

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel Tahun 2016-2021 dapat diselesaikan.

Sasaran dari suatu kegiatan hanya dapat dicapai dengan efektif dan efisien biladapat dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan. Renstra merupakan rencana lima tahun ke depan yang disusun denganmempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendaladan tantangan instansi pelaksana. Renstra ini diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telahditetapkan.

Dengan disusunnya Renstra Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel Tahun 2016-2021 ini maka Bagian Organisasi mempunyai acuan umum tentang arah pelaksanaan kegiatan pemerintahan ke depan. Arah ini tentunya masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana kerja tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program lebih kongkrit.

Renstra yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, Renstra ini dapat dijadikan skenario pembelajaran jangka panjang dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan bagi kita semua.

Tanah Merah, 6 November 2017

Kepala Bagian Organisasi
Setda Kabupaten Boven Digoel

SUSWITO, S.Sos. M.Kom.
Pembina
NIP. 19710410 199303 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan memiliki peranan yang penting bagi suatu daerah. Aktivitas pemerintah akan terlaksana dengan lebih baik jika seluruh tahapan proses perencanaan dilaksanakan secara konsekuen. Dibandingkan berbagai konsep perencanaan yang ada, perencanaan strategik masih memiliki kelebihan. Perencanaan strategik mendorong pemikiran ke depan dan menjelaskan arah yang dikehendaki di masa yang akan datang. Barry (1986) menyakini bahwa kinerja organisasi yang menggunakan perencanaan strategik, baik organisasi besar maupun kecil, jauh melampaui organisasi lainnya yang tidak menggunakan perencanaan strategik. Hal ini antara lain karena perencanaan itu didasarkan atas dasar visi dan misi strategik yang jelas. Visi dan misi strategik itu sendiri mampu mengendalikan arah perencanaan yang baik.

Bagi pemerintah daerah, perencanaan strategik memiliki peranan yang penting, karena di sanalah terlihat dengan jelas peranan dari kepala daerah, dalam mengkoordinasikan semua unit kerja yang ada di daerah. Bagi kebanyakan pemerintah daerah, perencanaan strategik akan membantu dalam menentukan arah masa depan daerahnya (Mercer, 1991). Dengan melaksanakan perencanaan strategik secara benar, para eksekutif daerah dapat meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat terasnya dalam mengevaluasi, memilih, dan mengimplementasikan berbagai pendekatan alternatif untuk membiayai dan memberikan pelayanan terhadap kebutuhan masyarakatnya.

Secara lebih spesifik, dengan konsep perencanaan strategik berarti kita membicarakan hubungan antara lingkungan internal dengan lingkungan eksternal. Konsep ini memberi petunjuk bagaimana menghadapi dan menanggulangi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal melalui serangkaian tindakan di lingkungan internal. Lebih dari

itu, perencanaan strategik bahkan mampu memberikan petunjuk bagi para eksekutif dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan lingkungan itu dan tidak hanya sekedar memberi reaksi atas perubahan di tingkat eksternal tersebut. Dengan demikian, pemerintah daerah diharapkan tetap mampu mengendalikan arah perjalanannya menuju sasaran yang dikehendaki.

Di tingkat internal, perencanaan strategik mampu menciptakan sinergi dan *l'esprit de corp*, yaitu semangat korp yang penuh integritas, yang dapat 'melicinkan' jalan menuju sasaran yang diinginkan. Semangat itu diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga daerah akan mampu memanfaatkan peluang dan mengantisipasi tantangan seoptimal mungkin. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada semakin baiknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan dunia usaha.

Yeremias T. Keban, 2005, merumuskan pentingnya rencana strategis bagi suatu organisasi adalah :

- Alat yang membantu pimpinan untuk mengambil langkah- langkah yang tepat ke arah tertentu;
- Sebagai kebutuhan yang berarti untuk mencapai perbaikan;
- Membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai-pegawai dan bekerjasama dengan organisasi lain.

Perencanaan strategis adalah suatu proses. Sebagai suatu proses, perencanaan ini menentukan apa yang dikehendaki suatu organisasi di masa datang dan bagaimana upaya mencapainya. Perencanaan strategis merupakan suatu kerangka berpikir logis dalam menentukan (i) *scanning* = dimana posisi kita sekarang (*where are we now?*); (ii) misi = akan kemana kita (*where are we going?*); (iii) strategi = bagaimana kita menuju ke sana (*how do we get there?*); (iv) program = apakah desain teknis/cetak biru untuk pelaksanaan strategi (*what is our blueprint for action?*); dan (v) evaluasi = apakah kita sudah berada pada jalan yang benar (*what do we know if we are on the track?*).

Rencana strategis merupakan proses yang mengarahkan pimpinan organisasi dalam mengembangkan visi dan merefleksikan masa depan yang diinginkan. Rencana strategis mampu merubah cara berpikir manajemen, mengalokasikan dan merealokasikan berbagai sumber daya, sementara program sedang berlangsung. Fleksibelitas dan independensi akan menjadi kata kunci untuk pelaksanaan rencana strategis.

1.2. Landasan Hukum

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Penyusunan Standar Pelayanan Minimal;
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- PerMenPAN RB Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Dilingkungan Instansi Pemerintah;
- Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Dilingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah;
- Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- PermenPAN RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi;
- PermenPAN RB Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
- Permendagri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Jabatan Fungsional Umum Dilingkungan Pemerintah Daerah;
- PermenPAN RB Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah;
- PermenPAN RB Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan;
- KepMenPAN Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah;
- Perka BKN Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum PNS;
- Perka BKN Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS;

- Peraturan Daerah Kabupaten Boven Digoel Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- Peraturan Bupati Boven Digoel Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud keseluruhan dari rencana strategis adalah untuk membangun dan menjaga keseimbangan antara suatu organisasi dan lingkungan eksternalnya, sehingga sumber daya organisasi diletakkan pada kegunaan yang layak/terbaik dalam memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman (Eadie, 1989).

Sedangkan tujuan dari penyusunan Renstra SKPD ini adalah :

- Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan induk yang akan dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel Tahun selama lima tahun;
- Diketuinya secara obyektif, tajam dan realistis kondisi- kondisi eksternal dan internal, sehingga dapat mengantisipasi perubahan lingkungan;
- Memberikan arah dan acuan pelaksanaan kerja Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel selama lima tahun;
- Tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien;
- Terwujudnya konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan evaluasi hasil program kegiatan.

