

IKU dalam Penyusunan Renstra dan Renja SKPD



**Dialog Rektor dengan Bappeda Kab Pulau Morotai Maluku Utara
Amaris Hotel Cihampelas-Bandung, 22 November 2015**



DADANG SOLIHIN

Doktor Ilmu Pemerintahan dari Universitas Padjadjaran dan MA *in Economics* dari University of Colorado at Denver, USA ini adalah Rektor Universitas Darma Persada (Unsada) Jakarta

Pernah menjadi Direktur selama 7 tahun lebih di Bappenas, Sarjana Ekonomi Pembangunan FE Unpar ini sudah menghasilkan beberapa buku tentang Desentralisasi dan Otonomi Daerah, Perencanaan Pembangunan Daerah, Monitoring dan Evaluasi Pembangunan, dll.

Dadang Solihin adalah peserta terbaik Diklat Kepemimpinan Tingkat II Angkatan XXIX tahun 2010 LAN-RI Jakarta dan peserta terbaik Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) XLIX tahun 2013 Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhannas) RI yang dinyatakan lulus Dengan Pujian serta dianugerahi Penghargaan Wibawa Seroja Nugraha.

Karya-karyanya tersebar di berbagai media terutama di media on-line. Silahkan email dadangsol@gmail.com HP 08129322202 web: <http://dadang-solihin.blogspot.com>

Materi

- Perencanaan Pembangunan Daerah
- Tujuan dan Permasalahan Pembangunan Daerah
- Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Sistem Pengukuran Kinerja
- Rencana Strategis SKPD
- Rencana Kerja SKPD



Perencanaan Pembangunan Daerah



Proses Perencanaan



Pendekatan Politik:

Pemilihan Presiden/Kepala Daerah menghasilkan rencana pembangunan hasil proses politik (*public choice theory of planning*), khususnya penjabaran Visi dan Misi dalam RPJM/D.



Proses Teknokratik:

Menggunakan metode dan kerangka berpikir ilmiah oleh lembaga atau satuan kerja yang secara fungsional bertugas untuk itu.



Partisipatif:

Dilaksanakan dengan melibatkan seluruh *stakeholders*, antara lain melalui Musrenbang.



Proses top-down dan bottom-up:

Dilaksanakan menurut jenjang pemerintahan.

Ruang Lingkup Perencanaan (UU25/2004)

NASIONAL		DAERAH	
Dokumen	Penetapan	Dokumen	Penetapan
Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP-Nasional)	UU (Ps. 13 Ayat 1)	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJP-Daerah)	Perda (Ps. 13 Ayat 2)
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM-Nasional)	Per Pres (Ps. 19 Ayat 1)	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJM-Daerah)	Peraturan KDH (Ps. 19 Ayat 3)
Renstra Kementerian / Lembaga (Renstra KL)	Peraturan Pimpinan KL (Ps. 19 Ayat 2)	Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD)	Peraturan Pimpinan SKPD (Ps. 19 Ayat 4)
Rencana Kerja Pemerintah (RKP)	Per Pres (Ps. 26 Ayat 1)	Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)	Peraturan KDH (Ps. 26 Ayat 2)
Rencana Kerja Kementerian / Lembaga (Renja KL)	Peraturan Pimpinan KL (Ps. 21 Ayat 1)	Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD)	Peraturan Pimpinan SKPD (Ps. 21 Ayat 3)

Syarat Dokumen Perencanaan

S.M.A.R.T

- 1. Specific:** Sifat dan tingkat kinerja dapat diidentifikasi dengan jelas;
- 2. Measurable:** Target kinerja dinyatakan dengan jelas dan terukur baik bagi indikator kuantitatif maupun kualitatif;
- 3. Achievable:** Target kinerja dapat dicapai terkait dengan kapasitas dan sumber daya yang ada;
- 4. Relevant:** Mencerminkan keterkaitan (relevansi) antara target *output* dalam rangka mencapai target *outcome* yang ditetapkan; serta antara target *outcome* dalam rangka mencapai target *impact* yang ditetapkan;
- 5. Time Bond:** Waktu/periode pencapaian kinerja ditetapkan.

