekerjaan secara tuntas. *Smart*

governance yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung meliputi Sistem Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK), Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Informasi Presensi (SIAP). Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa E-RK yang dilaksanakan di BKPP Kota Bandung masih belum menggambarkan kinerja PNS secara obyektif dan detail, karena hasil pengukurannya masih rata-rata sangat baik (indikator peringkat saja). Aplikasi SIAP yang digunakan untuk memonitor presensi, masih bersifat umum dan belum dapat merekapitulasi secara detail secara *online* dari setiap unsur status yang meliputi cuti, sakit, ijin, dinas luar untuk setiap pegawai secara berkala per bulan. Selain itu juga belum ada otomatisasi penghitungan sisa cuti tahunan, sehingga ada peluang terjadi kekurangan atau kelebihan jatah cuti tahunannya. Aplikasi SIMPEG yang dijalankan, belum memuat profil kompetensi, profil pegawai dan profil kinerja pegawai. Dari uraian latar belakang tersebut maka ditentukan rumusan masalah adalah, bagaimana pengembangan *smart governance* di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat?

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan fakta yang kemudian dapat dianalisis dan dijelaskan terkait strategi pengembangan *smart governance* di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Tujuan dalam penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan oleh penulis adalah : Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan *smart governance* di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi dalam pengembangan *smart governance* di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat.

KERANGKA PEMIKIRAN

Hariadi (2003) berpendapat bahwa ada tiga langkah utama yang dilakukan dalam

perumusan strategi, yaitu: a. Mengembangkan Visi dan Misi, Visi manajemen merupakan suatu perspektif gambaran besar yang diinginkan tentang siapa kita ini (*who we are*), apa yang kita kerjakan (*what we do*), dan kemana kita kan pergi (*where we headed*). b. Penetapan Tujuan Penetapan tujuan merupakan komitmen manajemen untuk mendapatkan hasil tertentu dalam waktu tertentu. Tujuan harus mengungkapkan tentang seberapa jauh kinerja yang ingin dicapai, kinerja macam apa dan kapan. c. Menyusun Strategi Setiap organisasi membutuhkan sejumlah strategi untuk membimbing mencapai tujuan atau target tertentu dan bagaimana menjalani misi organisasi dengan sukses. Strategi untuk perusahaan secara keseluruhan, untuk tiap unit bisnis dan untuk tiap fungsi dalam organisasi. Tidak ada satu strategi yang berlaku untuk segala situasi.

Proses penyusunan strategi melalui tiga tahap analisis, yaitu (Rangkuti, 2002): a. Tahap Pengumpulan Data Tahap ini pada dasarnya tidak hanya sekedar kegiatan pengumpulan data, tetapi juga merupakan suatu kegiatan pengklasifikasian dan pra-analisis. Pada tahap ini, data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data internal dan eksternal. Metode yang dipakai pada tahap ini terdiri dari tiga yaitu: Matrik Faktor Strategi Eksternal, Matrik Faktor Strategi Internal, dan Matrik Profil Kompetitif. b. Tahap Analisis Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi. Model yang bisa digunakan antara lain: Matrik SWOT, Matrik BCG, Matrik Internal-Eksternal, dan Matrik *Space*, serta Matrik *Grand Strategy*. c. Tahap Pengambilan Keputusan Tahap ini merupakan tahap pengambilan keputusan terhadap strategi yang akan digunakan.

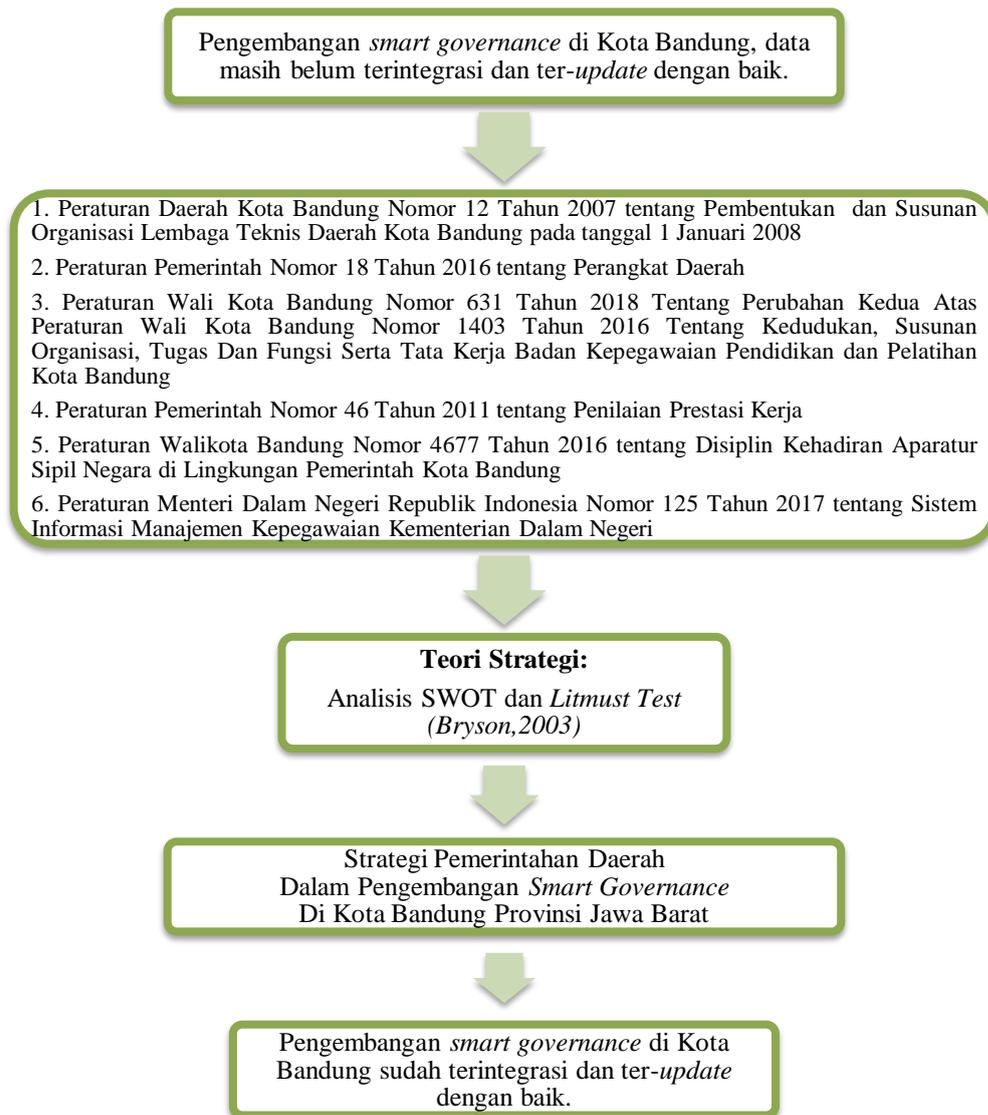
Analisa SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisa ini dilakukan untuk mengidentifikasi Kekuatan (*Strengths*), Kelemahan (*Weaknesses*) dalam