Adapun manfaat atau kegunaan rencana strategis adalah sebagai berikut :

- Produktivitas : Kemampuan pimpinan mengalokasikan sumber daya sedemikian rupa dalam waktu tertentu dan menggunakan input tertentu sehingga dapat memproduksi lebih.
- Keuntungan : Kemampuan untuk memberi keuntungan lebih, atau melipatgandakan hasil atau menghemat sumber daya.

- Efisiensi : Penggunaan input tertentu dapat menghasilkan output yang maksimal.
- Efektivitas : Bahwa penggunaan input tersebut harus mencapai target-target atau tujuan yang ditetapkan.
- Kualitas : Mampu menghasilkan output yang tepat guna.
- Keadilan : Bahwa kegiatan yang dilaksanakan tidak mendiskreditkan pihak-pihak tertentu.
- Responsivitas : Daya tanggap terhadap tuntutan yang ada.
- Adaptasi : Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan tinggi.
- Akuntabilitas : Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya atau keputusannya.

1.4. Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN, tulisan ini menjelaskan latar belakang mengapa pentingnya suatu renstra pada umumnya, bagi SKPD atau Unit Kerja pada khususnya; maksud dan tujuan; landasan hukum; sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN SKPD, memuat deskripsi tentang Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel selaku Unit Kerja, dengan menjelaskan tugas pokok dan fungsi Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel; Sumber daya manusia Aparatur yang dimiliki; Kinerja Pelayanan Bagian Organisasi; serta Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan yang diselenggarakan oleh Bagian Organisasi.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI, memuat Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Bagian Organisasi; Telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih; Telaahan renstra kementerian dan renstra provinsi/kota; serta Penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN, memuat dasar pertimbangan perumusan visi, rumusan visi dan rumusan misi beserta penjelasannya; Tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD; dan Strategi dan kebijakan.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN INDIKATIF.

BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA
TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

BAB VII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN UMUM PELAYANAN BAGIAN ORGANISASI
SETDA KABUPATEN BOVEN DIGOEL

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Sekretariat Daerah merupakan unsur pendukung. Sekretariat mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Sekretariat daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusun kebijakan pemerintahan daerah;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
4. Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Daerah sebagai unsur pendukung pada hakekatnya menyelenggarakan fungsi koordinasi perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pelaporan serta pelayanan administratif. Selain itu Sekretariat daerah juga dapat melaksanakan fungsi hukum dan perundang-undangan, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, protokol, serta fungsi pemerintahan umum lainnya yang tidak tercakup dalam dinas dan lembaga teknis, misalnya penanganan urusan perbatasan dan lain-lain.

Sekretariat daerah dipimpin oleh sekretaris daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel terdiri dari 3 (tiga) Asisten.

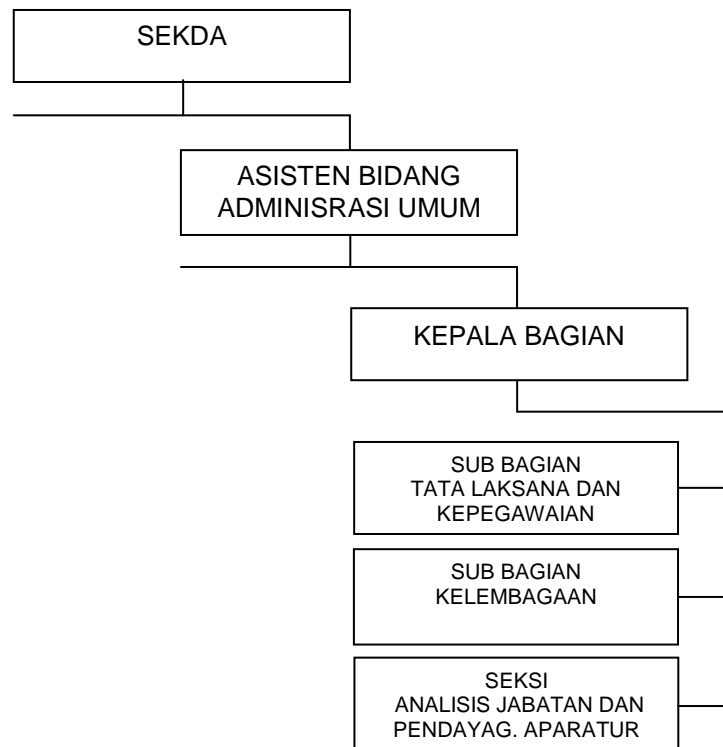
Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel merupakan Unit Kerja dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel dan merupakan unsur staf pendukung yang dipimpin oleh Kepala Bagian yang berada dibawah Asisten Administrasi Umum dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Bagian Organisasi dibentuk dengan Perda Kabupaten Boven Digoel Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Boven Digoel. Berdasarkan Peraturan Boven Digoel Nomor ... Tahun 2016 Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan kelembagaan, ketatalaksanaan, pembinaan pendayagunaan aparatur negara dan penganalisan jabatan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Bagian Organisasi mempunyai fungsi :

- a. Mengumpulkan, mengolah dan mengkoordinasikan data serta menyiapkan bahan pembinaan dan penataan kelembagaan;
- b. Mengumpulkan bahan penyusun pedoman dan petunjuk teknis serta pembinaan ketatalaksanaan;
- c. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis serta merumuskan kebijakan pembinaan pendayagunaan aparatur negara dan analisis jabatan;
- d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kelembagaan, ketatalaksanaan dan pendayagunaan aparatur negara dan analisis jabatan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel dapat dilihat dibawah ini :



2.2 Sumber Daya Bagian Organisasi Setda

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel membutuhkan tenaga yang profesional yang mampu bekerja secara optimal dengan keahlian yang dimilikinya, memiliki kreativitas yang tinggi sehingga mampu berinovasi, proaktif dalam melakukan perubahan yang mampu meningkatkan kapabilitas organisasi, responsivitas yang tinggi karena tuntutan untuk mampu menterjemahkan berbagai aspirasi dan tuntutan masyarakat dan para pemangku kepentingan, dan berwawasan entrepreneurial karena tuntutan untuk membangun sinergi, kerjasama yang baik dengan para pemangku kepentingan.

