

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A.RENCANA STRATEGIS

#### 1. VISI daerah

# V

isi dan misi Pemerintah Kabupaten Temanggung tertuang dalam Perda Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2018 - 2023.

Visi Kabupaten Temanggung sesuai dokumen perencanaan pembangunan daerah dimaksud, adalah:

**“TERWUJUDNYA MASYARAKAT TEMANGGUNG YANG  
TENTREM, MAREM, GANDEM”.**

Pernyataan visi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- Tentrem** : Terwujudnya kehidupan masyarakat yang aman, rukun berdampingan secara damai tanpa memandang perbedaan suku, agama, ras, golongan, dan status sosial, penuh kegotongroyongan, saling menghormati antar masyarakat, taat kepada hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- Marem** : Terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara lahir dan batin, adil dan merata
- Gandem** : Masyarakat memiliki kemampuan berpikir, beraktualisasi, inovatif dan kreatif, mandiri, berdaya saing sehingga mampu berprestasi baik di tingkat regional dan global.

#### 2. MISI daerah

Upaya untuk mewujudkan Visi Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023, dirumuskan 3 (tiga) Misi Pembangunan Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

- a. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya;
- b. Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan;
- c. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas

Penjelasan Makna Misi:

**Misi Pertama**, Manusia yang berkualitas adalah manusia yang komprehensif dalam berfikir, selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang pembangunan. Manusia berkarakter adalah manusia yang memiliki kepribadian dan budi pekerti yang luhur, bertanggung jawab serta menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan bermasyarakat seperti toleransi dan kegotongroyongan. Manusia berdaya adalah manusia yang mengerti, termotivasi, tahu berbagai alternatif, memanfaatkan peluang, berenergi, mampu bekerjasama, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, mampu mencari dan menangkap informasi, serta mampu bertahan dan bertindak sesuai dengan situasi.

**Misi Kedua**, Pemberdayaan ekonomi kerakyatan merupakan upaya memberdayakan kelompok ekonomi yang mendominasi struktur dunia usaha yang dikelola oleh dan untuk kelompok masyarakat. Potensi daerah adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh suatu daerah baik yang berbentuk fisik atau non fisik yang memiliki peluang untuk dikembangkan oleh Pemerintah Daerah. Sektor unggulan adalah sektor yang pertumbuhannya cepat dan mampu bersaing dengan sektor yang sama pada wilayah regional, dan mampu menggerakkan sektor lainnya. Kabupaten Temanggung memiliki berbagai potensi unggulan daerah baik di bidang pertanian, perkebunan, industri dan pariwisata.

Penguatan ekonomi yang berbasis potensi unggulan dengan berpihak kepada rakyat kecil diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga akan memutus rantai kemiskinan melalui peningkatan ekonomi masyarakat. Pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah didukung dengan pengembangan infrastruktur daerah yang memperhatikan rencana tata ruang, dan berwawasan lingkungan.

**Misi Ketiga,** Tata kelola pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang bersih, berwibawa, bisa bergerak secara sinergis, responsif, inovatif dan mendapat dukungan dari rakyat. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan dalam menyelenggarakan fungsi Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik (*public service*), pelaksana pembangunan (*development*), dan pemberdayaan masyarakat (*empowering*).

Pelayanan publik yang berkualitas adalah pelayanan publik yang mengacu pada kepuasan masyarakat dan merupakan gambaran dari terwujudnya *good governance*. Terdapat empat komponen utama di dalam pelayanan publik agar menjadi berkualitas (*service excellence*), yaitu: 1)Kecepatan, 2)Ketepatan, 3)Keramahan, dan 4)Kenyamanan. Keempat komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang terintegrasi, sehingga bila ada komponen yang kurang maka pelayanan menjadi kurang berkualitas. Kualitas jasa atau layanan yang baik akan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan menciptakan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

### **3. Tujuan dan Sasaran, kebijakan dan Program**

#### **a. Tujuan**

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi.

Selaras dengan tujuan misi ke-3 RPJMD Kabupaten Temanggung 2018-2023 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung menetapkan tujuan strategic **“Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara”** dengan indicator tujuan indeks profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

b. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan focus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Dalam mewujudkan tujuan startegik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, sasaran yang ditetapkan adalah :

- 1.) Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
- 2.) Terpenuhinya penyusunan formasi ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Adapun tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM pada misi 3 RPJMD 2018-2019 untuk tahun ke-2 (Tahun 2019) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1  
Tujuan dan Sasaran Misi 3 (Ketiga) RPJMD Tahun 2018 – 2023  
Untuk Tahun Ke - II (2019)

TUJUAN		SASARAN	
1		2	
<b>Misi 3 (Ketiga):</b> Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas			
1.	<b>Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara”</b>	1.1	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
		1.2	Terpenuhinya penyusunan formasi ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja.

### c. Kebijakan dan Program

Kebijakan adalah arah atau tindakan yang ditetapkan oleh perangkat daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya juga merupakan ketentuan-ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan.