lingkungan internal perusahaan, dan Peluang (*Opportunities*) serta Ancaman (*Threats*) lingkungan eksternal perusahaan. Jadi dengan analisa ini, diharapkan akan diperoleh cara untuk mengembangkan dan memanfaatkan kekuatan serta menopang atau mengurangi kelemahan dengan maksud untuk memanfaatkan peluang dan mengurangi ancaman. Apabila diterapkan secara tepat, asumsi sederhana ini mempunyai implikasi yang berpengaruh untuk merancang suatu strategi yang berhasil.

Smart governance yang dikembangkan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung meliputi:

1. Sistem Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK),
2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dan
3. Sistem Informasi Presensi (SIAP).

Namun, dalam pengembangannya masih belum terintegrasi dengan baik, sehingga data dapat diperoleh secara lengkap ketika menggunakan salah satu aplikasi dari tiga aplikasi di atas. *Smart governance* yang baik, selain data terintegrasi juga data selalu di-update. Kerangka pemikiran ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Bagan 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, metode deskriptif dengan pendekatan induktif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subyek penelitian. Informan yang dianggap mampu memberikan keterangan yang berkaitan dengan strategi dalam pengembangan smart governance di BKPP Kota Bandung adalah 20 orang. Pengumpulan data, penulis menggunakan teknik studi lapangan (field research) langkah yang dilakukan adalah melalui : 1.wawancara, 2, Kuesioner, Pengisian kolom bobot diperoleh dari jumlah bobot pada kolom responden untuk

masing-masing indikator dibagi total bobot seluruh indikator.

Nilai bobot = $\frac{\text{Jumlah bobot kepentingan seluruh responden}}{\text{Jumlah total kepentingan}}$

Penentuan rating terhadap indikator yang disusun berdasarkan Analisis SWOT. 3. Dokumentasi dan 4. Observasi. Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu :

Tahap I : Pengembangan *Smart Governance* di Kota Bandung Pada tahap ini, penulis akan mendeskripsikan bagaimana pengembangan E-RK, SIAP dan SIMPEG yang dilaksanakan di Kota Bandung.

Tahap 2 : Strategi dalam pengembangan *smart*

governance di Kota Bandung, dengan menggunakan teori Rangkuty (2009:19).

dapat dikemukakan dalam tabel berikut :

Secara rinci Ruang lingkup penelitian ini

Tabel 3.1 Pengembangan Smart Governance di BKPP Kota Bandung

ASPEK	DIMENSI	INDIKATOR
1	2	3
Pengembangan Smart Governance	E-RK	1. Sasaran Kerja Pegawai 2. Perilaku Kerja Pegawai
	SIAP	1. Hari Kerja 2. Jam Kerja
	SIMPEG	1. Data Pokok 2. Data Riwayat

Sumber :

1. E- RK : PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja
2. SIAP : Peraturan Walikota Bandung Nomor 4677 Tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung
3. SIMPEG : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri

Tabel 3.2 Strategi Pengembangan Smart Governance di BKPP Kota Bandung

NO	ASPEK	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
1	2	3	4	4
2	Strategi pengembangan <i>smart governance</i> di BKPP Kota Bandung	Analisis lingkungan dalam (<i>Strength and weaknesses</i>)	Strategi SO : analisis terhadap kekuatan dan peluang organisasi	Strategi SO : analisis terhadap kekuatan dan peluang organisasi
			Strategi ST : analisis terhadap kekuatan dan ancaman organisasi	Strategi ST : analisis terhadap kekuatan dan ancaman organisasi
		Analisis lingkungan luar (<i>Opportunities and threats</i>)	Strategi WO : analisis terhadap kelemahan dan peluang organisasi	Strategi WO : analisis terhadap kelemahan dan peluang organisasi
			Strategi WT : analisis terhadap kelemahan dan ancaman organisasi	Strategi WT : analisis terhadap kelemahan dan ancaman organisasi

Sumber : Konsep Strategi (Rangkuty, 2009:19)

Teknik yang digunakan penulis untuk menganalisis data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi akan dianalisis

sebagaimana langkah-langkah sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)
2. Penyajian Data (*Display Data*)
3. Penarikan Kesimpulan

dan Verifikasi.

Faktor-faktor internal dan eksternal (IFAS & EFAS) dalam matriks inidiperoleh dari hasil penentuan skor atas kuesioner yang dibagikan kepada informan tentang kekuatan,

kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengembangan pegawai. Matriks tersebut dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategi.

Tabel 3.3. Matriks SWOT

IFAS	STRENGTHS (S) Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal	WEAKNESSES (W) Tentukan 5-10 faktor-faktor kelemahan internal
EFAS	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
OPPORTUNITIES (O) Tentukan 5-10 faktor peluang eksternal	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman
THREATS (T) Tentukan 5-10 faktor ancaman eksternal		

Sumber: Rangkuty (2009:31)

a. Strategi SO

Adalah strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan/ meraih peluang;

b. Strategi ST

Adalah strategi menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman;

c. Strategi WO

Adalah strategi yang meminimalkan kelemahan untuk meraih peluang;

d. Strategi WT

Adalah strategi yang meminimalkan kelemahan untuk lepas dari ancaman.

Setelah dilakukan analisis SWOT atas faktor-faktor internal dan eksternal untuk memperoleh strategi organisasi, maka berdasarkan rekomendasi Bryson (2003: 182) dilakukan *litmus test* untuk memperoleh isu strategis.