Saat ini, Bagian Organisasi memiliki 9 orang PNS yang terdiri dari beberapa strata pendidikan dan golongan sebagaimana tabel dibawah ini :

GOLONGAN PNS	PASCA SARJANA	SARJANA	DIPLOMA	SLTA
IV	1	-	-	-
III	-	4	-	1
II	-	-	-	3
Jumlah	1	4	-	4

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa secara kuantitas personil Bagian Organisasi masih sangat kekurangan atau sangat minim. Secara kualitas, meskipun dipengaruhi oleh jumlah yang kurang namun dikarenakan penerapan budaya *learning by doing* dan saling berbagi informasi dengan membangun komunikasi dan transfer pengetahuan, penyelenggaraan tugas pokok dan tugas kedinasan lainnya dapat berjalan baik.

2.3 Kinerja Pelayanan Bagian Organisasi Setda

Capaian kinerja Bagian Organisasi dapat diketahui diantaranya dari Renja Bagian Organisasi Tahun sebelumnya (Tahun 2017); isu strategis dalam Renstra Bagian Organisasi dan PA periode sebelumnya, dan perkiraan tingkat pencapaian target renstra sampai dengan akhir tahun berjalan; Laporan evaluasi pelaksanaan Renstra Bagian Organisasi periode sebelumnya sampai dengan pelaksanaan Renja Bagian Organisasi tahun lalu untuk menunjukkan tingkat capaian / realisasi terhadap target kinerja yang harus dicapai selama pelaksanaan Renstra Bagian Organisasi periode sebelumnya, pelayanan yang mencapai target atau yang belum mencapai target, dan faktor- faktor yang mempengaruhi tercapai tidaknya target pelayanan tersebut.

Bagian Organisasi Setda Kabupaten Boven Digoel tidak memiliki indikator kinerja standar pelayanan minimal ataupun indikator *millenium development goals* (MDGs). Indikator kinerja tersebut diatas merupakan indikator kinerja yang dikembangkan oleh Bagian Organisasi secara mandiri berdasarkan hasil analisis standar kebutuhan pelayanan sesuai tugas dan fungsi Bagian Organisasi.

Penilaian kinerja pelayanan yang diselenggarakan oleh Bagian Organisasi juga dapat dilakukan melalui analisis pengelolaan pendanaan pelayanan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan pada Bagian Organisasi diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Prosedur / mekanisme, bahwa penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah (SIPKD) dilingkungan Pemko Padang sangat berdampak baik terhadap kualitas pengelolaan keuangan khususnya disetiap SKPD atau unit kerja. Penatausahaan keuangan disamping secara manual untuk verifikasi pertanggungjawabannya, juga berpedoman kepada aplikasi informasi yang ada, sehingga tahapan demi tahapan dapat lebih berlangsung efektif.

Mekanisme pembahasan rencana kerja anggaran masih belum memiliki standar yang baku. Pengujian atau analisis kelayakan kegiatan yang diusulkan SKPD atau Unit Kerja

yang dituangkan pada Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya seringkali menjadi tidak berarti. Disamping itu, tim anggaran dalam mengkritisi besaran anggaran kegiatan yang terurai pada setiap rincian objek belanja seringkali tidak memiliki persepsi atau standar yang sama. Hal tersebut menjadikan mis-persepsi pada penetapan kegiatan-kegiatan yang menjadi prioritas pada setiap SKPD atau Unit Kerja.

Prosedur verifikasi surat pertanggungjawaban (spj) kegiatan oleh pejabat penatausahaan keuangan (PPK) di Sekretariat Daerah belum memiliki standar operasional prosedur yang baku. Setiap kali Bagian di Sekretariat Daerah mengajukan proses ganti uang (GU) atau tambah uang (TU) atau proses pendanaan lainnya, waktu yang dibutuhkan oleh PPK untuk memverifikasi berkas pertanggungjawaban tersebut tidak ada kejelasan. Sehingga hal tersebut berdampak pada proses percepatan pelaksanaan kegiatan atau realisasi keuangan yang ada pada setiap bagian yang diberi kuasa untuk pengguna anggaran.

- b. Kuantitas dan kualitas personil, bahwa Bagian Organisasi sama halnya dengan bagian lainnya di Sekretariat Daerah memiliki permasalahan utama dalam kuantitas personil yang untuk fungsional umum hanya berkisar 10 s.d. 15 orang saja. Itupun termasuk fungsional umum yang secara fungsi tidak dapat dibebankan tugas kedinasan lainnya seperti bendahara pengeluaran pembantu, pengemudi, pengadministrasi keuangan. Sehingga dengan kuantitas yang minim tersebut dibagi kepada ketiga sub bagian

sangatlah tidak memadai untuk menopang tugas-tugas pada setiap sub bagian tersebut. Sehingga hal tersebut turut berdampak pada capaian

- c. Progress pelaksanaan program, percepatan pelaksanaan program kegiatan oleh masing-masing Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kemampuan manajerial PPTK tersebut. Apabila masing-masing PPTK telah mampu menterjemahkan maksud dan tujuan atau esensi dari setiap program/kegiatan didukung dengan kemampuan manajerial dalam perencanaan, persiapan dan pelaksanaan kegiatan maka dapat dipastikan realisasi pelaksanaan program/kegiatan sesuai target akan dapat terwujud dengan baik.
- d. Penerapan regulasi, penetapan peraturan atau pedoman teknis terkait standar biaya yang sangat diperlukan dalam penyusunan rencana kerja anggaran di setiap SKPD seringkali menimbulkan masalah atau kendala pada saat pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan keterlambatan penyusunan aturan tersebut dan ketika pembahasan DPA baru didapat informasi kekeliruan dalam posting anggaran ke rekening yang telah diatur atau ditentukan. Penerapan sistem pengawasan oleh para auditor internal maupun eksternal seringkali dengan pendekatan yang berbeda. Pendekatan yang berbeda tersebut seringkali menimbulkan kerancuan atau mispersepsi terhadap pemahaman pencapaian kinerja. Namun demikian penerapan regulasi dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan keuangan yang begitu

kompleks dipandang efektif dalam mengguide proses dan pencapaian hasil sesuai target kinerja.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Bagian Organisasi Setda.