Adapun kebijakan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai 5 (lima) tahun kedepan adalah:

- 1.) Pengiriman peserta Diklat structural melalui seleksi administrasi dan rekam jejak oleh tim seleksi
- 2.) Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan diklat.
- 3.) Pengusulan kebutuhan dan formasi pegawai/ASN ke Pemerintah Pusat diutamakan untuk memenuhi formasi yang urgen

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2019 sejumlah 6 program yaitu :

- 1.) Program Pengelolaan Administrasi Kepegawaian;
- 2.) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
- 3.) Program Pembinaan, Kesejahteraan Aparatur dan informasi kepegawaian;
- 4.) Program Perencanaan, evaluasi dan kelitbangan perangkat daerah;
- 5.) Program Pelayanan administrasi perkantoran
- 6.) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;

## **B. INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM**

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, maka BKPSDM mempunyai Indikator Kinerja Utama yang tercantum dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 86 Tahun 2019 tanggal 18 Desember 2019 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung. Adapun Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana table berikut :

**TABEL 2.2**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2019**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator
1.	Terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi Diklat Kepemimpinan
			Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat Teknis dan fungsional
		Terpenuhinya penyusunan formasi ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja	Persentase Penyusunan Formasi Pegawai

### C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, akan tetapi termasuk juga kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup

outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2019 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Temanggung untuk mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian ini.

Perjanjian Kinerja Kabupaten Temanggung Tahun 2019 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Strategi serta prioritas APBD TA 2019 serta kebijakan Umum Perubahan Anggaran (KUPA) dan Perubahan APBD TA 2019. Indikator sasaran BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.3**  
**PERJANJIAN KINERJA INDIKATOR SASARAN RPJMD 2018-2023**  
BKPSDM TAHUN 2019

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2019
1.	Meningkatnya kualitas manajemen pemerintah	Indeks Profesionalisme ASN	%	49

Indikator pada perjanjian kinerja sebagaimana tabel 2.3 adalah perjanjian kinerja untuk tercapainya sasaran kinerja utama Pemerintah Kabupaten

Temanggung yang menjadi indicator tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung, namun demikian untuk tercapainya indicator sasaran tersebut, dengan Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2019 tanggal 18 Desember 2019 telah ditetapkan pula indicator sasaran perangkat daerah

**TABEL 2.4**  
**PERJANJIAN KINERJA INDIKATOR SASARAN**  
BKPSDM TAHUN 2019

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2019
1.	Terkelolana administrasi kepegawaian	Persentase Penyusunan formasi pegawai	%	100
		Persentase penyelesaian usulan pension tepat waktu	%	100
		Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	%	100
2.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Persentase pejabattinggi pratamma, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	%	37,6
		Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional	%	3
		Persentase keterisian jabatan tinggi pratama. Jabatan administaror dan jabatan pengawas	%	80
		Persentase perempuan pada jabatan eselon I, II, III dan IV (target S.DGs)	%	45,5
3.	Meningkatnya kualitas pembinaan, kesejahteraan aparatur dan informasi kepegawaian	Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0,3
		Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90
		Persentase pelaksanaan updating data	%	80

		kepegawaian		
--	--	-------------	--	--

Dalam rangka mewujudkan tujuan yang hendak dicapai BKPSDM menggunakan beberapa aplikasi yaitu :

- ✓ *Sistem Informasi Surat Masuk*, sebagai instrumen untuk mencatat semua surat masuk sekaligus guna meminimalisir kesalahan dalam distribusi informasi surat masuk antar lini jabatan.
- ✓ *Sistem Informasi P2KP (Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai)*, guna mengakomodir sekaligus mempermudah pembuatan P2KP pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Temanggung sebagai wujud pelaporan kinerja tahunan pegawai.
- ✓ Aplikasi e-Absensi, guna memantau kehadiran PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung. Dan sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang menunjukkan pola pelanggaran berkaitan dengan kehadiran di OPD masing-masing.
- ✓ Aplikasi SIMPEG, guna mengukur kekuatan PNS untuk tiap-tiap OPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sekaligus sebagai data utama dalam proses mutasi / rolling pegawai dalam daerah.
- ✓ Aplikasi e-Kinerja, guna memonitoring dan memantau kinerja yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten temanggung.
- ✓ Aplikasi Peluk ASN, guna mengakomodir keluhan / masukan dari PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten temanggung

#### **D. Rencana Anggaran Tahun 2019**

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung tahun 2019 melaksanakan Rencana Program dan Kegiatan yang terdiri dari 6 program, 46 kegiatan. Kegiatan tersebut dibutuhkan pendanaan indikatif berdasarkan kelompok sasaran dan mengalokasikan anggaran sebesar Rp10.296.365.444,00 yang terdiri dari Belanja Langsung sebesar Rp5.952.569.114,00 dan Belanja tidak langsung sebesar Rp4.343.796.330,00. Adapun komposisi belanja langsung yang dari program/kegiatan yang menunjang sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5  
Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2019 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1.	Meningkatnya kualitas manajemen pemerintahan	9.943.761.338	7.862.075.480	10.181.761.338
2.	Terkelolanya administrasi kepegawaian	278.963.500	470.000.000	518.963.500
3.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	4.630.675.300	3.865.000.000	4.630.675.300
4.	Meningkatnya kualitas pembinaan kesejahteraan aparatur dan informasi kepegawaian	120.995.864	380.000.000	142.995.864

NO	SASARAN PENDUKUNG	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2019 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1.	Perencanaan pembangunan daerah	4.764.000	5.000.000	4.764.000
2.	Terlayannya administrasi perkantoran	449.351.500	472.900.000	425.351.500
3.	Tercukupinya sarana dan prasarana aparatur	229.818.950	267.500.000	229.818.950
4.	Belanja pegawai	4.229.192.224	2.401675.480	4.229.192.224