Dari hasil skoring evaluasi isu strategis tersebut, selanjutnya dibuat klasifikasi berdasarkan rentang skor untuk memprioritaskan isu-isu tersebut:

1. Isu yang bersifat operasional memiliki rentang skor 13-20
2. Isu yang bersifat moderat memiliki rentang skor 21-29
3. Isu yang bersifat strategis memiliki

rentang skor 30-39.

Melalui analisis SWOT dan *litmus test* inilah akan diperoleh jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah mengenai strategi pengembangan *Smart Governance* di Kota Bandung.

Visi dari Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sekarang namanya berubah menjadi Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung adalah :

“Terwujudnya pelayanan informasi yang *transparan* dan *akuntabel* untuk memenuhi hak pemohon informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Adapun misi Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yaitu :

1. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi yang berkualitas
2. Membangun dan mengembangkan system penyediaan dan layanan informasi
3. Meningkatkan kopetensi sumberdaya

manusia

Sejak diberlakukannya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung pada tanggal 1 Januari 2008, maka dibentuk Satuan Kerja Perangkat Daerah yang merupakan gabungan dari Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung dan Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Bandung yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah membawa implikasi terhadap perubahan nomenklatur, tugas pokok dan fungsi organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kota Bandung dengan menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung beralih nama menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung, dengan tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 631 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1403 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung sebagaimana telah Diubah Dengan Peraturan Wali Kota Nomor 855 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1403 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.

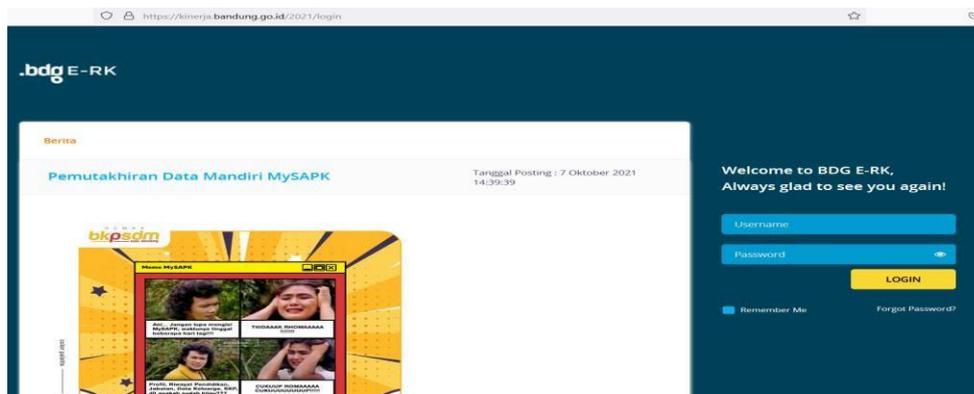
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Pengembangan *Smart Governance* Di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung, merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Bandung melalui Sekretaris Daerah Kota Bandung. Untuk meningkatkan pelayanan public di kota Bandung, maka pengembangan *Smart Governance* dilaksanakan di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, di antaranya Sistem Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK), Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Informasi Presensi (SIAP). Hasil dan pembahasan dari pengembangan dan pengembangan dari E-RK, SIAP dan SIMPEG dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Sistem Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK)

Sistem Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK) merupakan salah satu aplikasi yang dimiliki Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Aplikasi E-RK dapat diakses menggunakan alamat/link aplikasi *kinerja.bandung.go.id*. Aplikasi ini statusnya adalah 'milik sendiri', dengan menggunakan *platform* Website, serta berfungsi sebagai memonitor kinerja pegawai.

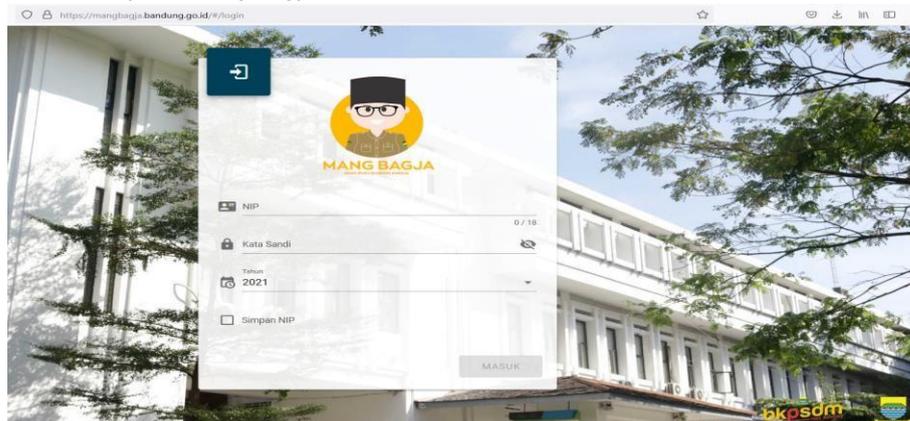


Sumber : <https://kinerja.bandung.go.id> diakses 11 Oktober 2021

Gambar 1. Halaman depan E-RK

Hasil penelitian terkait pengembangan E-RK menunjukkan bahwa masyarakat dapat mengakses E-RK ini dengan baik. Sebagaimana hasil wawancara bahwa E-RK yang sekarang nama nya berubah menjadi MangBagja. Sistem

Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK) ini sudah dapat diakses melalui laman <https://mangbagja.bandung.go.id/#/login> sebagai berikut.



Sumber : <https://mangbagja.bandung.go.id/#/login>, diakses 11 Oktober 2021

Gambar 2. Halaman depan Mang Bagja

b. Sistem Informasi Presensi (SIAP)

Aplikasi Sistem Informasi Presensi (SIAP) merupakan salah satu aplikasi yang dimiliki Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Aplikasi SIAP dapat diakses

menggunakan alamat/link aplikasi siap.bandung.go.id. Aplikasi ini statusnya adalah 'milik sendiri', dengan menggunakan platform *Website*, serta berfungsi sebagai pemonitor kehadiran pegawai.