Tantangan yang dihadapi oleh Bagian Organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi adalah dengan adanya perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat dalam bentuk sebagai berikut :

- Perubahan peraturan perundang-undangan yang mengatur implementasi kebijakan kelembagaan organisasi perangkat daerah, ketatalaksanaan (*business process*) dan penganalisisan jabatan telah melahirkan isu-isu strategis yang harus direspons dan diakomodir dalam penetapan dan pencapaian sasaran organisasi.
- Kemajuan teknologi informasi yang pengejawantahannya dalam bentuk *e-government* berkembang begitu pesat. Hal tersebut telah memaksa setiap personil untuk beradaptasi dengan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan dan pemanfaatannya tidak hanya terbatas pada internal satu SKPD/Unit Kerja tetapi juga antar dan seluruh unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
- Reformasi birokrasi yang ditetapkan Pemerintah untuk dilaksanakan oleh seluruh pemerintah daerah, menuntut Bagian Organisasi untuk dapat menjabarkan dan merumuskan konsep arah reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Boven Digoel dalam bentuk penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi. Road map tersebut diharapkan dapat mendeksripsikan arah perubahan kedalam delapan area

perubahan diantaranya Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan Kelembagaan, Penataan Ketatalaksanaan, Penguatan Akuntabilitas, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, Penataan SDM, Pengawasan dan Perubahan Mind Set/Culture.

Peluang yang dapat dimanfaatkan menjadi potensi kekuatan

- Kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah dalam hal penataan kelembagaan, penataan ketataaksanaan dan tuntutan dari Pemerintah Pusat kepada setiap pemerintah daerah untuk melakukan analisis jabatan sebagai kerangka dasar dalam penataan sumber daya aparatur merupakan suatu peluang besar bagi Bagian Organisasi untuk dapat memberikan kontribusi dan peran yang lebih besar dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi.
- Dukungan pimpinan dalam penguatan tugas dan fungsi Bagian Organisasi sebagai penyusun pedoman teknis dalam penataan kelembagaan pemerintah daerah, penataan ketatalaksanaan dan penganalisisan jabatan sangat mempengaruhi optimalisasi capaian target kinerja.
- Ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bagian Organisasi yang memadai sangatlah berpengaruh sesuai dengan penguatan tugas dan beban kerja yang semakin besar. Program/kegiatan sebagai pengejawantahan tugas pokok dan fungsi mengalami penambahan secara jumlah dari tahun-tahun sebelumnya. Konsekuensi logisnya dari itu semua tentu menuntut penambahan alokasi anggaran pada Bagian Organisasi.

BAB III
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN
TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Bagian Organisasi Setda

Berdasarkan tugas fungsi pelayanan yang dilaksanakan oleh Bagian Organisasi yang berkaitan dengan perumusan kebijakan dan pedoman teknis kelembagaan organisasi perangkat daerah, ketatalaksanaan dan penganalisisan jabatan dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajiban utamanya;
2. Belum terlaksananya Standarisasi Sistem dan Prosedur Pelayanan Secara Optimal;
3. Belum optimalnya fungsi dokumen analisa jabatan sebagai kerangka dasar penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan penataan manajemen aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Boven Digoel;
4. Sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh setiap Kementerian/Lembaga Negara yang kurang sehingga menimbulkan kerancuan dalam penataan kelembagaan/ ketatalaksanaan/ aparatur pada pemerintah daerah;
5. Masih terdapatnya persepsi yang berbeda disetiap SKPD/Unit Kerja dalam memahami penataan organisasi perangkat daerah, ketatalaksanaan dan penetapan kompetensi aparatur;
6. Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang masih belum optimal;
7. Belum tersusunnya standar kinerja yang terukur bagi setiap kasubbag dan fungsional umum di Bagian Organisasi;

8. Belum optimalnya pengelolaan dan pemanfaatan data keorganisasian yang tersusun secara sistematis, serta teknologi informasi;
9. Belum adanya pola evaluasi kinerja SKPD/Unit Kerja dalam kaitannya dengan penetapan target kinerja antara Kepala SKPD/Unit Kerja dengan Kepala Daerah;
10. Belum optimalnya fungsi dokumen road map reformasi birokrasi sebagai *guide line* perubahan disetiap SKPD/Unit Kerja.

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang no. 25 tahun 2004, visi dan misi pembangunan jangka menengah adalah visi dan misi kepala daerah yang terpilih dalam pemilihan umum kepala daerah (Pemilukada). Visi dan misi ini dijadikan dasar utama penyusunan kebijakan umum pembangunan daerah dalam RPJMD ini karena telah disetujui oleh mayoritas masyarakat Kabupaten Boven Digoel yang dibuktikan oleh hasil pemungutan suara dalam Pemilukada tahun 2016 yang lalu. Hal ini dilakukan sesuai dengan prinsip pembangunan dalam era demokratisasi dan otonomi yaitu seluruh kebijakan pembangunan daerah harus sesuai dengan keinginan dan aspirasi masyarakat daerah secara keseluruhan.

Visi Bupati dan Wakil Bupati Boven Digoel adalah sebagai berikut :

“ terwujudnya Kabupaten Boven Digoel sebagai Kawasan sentra produksi pertanian yang aman, damai, adil bersatu, sejahtera dan berbudaya saing dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Dari visi tersebut terlihat bahwa terdapat 6 hal pokok yang menjadi landasan, fokus dan sasaran utama pembangunan yang diharapkan dapat dicapai dalam periode 5 tahun mendatang yaitu :

1. Meningkatkan kualitas SDM.

Untuk meningkatkan kualitas SDM ada 3 (tiga) sasaran penting yang harus dicapai yaitu meningkatnya kualitas pendidikan, menurunnya jumlah pengangguran dan meningkatnya derajat kesehatan. Indikator sasaran meningkatnya kualitas pendidikan dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia dengan capaian 61,88 di tahun 2021, Harapan Lama Sekolah dan Rata-rata lama sekolah 9,15 di tahun 2021.

2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat ada 3 (tiga) sasaran penting yang harus dicapai yaitu meningkatnya kesejahteraan petani, meningkatnya kontribusi sektor pertanian, dan menurunnya tingkat kemiskinan. Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dapat dilihat dari Indikator Nilai Tukar Petani, meningkatnya kontribusi sektor pertanian dapat dilihat dari PDRB sektor pertanian dengan capaian target di tahun 2021 sebesar 7,95 dan menurunnya tingkat kemiskinan dapat dilihat dari indikator Angka Kemiskinan.