Sumber : <http://siap.bandung.go.id> diakses 11 Oktober 2021

Gambar 4.3. Halaman Depan Aplikasi SIAP

Hasil penelitian terkait pengembangan Sistem Informasi Presensi (SIAP) di Badan

Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung menunjukkan bahwa masyarakat dapat mengakses SIAP ini dengan baik.

Hasil wawancara penelitian menunjukkan bahwa SIAP digunakan untuk absensi setiap hari dalam satu minggu. Lebih lanjut dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 Tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung diuraikan bahwa disiplin kehadiran adalah kesanggupan pegawai untuk masuk kerja dan menaati jam kerja sesuai kewajiban pegawai. Adapun Jam Kerja merupakan ketentuan jam kerja wajib pegawai ASN paling kurang 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima)

jam per minggu. Aplikasi ini juga mempunyai *security* (jaminan keamanan) data pegawai sebagai pengguna.

c. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu aplikasi yang dimiliki Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ini dapat diakses menggunakan alamat/link aplikasi <https://simpeg.bandung.go.id>. Aplikasi ini statusnya adalah ‘milik sendiri’, dengan menggunakan *platform* Website, berfungsi sebagai perekaman data pegawai dan sebagai penunjang pelayanan kepegawaian.

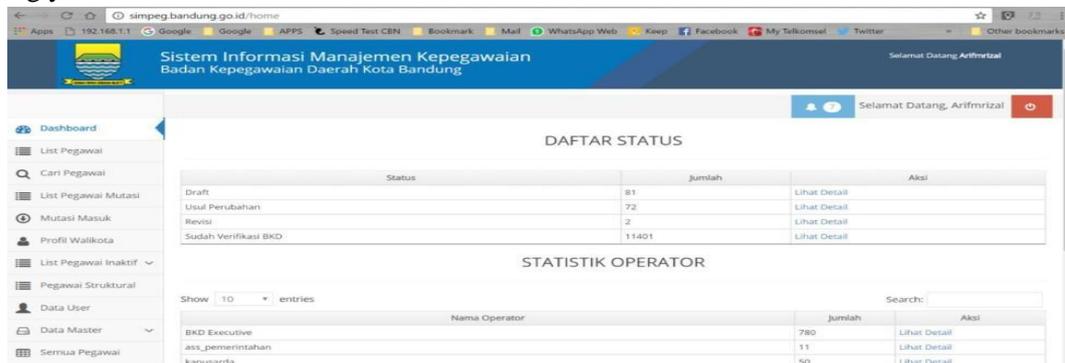
Gambar 4.4. Halaman Depan Aplikasi SIMPEG



Sumber : <https://simpeg.bandung.go.id> diakses 11 Oktober 2021

Jenis aplikasi memiliki alamat/link aplikasi <http://simpeg.bandung.go.id/>. Jenis Pelayanan Yang Dapat Diakses Melalui SIMPEG oleh Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yaitu:

1. *Dashboard*: menampilkan informasi status *update* data kepegawaian dari operator SKPD.



Sumber : <http://standarelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 5. Dashboard

2. Daftar Unit Kerja : menampilkan unit kerja pada Perangkat Daerah beserta jumlah personilnya.

SOPD	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Pilihan
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan		97	Lihat Data Pegawai
Tidak Ada Unit Kerja		1	Lihat Data Pegawai
	Sekretariat BKPP	1	Lihat Data Pegawai
	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	10	Lihat Data Pegawai
	Sub Bagian Program	4	Lihat Data Pegawai
	Sub Bagian Keuangan	8	Lihat Data Pegawai
	Bidang Perencanaan, Data dan Informasi Kepegawaian	1	Lihat Data Pegawai
	Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian	6	Lihat Data Pegawai
	Sub Bidang Pengembangan Karier	5	Lihat Data Pegawai
	Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	5	Lihat Data Pegawai
	Bidang Evaluasi Kinerja, Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai	1	Lihat Data Pegawai
	Sub Bidang Disiplin Pegawai	5	Lihat Data Pegawai

Sumber : <http://standarelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 6. Daftar Unit Kerja

3. Daftar Pegawai : Menampilkan daftar PNS di Lingkungan Perangkat Daerah

NAMA/TEMPAT TGL LAHIR	NIP	GOL	PANGKAT	JABATAN	PEGAWAI	MASA KERJA	PILIHAN	
Dr. H. Guruh Sukma Bhonikas, M. Kes, Cams, 28 January 1958	195801281985031004	IV/c	01 October 2005	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	03 January 2017	PNS	01 June 1986	22 00
Dr. Akri Dedi Handiman Bandung, 23 February 1964	196402231993031004	IV/b	01 April 2013	Sekretaris BKPP	03 January 2017	PNS	01 February 1995	23 01
Mohamad Hary Chrimasari, S.H, MM Bandung, 24 December 1970	197012241998031006	IV/d	01 October 2015	Kepala Bidang Evaluasi Kinerja, Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai	06 January 2017	PNS	01 March 2000	17 07
Dr. Enze Mutiari Cams, 10 April 1960	196004101981031012	IV/b	01 April 2006	Kepala Bidang Mutasi, Kepegabatan dan Jabatan	06 January 2017	PNS	01 April 1982	2 01
Dr. H. Huse Indriyani Saraswati, M.AP Rogor, 22 October 1969	196910221987032003	IV/b	01 April 2013	Kepala Bidang Perencanaan, Data dan Informasi Kepegawaian	06 January 2017	PNS	01 October 1988	27 06
Evi Nurulhuda, S.H, M.AP Tasikmalaya, 04 June 1958	195806041997032003	IV/a	01 April 2014	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan	06 January 2017	PNS	01 July 1988	18 01

Sumber : <http://standarelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 7. Daftar Pegawai

4. Daftar Riwayat Hidup (DRH) – Data Pribadi

Data Pribadi

NIP: 196402231993031004
 Nama: Dr. Akri Dedi Handiman
 Tempat, Tanggal Lahir: Bandung, 23 Februari 1964
 Pendidikan Terakhir: Sarjana
 Jabatan: Sekretaris BKPP
 Status: PNS
 Masa Kerja: 23 01

Sumber : <http://standarelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 8. Daftar Riwayat Hidup

5. Daftar Riwayat Hidup (DRH) – Riwayat Kepangkatan

No.	Gol. Ruang	Masa Kerja	Gaji Pokok	Nomor	Tanggal	jabatan	TMT	Unit Kerja	Pilihan
1	IIIa	0	Rp 2.404.700,00	17552/8-1985/05/PB/1985	14 May 1985	Mandiri RI	01 March 1985		OK
2	IIIa	01	Rp 2.404.700,00	17545/8-1985/04/PB/1985	19 May 1985	Mandiri RI	01 April 1985		OK
3	IIIa	03	Rp 2.404.700,00	10021/1979A-88/09/14	02 February 1988	Kepala SMK	01 April 1988		OK
4	IIIa	07	Rp 2.429.100,00	14-10/0014/83/PW/1982	03 February 1982	Kepala SMK	03 February 1982		OK
5	IIIa	11	Rp 3.248.300,00	40/01/02.2/2041	05 February 1986	Mandiri RI	01 April 1986		OK
6	IIIa	15	Rp 3.802.400,00	47/04/01.2/2923	24 May 2000	Mandiri RI	23 July 2000		OK
7	IIIa	18	Rp 3.870.000,00	823-84/89-089-1950/1	06 August 2001	Wakilnya Bandung	01 October 2005		OK
8	IIIa	20	Rp 4.295.700,00	125/AL/16/UN/2005	05 September 2005	Presiden RI	01 October 2005		OK
9	IIIa	22	Rp 4.430.400,00	822-AN/ER-224-Fag/2007	22 March 2007	Wakilnya Bandung	01 March 2007		OK

Sumber : <http://standar pelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 9. Daftar Riwayat Hidup

6. Document management system - paperless : sistem penyimpanan dan pengelolaan dokumen kepegawaian secara digital

No.	Nama File	File	Keterangan	Tanggal Upload	Pilihan
1	Alice Kelahiran	155801201985021004_Alice Kelahiran.pdf	Alice Kelahiran	2016-12-23 08:02:25	OK
2	Kerita Pegawai	155801201985021004_Kerita Pegawai.pdf	Kerita Pegawai	2017-01-06 10:41:23	OK
3	KSR 1 Maret 2018	155801201985021004_KSR Maret 2018.pdf	Surat Keterangan Bekerja 1 Maret 2018	2017-01-06 10:45:00	OK
4	Kerita NP	155801201985021004_Kerita NP.pdf	SK NP Baru	2017-01-06 10:44:08	OK
5	KTP	155801201985021004_KTP.pdf	Kerita Tanda Penduduk	2017-01-06 10:47:48	OK
6	NPWP	155801201985021004_NPWP.pdf	Pajak	2017-01-06 11:08:02	OK
7	SK CPNS	155801201985021004_SK CPNS.pdf	SK 00	2017-01-06 11:02:09	OK

Sumber : <http://standar pelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 4.10. Document Management System

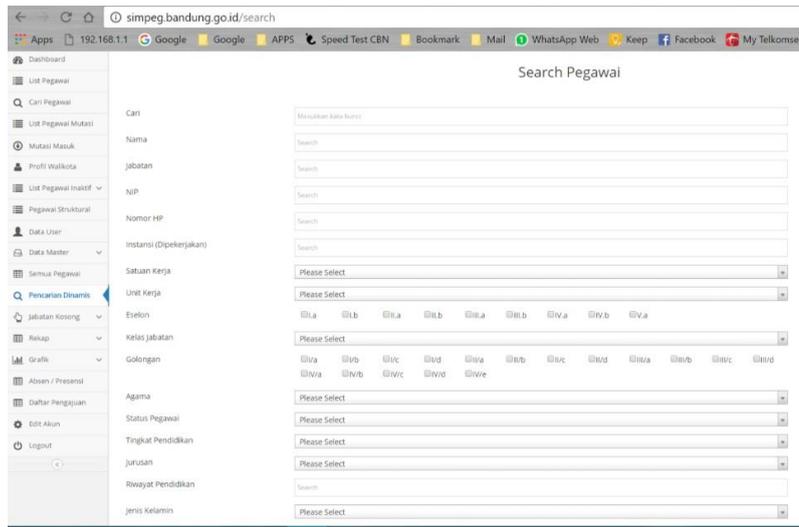
7. Daftar Jabatan : Menampilkan daftar jabatan serta jumlah personil pada suatu Unit Kerja di Perangkat Daerah

Unit Kerja	jabatan	Jumlah Pegawai	Pilihan	
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (1.303.00.000)	1	OK	
	Widyawidya Muda	0	Hapus	
	Widyawidya Muda	0	Hapus	
	Poliklinik	0	Hapus	
	Pengadministrasian Umum	0	Hapus	
	Akuntan	0	Hapus	
	Sekretariat BKNP	Sekretaris BKNP (1.303.01.000)	1	OK
		Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (1.303.01.001)	1	OK
	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Keahlian Kepegawaian Media	1	Hapus
		Artisaris Pelaksanaan Lapangan	2	Hapus
Pengelola Takah		0	Hapus	
Pengelola Keanggotaan		1	Hapus	
Pemelihara Sarana dan Prasarana Kantor		1	Hapus	
Sekretaris		1	Hapus	
Pengadministrasian Umum		2	Hapus	
Pengadministrasian Perencanaan		1	Hapus	
Pengadministrasian Kepegawaian		0	Hapus	
Pramuta Barung dan Jasa		0	Hapus	
Pengelola Barang Inventaris	0	Hapus		
Analisis SDM Aparatur	0	Hapus		

Sumber : <http://standar pelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 11. Daftar Jabatan

8. Pencarian Dinamis : pencarian PNS berdasarkan kriteria yang dikehendaki



Sumber : <http://standarpelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 12. Pencarian Dinamis