3. Meningkatkan kualitas keolahragaan.

Untuk meningkatkan kualitas keolahragaan, sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatnya prestasi olahraga yang dapat diukur melalui indikator jumlah atlet berprestasi.

4. Meningkatkan aksesibilitas dan stabilitas wilayah.

Aksesibilitas dan stabilitas wilayah merupakan salah satu tujuan dari visi dan misi untuk mencapai sasaran meningkatnya aksesibilitas kawasan khusus, terciptanya stabilitas wilayah perbatasan, tersedianya aksesibilitas kawasan khusus perbatasan

dan meningkatnya pemukiman masyarakat layak huni di perbatasan. Pencapaian sasaran peningkatan aksesibilitas kawasan khusus dapat di lihat dari indikator jumlah kawasan khusus yang terakses. Pencapaian sasaran terciptanya stabilitas wilayah perbatasan dapat di lihat dari indikator jumlah kawasan perbatasan yang terakses. Pencapaian sasaran tersedianya aksesibilitas kawasan khusus perbatasan dapat dilihat dari indikator panjang jalan kondisi baik di wilayah perbatasan. Pencapaian sasaran meningkatnya pemukiman masyarakat yang layak huni di perbatasan dapat dilihat dari indikator persentase rumah yang memiliki akses listrik dengan target capaian di tahun 2021 sebesar 80, indikator persentase rumah yang memiliki akses air bersih dengan target capaian di tahun 2021 sebesar 78, dan indikator persentase rumah tangga bersanitasi.

5. Meningkatkan daya saing perekonomian daerah

Sasaran-sasaran yang akan dicapai hingga tahun 2021 dalam meningkatkan daya saing perekonomian daerah adalah meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang dapat di ukur melalui indikator sasaran laju pertumbuhan ekonomi, meningkatnya kontribusi sektor pariwisata dengan indikator sasaran jumlah kunjungan wisatawan dan meningkatnya pendapatan asli daerah (PAD) dengan indikator sasaran rasio pendapatan asli daerah terhadap pendapatan.

6. Menjaga kelestarian alam

Sasaran dari menjaga kelestarian alam adalah meningkatnya kualitas lingkungan hidup yang dapat diukur melalui indikator rehabilitasi kawasan kehutanan dengan target capaian hingga tahun 2021.

Misi Jangka Menengah Kabupaten Boven Digoel

Misi pada dasarnya adalah merupakan upaya umum yang akan dilakukan untuk dapat mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Misi ini selanjutnya akan dijadikan sebagai dasara perumusan strategi, kebijakan dan program pembangunan daerah yang akan dilakukan selama periode perencanaan

Untuk mewujudkan visi tersebut maka upaya umum yang akan dilakukan adalah :

1. Mengembangkan potensi sumber daya manusia lintas etnis dan lintas wilayah.
2. Pengembangan derajat dan pelayanan kesehatan masyarakat daerah terpencil, tertinggal dan daerah perbatasan.
3. Pengembangan potensi pertanian dan pemberdayaan masyarakat petani.
4. Membangun infrastruktur dasar, kawasan khusus serta penataan ruang.
5. Peningkatan stabilitas wilayah kawasan perbatasan.
6. Meningkatkan pelayanan rehabilitasi sosial dan prestasi olah raga.
7. Pengembangan pelestarian budaya daerah dan potensi wisata sebagai khasanah nusantara.
8. Pengembangan dan pe ningkatan potensi penerimaan daerah melalui multi bidang pembangunan.
9. Pengembangan potensi sumber daya alam yang memiliki unggulan komparatif lintas pasar.

Berdasarkan tugas dan fungsi yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Boven Digoel, Bagian Organisasi hanya berperan sebagai fungsi pendukung keberhasilan pencapain misi kabupaten.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kab.

Visi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2010 – 2014 dirumuskan sebagai berikut :

”Mewujudkan Aparatur Negara yang Bersih, Kompeten dan Melayani ”

Visi dimaksud bermakna sebagai berikut:

- Aparatur negara yang bersih adalah kondisi dimana seluruh unsurpenyelenggara negara baik secara individual maupun institusional berhasil menurunkan tingkat penyimpangan, mengurangi praktek KKN, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, sehingga secara perlahan Indonesia berada pada posisi yang sejajar dengan negara-negara terbersih di dunia;
- Aparatur negara yang kompeten adalah kondisi dimana secara individual dan institusional seluruh unsur penyelenggara negara mampu bekerjadengan integritas, profesional, dan akuntabel sesuai dengan tugas, fungsi dan perannya masing--masing. Pemaknaan Integritas berarti mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian. Profesional berarti menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas dan sesuai dengankompetensi (keahlian), sedangkan akuntabel

Adalah mempertanggung jawabkan tugas dengan baik dari segi proses maupun hasil.

- Aparatur negara yang melayani adalah kondisi dimana secara individual dan institusional seluruh unsur penyelenggara negara mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk kepentingan melayani masyarakat.

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan Misi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu :

“ Penggerak Utama Reformasi Birokrasi “

Upaya pencapaian visi tidak mungkin dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB secara individual, tetapi harus dilaksanakan bersama dengan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Dalam hal ini, maka misi Kementerian PAN dan RB adalah menggerakkan reformasi birokrasi di seluruh instansi pemerintah. Upaya penggerakkan ini dilakukan melalui berbagai langkah perumusan kebijakan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi termasuk pelaksanaan konkrit dan pemberian contoh yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB secara internal sebagai best practices penerapan reformasi birokrasi dalam berbagai aspek pendayagunaan aparatur negara.