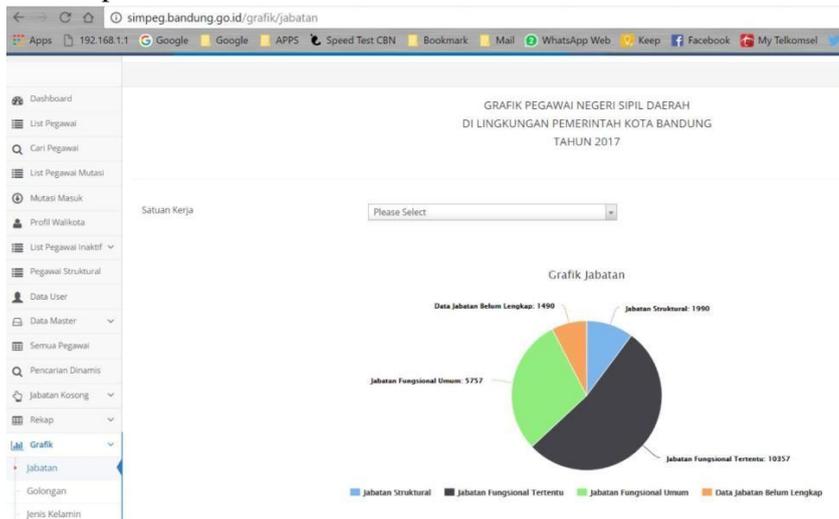
- 9. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Jabatan : Menampilkan rekapitulasi PNS berdasarkan jenis jabatan struktural, fungsional tertentu, fungsional umum.

Gambar 4.13. Rekapitulasi PNS

The screenshot shows the 'REKAPITULASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDUNG TAHUN 2017'. The table has columns for 'No.', 'Nama SIPD', 'Jenis', and 'Jumlah' for four categories: 'PEKAWAI STRUKTURAL', 'FUNGSIONAL TERENTU', 'FUNGSIONAL UMUM', and 'Jumlah Keseluruhan'. The 'Jenis' column lists various job types like 'Pencarian Dinamis', 'Adaptasi Perkembangan dan Pengembangan', etc. The 'Jumlah' column shows counts for each category.

Sumber : <http://standarpelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

- 10. Grafik Rekapitulasi PNS Berdasarkan Jabatan



Sumber : <http://standarpelayanan.bandung.go.id/> diakses 17 Oktober 2021

Gambar 14. Grafik Rekapitulasi PNS

Aplikasi ini juga mempunyai *security* (jaminan keamanan) data pegawai sebagai pengguna. Sebagaimana hasil wawancara dijelaskan bahwa *security* (jaminan keamanan)

data pengguna sudah dilakukan tes keamanan sistem, dan pengamanannya terus diperbaharui dan dikembangkan. Adapun terkait kemudahan, kecepatan (*respon time*) dari aplikasi SIMPEG

dijelaskan oleh informan bahwa SIMPEG cukup mudah dan baik *respon time* nya.

2. Pembahasan Strategi Pengembangan *Smart Governance* Di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat

Analisis SWOT (*strenght, weakness, opportunities, threats*) dilakukan berdasarkan kondisi internal dan eksternal terhadap Pengembangan *Smart Governance* di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Dengan analisis ini diharapkan akan mampu memecahkan masalah serta menghasilkan langkah-langkah yang diambil untuk pemecahan masalah tersebut.

Analisis Internal dan Eksternal

Hasil dan pembahasan tentang Pengembangan *Smart Governance* di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kekuatan (*Strengths*):

- a. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*)
- b. Tersedianya aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik (e- RK), Sistem Informasi Presensi (SIAP) dan Sistem Informasi dan Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
- c. Sudah dilaksanakannya e-RK, SIAP dan SIMPEG
- d. Tersedianya sarana dan prasarana baik fisik maupun personil untuk penilaian kinerja ASN (*assessment Center*).
- e. Penetapan Peraturan Walikota mengenai Tunjangan Kinerja Dinamis di mana pemberian tunjangan dikaitkan dengan capaian kinerja pegawai.

2. Kelemahan (*Weaknesses*)

- 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. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan
- e. Masih terbatasnya fitur-fitur dalam aplikasi E-RK, SIAP dan SIMPEG utamanya untuk menjamin akuntabilitas

3. Peluang (*Opportunities*)

- 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, utamanya berbasis *IT*.

4. Ancaman (*Threats*)

- 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 yang sesuai perubahan zaman.

- b. Keberagaman tingkat 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

Dari rumusan SWOT (*strenght, weakness, opportunities, threats*) di atas maka dapat disusun perumusan strategi dalam bentuk matrik SWOT pada Tabel 4.4. sebagai berikut :

Tabel 4.5. Matriks SWOT

<p>IFAS</p> <p>EFAS</p>	<p>STRENGTHS (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visi, misi 2. Komitmen pimpinan 3. Tersedianya aplikasi (e-RK), (SIAP) dan (SIMPEG) 4. e-RK, SIAP dan SIMPEG sudah dilaksanakannya 5. Tersedianya personil, sarana dan prasarana 6. Adanya Peraturan Walikota mengenai Tunjangan Kinerja Dinamis 	<p>WEAKNESSES (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat 2. Pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu 3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin 4. Terbatasnya sarana dan prasarana
<p>OPPORTUNITIES (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya UU dan Peraturan tentang Kepegawaian 2. Kemudahan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain 3. Perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan peran serta masyarakat 4. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan, utamanya berbasis IT 	<p>STRATEGI SO</p> <p>Menciptakan program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan keterampilan serta sikap bagi operator maupun pengguna E-RK, SIAP dan SIMPEG</p>	<p>STRATEGI WO</p> <p>Sosialisasi E-RK, SIAP dan SIMPEG hingga seluruh pengguna dapat menggunakan dan memanfaatkan aplikasi tersebut</p>

<i>THREATS (T)</i>	<i>STRATEGI ST</i>	<i>STRATEGI WT</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. PP Nomor 11 Tahun 2017 yg menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja 2. Keberagaman tingkat kompetensi pegawai 3. Pelayanan Administrasi Kepegawaian bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain 4. Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan yg profesionalitas 	<p>Melakukan evaluasi dan inovasi terkait Pengembangan <i>Smart Governance</i> di BKPSDM KotaBandung</p>	<p>Melakukan pembinaan dari hulu sampai hilir</p>

3. Perumusan Isu Strategis

Setelah dilakukan analisis SWOT atas faktor-faktor internal dan eksternal untuk memperoleh strategi organisasi, maka berdasarkan rekomendasi Bryson (2003: 182) dilakukan *litmus test* untuk memperoleh prioritas isu strategis.