Sedangkan untuk Visi Biro Organisasi Setda Provinsi Papua merupakan suatu gambaran kondisi masa depan yang hendak dicapai dalam rangka mendukung pembangunan kelembagaan, ketatalaksanaan, akuntabilitas kinerja dan pengembangan sumberdaya manusia. Visi ini memberikan arah dan fokus yang jelas bagi Biro Organisasi ke arah mana pembangunan tersebut akan dibawa dengan pertimbangan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun rumusan VISI Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tahun 2015-2016 adalah :

“Mewujudkan Organisasi Pemerintah Daerah yang Berkualitas”

Misi merupakan penjabaran lebih lanjut dari visi yang memberikan gambaran bagaimana visi dapat dicapai. Untuk mewujudkan Visi tersebut di atas, maka ditetapkanlah misi Biro Organisasi yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Rumusan Misi tersebut adalah :

1. Mengoptimalkan penataan kelembagaan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja;
2. Mewujudkan ketatalaksanaan yang efektif dan efisien dengan prosedur kerja yang berstandar dalam meningkatkan pelayanan Prima;
3. Mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah yang akurat dan tepat waktu;
4. Mewujudkan SDM aparatur yang berkompetensi dan berkarier.

Mengacu pada Misi sebagaimana dirumuskan di atas, tujuan yang ingin dicapai Biro Organisasi dalam jangka waktu lima tahun yang akan datang adalah:

- a. Mewujudkan kelembagaan perangkat daerah provinsi dan kab/kota yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan
- b. Terciptanya prosedur dan tata kerja dalam Sistem Ketatalaksanaan di Papua;
- a. Terwujudnya pelayanan publik yang berstandar dan prima di Provinsi Papua.

- c. Berfungsinya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua dan Kabupaten/Kota secara akurat dan tepat
- d. Terwujudnya kebijakan pemerintah provinsi tentang pembinaan karier, pengembangan dan peningkatan kesejahteraan PNS.

Dari Visi dan Misi Biro Organisasi yang telah ditetapkan di atas, maka sasaran yang akan diwujudkan selama kurun waktu 5 tahun kedepan adalah :

- a) Tersusunnya SOTK Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/kota sesuai informasi jabatan, beban kerja dan urusan
- b) Terwujudnya Prosedur dan Tata Kerja Yang Berstandar dalam Sistem Ketatalaksanaan di Papua
- c) Terwujudnya Kualitas Pelayanan Prima Pada Unit Kerja Pelayanan Pemerintah Provinsi Dan Kabupaten/Kota
- d) Optimalnya Implementasi Sistem AKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Difasilitasinya Pemerintah Kabupaten/Kota dalam pengembangan sistem AKIP
- e) Sistem Pengembangan dan Pembinaan Karier serta Peningkatan Kesejahteraan PNS dapat berjalan dengan Lancar dan Aturan Yang Berlaku.

Dengan melihat rencana strategis Kementerian PAN dan RB serta Rencana Strategis Biro Organisasi Setda Provinsi Papua, adanya penekanan terkait peningkatan kompetensi aparatur, dan

penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan akuntabilitas kinerja. Hal tersebut menjadi salah satu perhatian utama Bagian Organisasi untuk dapat mensinergikan dengan tujuan dan sasaran pada rencana strategis Bagian Organisasi mendatang.

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis Bagian Organisasi

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan secara moral dan etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan dan menjawab persoalan secara nyata yang dihadapi dalam pembangunan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi SKPD/Unit Kerja adalah kondisi yang menjadi perhatian dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi SKPD/Unit Kerja dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis terhadap isu strategis dalam perencanaan pembangunan daerah di Kabupaten Boven Digoel dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

Isu Strategis Berdasarkan Tupoksi Bagian Organisasi Setda Kab. Boven Digoel
dan Dinamika Lingkungan Strategis

No.	Tupoksi	Isu Strategis
1.	Perumusan kebijakan dan pedoman teknis dalam penataan kelembagaan perangkat daerah	1. Penetapan indikator organisasi perangkat daerah yang tepat ukuran tepat fungsi sebagai wujud reformasi birokrasi pada area penataan kelembagaan.
		2. Peningkatan ketepatan penjabaran tugas pokok dan fungsi SKPD/Unit Kerja
2.	Perumusan kebijakan dan pedoman teknis dalam penataan ketatalaksanaan	1. Optimalisasi pengendalian dan evaluasi dalam menetapkan dan mengukur capaian target kinerja, serta menyusun laporan kinerja.
		2. Optimalisasi fasilitasi dalam menyusun dan menerapkan standar pelayanan publik.
		3. Penguatan penerapan standar operasional prosedur
3.	Penganalisisan jabatan dalam rangka mewujudkan kompetensi aparatur	1. Aplikasi dokumen analisa jabatan, analisa beban kerja.
		2. Evaluasi jabatan dalam rangka pemeringkatan jabatan struktural dan fungsional umum untuk dasar penggajian dan tunjangan kinerja
		3. Penetapan nama jabatan fungsional umum dimasing-masing SKPD/Unit Kerja

BAB IV TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi Bagian Organisasi Setda

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, dirumuskanlah visi Bagian Organisasi sebagai berikut :

Terwujudnya Tata Kerja, Tata Kelola dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Kabupaten Boven Digoel yang Berintegritas dan Profesional”

Dari visi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Tata Kerja yang merupakan penjawantahan struktur organisasi perangkat daerah yang sesuai kebutuhan daerah serta tupoksi setiap SKPD dapat saling bersinergi dan tidak ada tumpang tindih.
- Tata Kelola dimaknai sebagai sistem prosedur kerja yang terstandarisasi termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja yang terukur.
- Aparatur yang kompeten dimaknai sebagai kesesuaian jumlah aparatur yang tersedia dengan kebutuhan keahlian yang ada disetiap SKPD, atau tersedianya aparatur Pemko yang memiliki kualifikasi keahlian sesuai tugas dan fungsinya.
- Pemaknaan integritas berarti mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian. Profesional berarti menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas dan sesuai kompetensi.

Untuk terwujudnya visi tersebut, ditetapkan misi sebagai bentuk upaya atau cara yang akan dilakukan diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan efektivitas dan sinergisitas struktur dan uraian tugas pokok dan fungsi setiap organisasi perangkat daerah.
2. Meningkatkan keandalan dan integritas sistem dan prosedur kerja dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Meningkatkan akurasi dan validitas informasi jabatan dalam rangka penataan aparatur.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Bagian Organisasi Setda

Sesuai dengan visi dan misi Bagian Organisasi tersebut diatas, maka tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bagian Organisasi dalam jangka menengah diuraikan sebagai berikut :

Misi	Tujuan	Sasaran
Meningkatkan efektivitas dan sinergisitas struktur dan uraian tugas pokok dan fungsi setiap organisasi perangkat daerah.	Terwujudnya organisasi perangkat daerah yang tepat ukuran tepat fungsi	Terwujudnya pembentukan organisasi perangkat daerah dan tata kerjanya sesuai kebutuhan pemerintah kota
		Terwujudnya evaluasi kelembagaan
Meningkatkan keandalan dan integritas sistem dan prosedur kerja dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik	Terwujudnya prosedur kerja dan pelayanan publik yang Terstandarisasi	Meningkatnya kualitas prosedur kerja
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik
		Meningkatnya capaian target kinerja / realisasi perencanaan kinerja Pemko secara umum dan SKPD khususnya
Meningkatkan akurasi dan validitas informasi jabatan dalam rangka	Terwujudnya optimalisasi nilai guna analisa jabatan	Terwujudnya informasi jabatan yang valid
		Terwujudnya syarat

penataan aparatur		kompetensi jabatan yang kredibel
-------------------	--	----------------------------------

4.3. Strategi dan Kebijakan

Demi tercapainya visi Bagian Organisasi maka perlu ditetapkan strategi dan arah kebijakan untuk merumuskan tentang arah kebijakan tahunan dan tahapan pertahunnya yang akan dilaksanakan selama lima tahun kedepan. Hal ini nantinya akan memudahkan dan membantu dalam pembuatan rencana kerja Bagian Organisasi. Keterkaitan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan adalah tersebut pada tabel dibawah ini :

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN INDIKATIF

Berdasarkan strategi dan kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai peran dan fungsi Bagian Organisasi sebagai upaya untuk mewujudkan visi organisasi melalui perwujudan sasaran-sasaran misi yang telah ditetapkan.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya program tersebut dimaksudkan pula sebagai program kerja dan rencana kerja yang akan datang sebagai pedoman operasional. Beberapa program prioritas tersebut adalah :

1. Program pelayanan administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program penataan organisasi

BAB VI

INDIKATOR KINERJA BAGIAN ORGANISASI SETDA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja Bagian Organisasi yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah sebagai berikut :

Tujuan : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan melayani

Sasaran 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Birokrasi

Indikator Kinerja terdiri dari :

1. Persentase pembentukan organisasi perangkat daerah yang sesuai dengan aturan dan tujuan penyusunannya
2. Persentase kesesuaian tugas pokok dan fungsi perangkat daerah
3. Persentase Permasalahan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD yang terfasilitasi
4. Predikat Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Boven Digoel
5. Persentase SKPD yang mendapat predikat nilai baik dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
6. Persentase Jabatan yang dievaluasi
7. Persentase Informasi jabatan yang tersedia
8. Persentase jabatan struktural yang memiliki standar kompetensi

Sasaran 5 : Mewujudkan pelayanan publik prima

Indikator Kinerja terdiri dari :

1. Persentase SKPD yang menyusun SOP;
2. Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi;
3. Persentase Capaian Indikator Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
4. Indeks Kepuasan Masyarakat;
5. Persentase SKPD yang menerapkan Standar Pelayanan Publik.

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel Tahun 2016-2021 disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan harus menyusun perencanaan pembangunan. Penyusunan Renstra ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Boven Digoel Tahun 2016-2021 serta suatu wujud perencanaan tanggungjawab atas pelaksanaan program-program dan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel untuk 5 (lima) Tahun kedepan yaitu *”Terwujudnya Tata Kerja, Tata Kelola dan Kompetensi Aparatur Kabupaten Boven Digoel yang Berintegritas dan Profesional”*.

Pelaksanaan Renstra ini tidak terlepas dari adanya dukungan dan komitmen pimpinan terhadap eksistensi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang menjadi tanggungjawabnya.

Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Misi 1

Misi : Meningkatkan efektivitas dan sinergisitas struktur dan uraian tugas pokok dan fungsi setiap organisasi perangkat daerah

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya organisasi perangkat daerah yang tepat ukuran tepat fungsi	Terlaksananya pembentukan organisasi perangkat daerah dan tata kerjanya sesuai kebutuhan pemerintah kabupaten	Melakukan Konsultasi dan Koordinasi dengan instansi terkait sesuai norma yang Berlaku	Memproses pembentukan SOTK sesuai ketentuan
	Terwujudnya evaluasi kelembagaan	Melakukan kajian dan analisis kelembagaan secara komprehensif dan berkala	Mengoptimalkan keterlibatan stakeholder dalam penyusunan SOTK
			Mengevaluasi efektivitas struktur dan fungsi organisasi perangkat daerah

Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Misi 2

Misi : Meningkatkan keandalan dan integritas sistem dan prosedur kerja dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	
Terwujudnya prosedur kerja dan pelayanan publik yang terstandarisasi	Meningkatnya kualitas prosedur kerja	Melakukan fasilitasi penyusunan SOP	Mengoptimalkan penerapan prosedur kerja sesuai standar yang ditetapkan	
		Melakukan Pembinaan penerapan tata naskah dinas	Mereview peraturan tata naskah dinas dilingkungan pemko secara berkala	
	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Melakukan fasilitasi penyusunan standar pelayanan publik	Mengoptimalkan penerapan standar pelayanan publik dan capaian standar pelayanan minimal	
		Melakukan pengukuran indeks kepuasan masyarakat	Meningkatkan pembinaan kinerja unit pelayanan publik	
	Meningkatnya capaian target kinerja / realisasi perencanaan kinerja Pemkab secara umum dan SKPD khususnya		Melakukan fasilitasi dan evaluasi penetapan kinerja	Memverifikasi indikator kinerja secara berkala
				Mengkonsultasikan dan mengkoordinasikan pelaporan kinerja dengan pihak terkait.

Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Misi 3

Misi : Meningkatkan akurasi dan validitas informasi jabatan dalam rangka penataan aparatur

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya optimalisasi nilai guna analisa jabatan	Tersedianya informasi jabatan yang valid	Melakukan fasilitasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja dan evaluasi jabatan	Mengevaluasi beban kerja setiap jabatan struktural dan fungsional umum secara berkala dalam rangka pemetaan kebutuhan personil dan perumusan kebijakan tunjangan kinerja
	Terwujudnya syarat kompetensi jabatan yang kredibel	Melakukan review atas penetapan standar kompetensi jabatan sesuai hasil analisa jabatan	Mengoptimalkan fungsi standar kompetensi jabatan dalam penempatan personil pada jabatan

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
1	Terwujudnya organisasi perangkat daerah yang tepat ukuran tepat fungsi	Terlaksananya pembentukan organisasi perangkat daerah dan tata kerjanya sesuai kebutuhan pemerintah kabupaten	Jumlah organisasi perangkat daerah yang dibentuk	5	30	10	5	5
			Jumlah penetapan uraian tugas pokok dan fungsi SKPD	5	30	10	5	5
		Terlaksananya evaluasi kelembagaan	Persentase perubahan SOTK	10%	20%	5%	5%	5%
2	Terwujudnya prosedur kerja dan pelayanan publik yang terstandarisasi	Meningkatnya pengaturan prosedur kerja	Jumlah SOP yang disusun	60%	65%	70%	75%	80%
			Jumlah Pembinaan tata naskah dinas	12 kali	10kali	8 kali	6 kali	4 kali
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	82	85	87	90
Jumlah SKPD/Unit layanan yang menerapkan standar pelayanan publik	60%		65%	70%	75%	80%		
Persentase capaian standar pelayanan minimal	60%		65%	70%	75%	80%		

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
		Terukurnya capaian target kinerja/realisasi perenc. kinerja Pemkab. secara umum dan SKPD khususnya	Jumlah indikator kinerja yang diukur Nilai atas laporan akuntabilitas kinerja	90% 52	93% 54	95% 55	96% 56	98% 57
3	Terwujudnya optimalisasi nilai guna analisa jabatan	Tersedianya informasi jabatan yang valid	Jumlah informasi jabatan yang disusun Jumlah jabatan yang dievaluasi / dibuat peringkat	85% 85%	90% 90%	95% 95%	98% 98%	100% 100%
		Tersusunnya syarat kompetensi jabatan yang kredibel	Jumlah jabatan yang memiliki standar kompetensi	85%	90%	95%	98%	100%

**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok sasaran, dan Pendanaan Indikatorif
Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada Akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		target	Rp		
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
Terwujudnya organisasi perangkat daerah yang tepat ukuran tepat fungsi	Terwujudnya pembentukan organisasi perangkat daerah dan tata kerjanya sesuai kebutuhan pemerintah kabupaten	Persentase pembentukan organisasi perangkat daerah tujuan penyusunannya			Kegiatan : Evaluasi dan Disain Kelembagaan	Evaluasi SOTK dan Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi	20,41%	30%	250.758.200	50%	275.600.000	40%	283.160.000	30%	291.476.000	30%	320.623.600	90%	Bagian Organisasi	Pemko Padang
	Terwujudnya evaluasi kelembagaan	Persentase kesesuaian tugas pokok dan fungsi perangkat daerah																		
Terwujudnya prosedur kerja dan pelayanan publik yang terstandarisasi	Meningkatnya kualitas prosedur kerja	Persentase Permasalahan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD yang terfasilitasi			Kegiatan : Pelaksanaan Rapat Staf Bulanan	Rapat Staf	12 kali	12 kali	187.851.325	12 kali	196.600.000	12 kali	206.260.000	12 kali	216.886.000	12 kali	228.574.600	12 kali		
		Persentase SKPD yang menyusun SOP			Kegiatan : Fasilitasi Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)	Dokumen SOP SKPD dan Kecamatan dalam rangka PATEN	2 Kecamatan Pilot Projek Paten	9 Distrik dan Setda	254.165.000	5 Badan	200.000.000	10 Dinas	296.000.000	10 Dinas	296.600.000	5 Dinas	254.860.000	6 Dinas Dan Setwan		
	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Persentase capaian indikator keberhasilan Reformasi Birokrasi			Kegiatan : Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi	Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi	Tidak Tersedia	Tersedia	237.556.750	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		Indeks Kepuasan Masyarakat			Kegiatan : Evaluasi Pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi	Dokumen evaluasi pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi	Tidak Tersedia	Tersedia	-	Tersedia	151.300.000	Tersedia	166.430.000	Tersedia	183.073.000	Tersedia	201.380.300	Tersedia		
		Persentase SKPD yang menerapkan Standar Pelayanan Publik			Kegiatan : Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat	Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik	cukup	Baik	230.588.000	Baik	254.000.000	Baik	279.400.000	Baik	307.340.000	Baik	338.074.000	Baik		
	Meningkatnya capaian target kinerja / realisasi perencanaan kinerja Pemko secara umum dan SKPD khususnya	Predikat Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemkab BD			Kegiatan : Penyusunan Penetapan Kinerja	Dokumen Perjanjian Unit Kerja	Tidak Tersedia	Tersedia	153.274.600	Tersedia	158.600.000	Tersedia	164.460.000	Tersedia	170.906.000	Tersedia	177.996.600	Tersedia		
Persentase SKPD yang mendapat predikat nilai baik dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah				Kegiatan : Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Dokumen LAKIP SKPD dan LAKIP Pemkab.	CC / Cukup Baik	CC / Cukup Baik	249.770.900	CC / Cukup Baik	254.750.000	CC / Cukup Baik	260.225.000	Baik	266.247.500	Baik	272.872.250	Baik			
Terwujudnya optimalisasi nilai guna analisa jabatan	Terwujudnya informasi jabatan yang valid	Persentase Jabatan yang dievaluasi			Kegiatan : Penyusunan Evaluasi Jabatan	Grading Jabatan	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	276.446.000	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	276.446.000	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	294.090.600	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	313.499.660	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	334.849.626	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum		
		Persentase Informasi jabatan yang tersedia			Kegiatan : Penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, Standar Kompetensi Jabatan	Informasi Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	185.000.000	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	193.500.000	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	202.850.000	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	213.135.000	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	224.448.500	100% Jabatan Struktural dan Fungsional Umum		
	Terwujudnya syarat kompetensi jabatan yang kredibel	Jumlah jabatan yang memiliki standar kompetensi			Standar Kompetensi Jabatan	100% Jabatan Struktural	100% Jabatan Struktural		100% Jabatan Struktural		100% Jabatan Struktural		100% Jabatan Struktural		100% Jabatan Struktural		100% Jabatan Struktural			