Bryson (2003:185), klasifikasi pemberian nilai untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

1. Jawaban yang sifatnya operasional diberikan nilai 1;
2. Jawaban yang sifatnya moderat diberikan nilai 2;
3. Jawaban yang sifatnya strategis diberikan nilai 3.

Klasifikasi berdasarkan rentang skor untuk isu-isu prioritas tersebut yaitu :

1. Isu yang bersifat operasional memiliki rentang skor 13-20
2. Isu yang bersifat moderat memiliki rentang skor 21-29
3. Isu yang bersifat strategis memiliki

rentang skor 30-39.

Dari hasil *litmus test* terhadap ke tiga aplikasi (E-RK, SIAP danSIMPEG), total *score* yang dihasilkan berada pada rentang 30 sd 39, artinya ketiganya merupakan isu yang strategis bagi Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Adapun hasil skoring evaluasi isu strategis dari hasil analisis SWOT, selanjutnya dibuat klasifikasi berdasarkan rentang skor untuk memprioritaskan isu-isu tersebut. Berdasarkan hasil analisis SWOT telah diperoleh 4 (empat) isu strategis dalam Pengembangan *Smart Governance* di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Keempat isu strategis tersebut dapat diukur tingkat strategis dan prioritas pengembangan strategi melalui *litmus test* yang diberikan kepada para pejabat di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung sebagai subjek yang berkepentingan dalam mengambil keputusan strategis di BKPSDM Kota Bandung.

Tabel 4.6. Rekapitulasi *Litmus Test* dan Tingkat Prioritas Isu Strategis

Isu Strategis	Total Skor	Skor Rata-Rata	Tingkat Prioritas
1. Menciptakan program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap bagi operator maupun pengguna E-RK, SIAP dan SIMPEG	38	2,92	Strategis (Pertama)
2. Melakukan evaluasi dan inovasi terkait Pengembangan <i>Smart Governance</i> di BKPSDM Kota Bandung	36	2,77	Strategis (Kedua)
3. Sosialisasi E-RK, SIAP dan SIMPEG hingga seluruh pengguna dapat menggunakan dan memanfaatkan aplikasi tersebut	34	2,62	Strategis (Ketiga)
4. Melakukan pembinaan darihulu sampai hilir	33	2,54	Strategis (Keempat)

Alternatif strategi pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung adalah sebagai berikut :

a. Menciptakan program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap bagi operator maupun pengguna E-RK, SIAP dan SIMPEG

Strategi ini merupakan strategi yang menggunakan kekuatan (*strengths*) untuk memanfaatkan peluang (*opportunities*) yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bandung. Dengan adanya *strengths* berupa sudah adanya visi, misi, komitmen pimpinan, tersedianya aplikasi e-RK, SIAP dan SIMPEG, sudah dilaksanakannya, didukung oleh ketersediaan personil, sarana dan prasarana, serta adanya peraturan walikota mengenai tunjangan kinerja maka strategi ini sangat tepat untuk dijalankan. Strategi ini didukung pula dengan peluang berupa UU dan Peraturan tentang Kepegawaian, kemudahan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah

pusat dan Instansi Pemerintah lain, perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan peran serta masyarakat serta dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan, utamanya berbasis IT.

b. Melakukan Evaluasi dan Inovasi Terkait Pengembangan Smart Governance di BKPSDM Kota Bandung

Strategi ini merupakan strategi yang menggunakan kekuatan (*strengths*) untuk mengatasi ancaman (*threats*) yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bandung. Berdasarkan analisis kedua faktor eksternal dan internal inilah maka diciptakan alternatif strategi untuk memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.

Dengan adanya *strengths* berupa sudah adanya visi, misi, komitmen pimpinan, tersedianya aplikasi e-RK, SIAP dan SIMPEG, sudah dilaksanakannya, didukung oleh ketersediaan personil, sarana dan prasarana, serta adanya peraturan walikota mengenai

tunjangan kinerja maka strategi ini sangat tepat untuk dijalankan. Kekuatan tersebut diharapkan dapat menjawab tantangan dari diberlakukannya PP Nomor 11 Tahun 2017 yg menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dari pegawai, masih beragamnya tingkat kompetensi pegawai, pelayanan Administrasi Kepegawaian yang bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain, serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yg profesionalitas.

c. Sosialisasi E-RK, SIAP dan SIMPEG hingga seluruh pengguna dapat menggunakan dan memanfaatkan aplikasi tersebut

Strategi ini merupakan strategi yang meminimalkan kelemahan (*weakness*), untuk memanfaatkan peluang (*opportunities*) yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bandung. Berdasarkan analisis kedua faktor eksternal dan internal inilah maka diciptakan alternatif strategi untuk memanfaatkan seluruh peluang kelemahan-kelemahan yang ada. Sebagai wujud dari strategi tersebut maka BKPSDM memanfaatkan peluang berupa adanya Undang-Undang dan Peraturan tentang Kepegawaian, kemudahan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain, perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan peran serta masyarakat serta dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan, utamanya berbasis IT. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir dan mengatasi beberapa kelemahan yaitu *database* kepegawaian belum sepenuhnya akurat, pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu, masih terjadinya pelanggaran disiplin serta keterbatasan sarana dan prasarana.

d. Melakukan pembinaan dari hulu sampai hilir bagi ASN di BKPSDM Kota Bandung

Strategi ini merupakan strategi yang meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan menghindari ancaman (*threats*) yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bandung. Berdasarkan analisis kedua faktor eksternal dan internal inilah maka diciptakan alternatif strategi untuk

meminimalkan kelemahan berupa *database* kepegawaian belum sepenuhnya akurat, pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu, masih terjadinya pelanggaran disiplin serta keterbatasan sarana dan prasarana. Di samping itu juga untuk menghindari ancaman dari diberlakukannya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dari pegawai, masih beragamnya tingkat kompetensi pegawai, pelayanan Administrasi Kepegawaian yang bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain, serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yg profesionalitas.

Pembinaan dari hulu sampai hilir ini dimaksudkan agar pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam memanfaatkan seluruh aplikasi yang dimiliki BKPSDM yang memang diperuntukkan kepada pegawai. Dengan pengetahuan dan keterampilan tersebut diharapkan sedikit demi sedikit merubah mindset pegawai sehingga menjadi budaya sebagaimana tuntutan keterampilan pegawai pada era 4.0. PNS tidak lagi berpikir rutinitas, melainkan berpikir *out of the box*, bila perlu berpikir *out of the side box*. *Mind set* sebagai pelayan publik, PNS tidak lagi harus bermental dilayani tetapi harus mental melayani. Suka atau tidak, ASN harus bisa menerima dan melakukan serta mengantisipasi hal tersebut. *Soft skill* adalah kunci. *World Economic Forum* juga merilis 10 skill/keterampilan yang mutlak dibutuhkan para pekerja untuk bisa menghadapi perubahan pada 2020 dan seterusnya. Sepuluh keterampilan yang harus dimiliki pekerja tersebut adalah 1) *Complex problem solving*, 2) *Critical thinking*, 3) *Creativity*, 4) *People management*, 5) *Coordinating with other*, 6) *Emotion intelligence*, 7) *Judgment and decision making*, 8) *Serviceorientation*, 9. *Negotiation*, dan 10) *Cognitive flexibility*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan mengenai Strategi Pengembangan Smart Governance Di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) aplikasi yang mendukung smart governance, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam implementasi sistem E-RK masih terdapat beberapa kendala, yaitu; a) belum siapnya ASN dalam penggunaannya pada awal implementasi, b) masih terdapat peluang bagi PNS untuk melaporkan hal-hal yg sebenarnya tidak dikerjakan.
- b. Beberapa permasalahan dalam implementasi Aplikasi SIAP di antaranya adalah a) masalah aplikasi yang kadang masih suka *error*, b) belum semua ASN dapat menggunakan aplikasi SIAP, c) Kadang terjadi kerusakan pada mesin absensinya, sehingga harus diganti dengan absensi manual pada saat mesin mengalami kerusakan, d) Masih terdapat PNS yang belum patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.
- c. Aplikasi SIMPEG yang sudah paling lama diimplementasikan, memiliki kelengkapan *fitur* dan tampilan yang sudah cukup baik, sesuai dengan kebutuhan. Aplikasi ini terus berkembang, dan SIMPEG yang dulu hanya bisa diakses oleh operator saja, saat ini sudah ada SIMPEG-ADM yang dapat diakses oleh seluruh pegawai, sehingga data dapat di *update* oleh masing-masing pegawai.

Strategi yang dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dalam Pengembangan Smart Governance adalah:

- a. Menciptakan program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap bagi operator maupun pengguna E-RK, SIAP dan SIMPEG.

- b. Melakukan Evaluasi dan Inovasi Terkait Pengembangan *Smart Governance* di BKPSDM Kota Bandung.
- c. Sosialisasi E-RK, SIAP dan SIMPEG hingga seluruh pengguna dapat menggunakan dan memanfaatkan aplikasi tersebut.
- d. Melakukan pembinaan dari hulu sampai hilir bagi ASN diBKPSDM Kota Bandung

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran dan rekomendasi yang diharapkan dapat memberi kontribusi dan sebagai bahan pertimbangan terhadap Pengembangan *Smart Governance* Di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, sebagai berikut:

- a. Memberikan pelatihan secara berkala kepada ASN dalam menggunakan dan memanfaatkan data/informasi pada aplikasi E-RK, SIAP dan SIMPEG.
- b. Menambah fitur-fitur pada E-RK yang ada di dalam sistem aplikasi agar dapat digunakan sebagai sistem kontrol bagi atasan kepada bawahan.
- c. Menambah fitur baru pada aplikasi SIAP agar aplikasi dapat diakses menggunakan HP sehingga lebih mudah digunakan, menambah akurasi lokasi absen, serta menerapkan *punishment* jika ada PNS yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku.
- d. Sosialisasi SIMPEG-ADM agar data dapat diakses dan dapat diupdate sendiri oleh ASN. Dengan data yang sudah *update* maka akan mempercepat layanan dari bagian kepegawaian.
- e. *Updating Data* dan *Integrating Data* agar informasi dapat diperoleh secara utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rivai dan Darsono Prawironegoro, 2015 Manajemen Strategis (Kajian Manajemen Strategis Berdasar Perubahan Lingkungan Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politi, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Anwar, J, J. Damanik. N Hisyam dan A.J. Whitten. 1984. Ekologi Ekosistem. Sumatera. Yogyakarta : UG Press.
- Albert, S.M. & Freedman, V.A. (2011). Public health and aging; maximizing function and well-being. New York: Springer Publishing Company.
- Agus Eka, Pratama, 2014, Sistem Informasi dan Implementasinya, Bandung: Informatika Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2011. Konstruksi Sosial Media Massa. Jakarta: Kencana. Bryson, J.M, dan Miftahuddin, M. 2003. Strategic Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial, Edisi ke-1, Cetakan ke-5, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Gulö, W. 2007. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Grasindo.
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2003. Manajemen Strategis. Andi. Yogyakarta.
- Hunger, J.D. dan Wheelen, T.L. (2012). Strategic Management and Bussiness Policy: Toward Global Sustainability (13th Edition). New York: Pearson.
- Iskandar . 2005 . Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Pendidikan Dan Sosial . Jakarta : Gaung Persada Press
- Jauch, L. R dan Glueck, W. F. 1993. Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan. Edisi ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2009. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- (2010), Metodologi penelitian kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mohammad Nazir, 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia. Pearce II, John A. dan Robinson Richard B.Jr. (2008). Manajemen Strategis 10. Salemba Empat: Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2014. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 2009. Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Soehartono, 2004. Irawan, Metode Penelitian Sosial, PT. Remaja Rosadakarya Bandung.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 Tentang Pengembangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pengembangan Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 3 tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Pelayanan Informasi Informasi dan Dokumentasi Kemendagri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2017

tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Walikota Bandung Nomor 4677 Tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Peraturan Walikota Bandung Nomor 1338 Tahun 2017 tentang Tata Kelola Teknologi Informasi Dan Komunikasi.

Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1470

Tahun 2018 Tentang Rencana Induk Bandung Kota Cerdas (Master Plan Bandung Smart City) Periode 2018-2023.

Peraturan Walikota Bandung Nomor 1403 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license