Syarat Perencanaan

Harus memiliki, mengetahui, dan memperhitungkan:

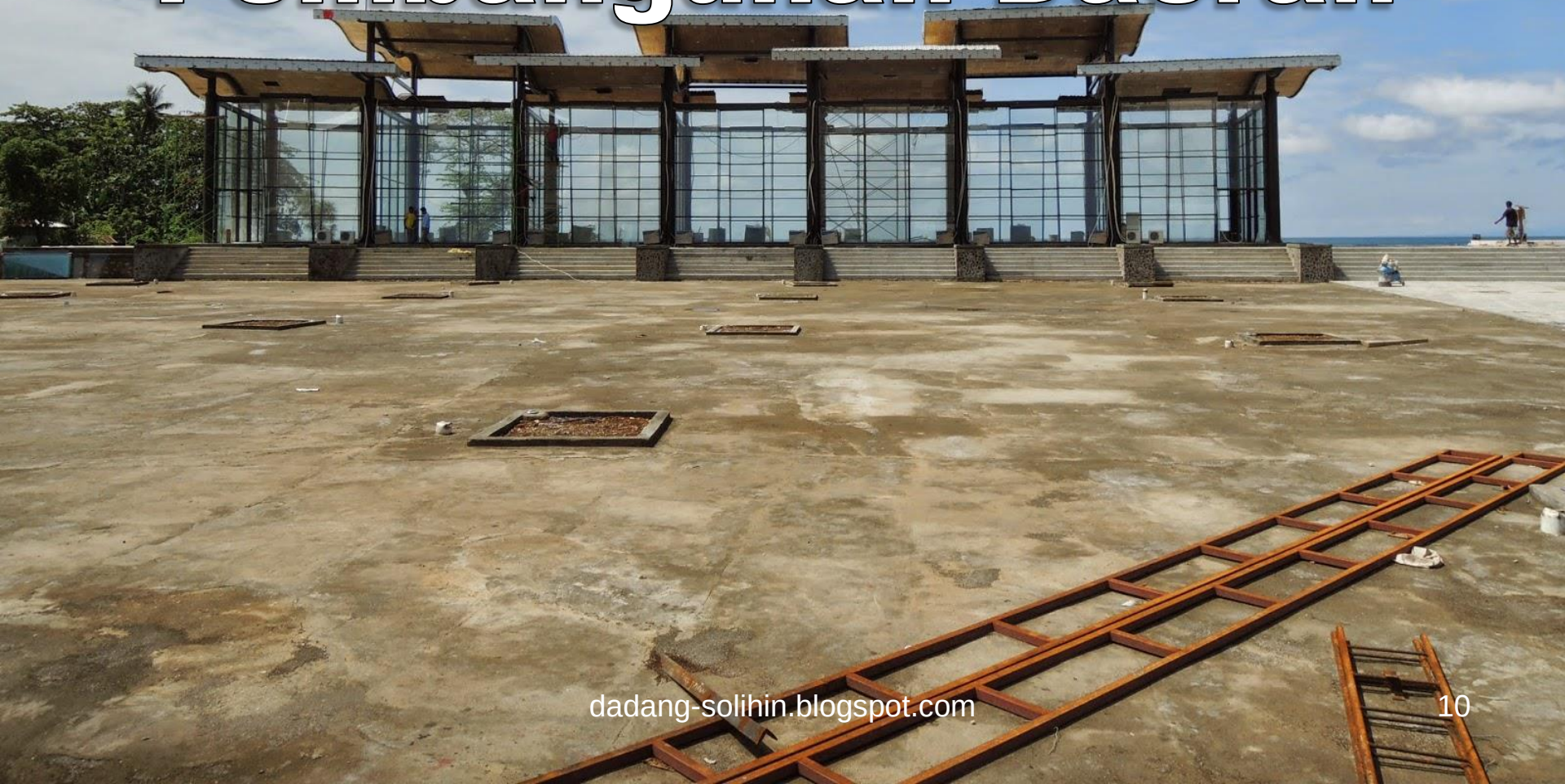
1. Tujuan akhir yang dikehendaki.
2. Sasaran-sasaran dan prioritas untuk mewujudkannya (yang mencerminkan pemilihan dari berbagai alternatif).
3. Jangka waktu mencapai sasaran-sasaran tersebut.
4. Masalah-masalah yang dihadapi.
5. Modal atau sumber daya yang akan digunakan serta pengalokasiannya.
6. kebijakan-kebijakan untuk melaksanakannya.
7. Orang, organisasi, atau badan pelaksananya.
8. Mekanisme monitoring, evaluasi, dan pengawasan pelaksanaannya.

Fungsi/Manfaat Perencanaan

- Sebagai penuntun arah
- Minimalisasi ketidakpastian
- Minimalisasi inefisiensi sumberdaya
- Penetapan standar dan pengawasan kualitas



Tujuan dan Permasalahan Pembangunan Daerah



Apa Itu Pembangunan?

Pembangunan adalah:

- proses perubahan ke arah kondisi yang lebih baik
- melalui upaya yang dilakukan secara terencana.

Tujuan Pembangunan:

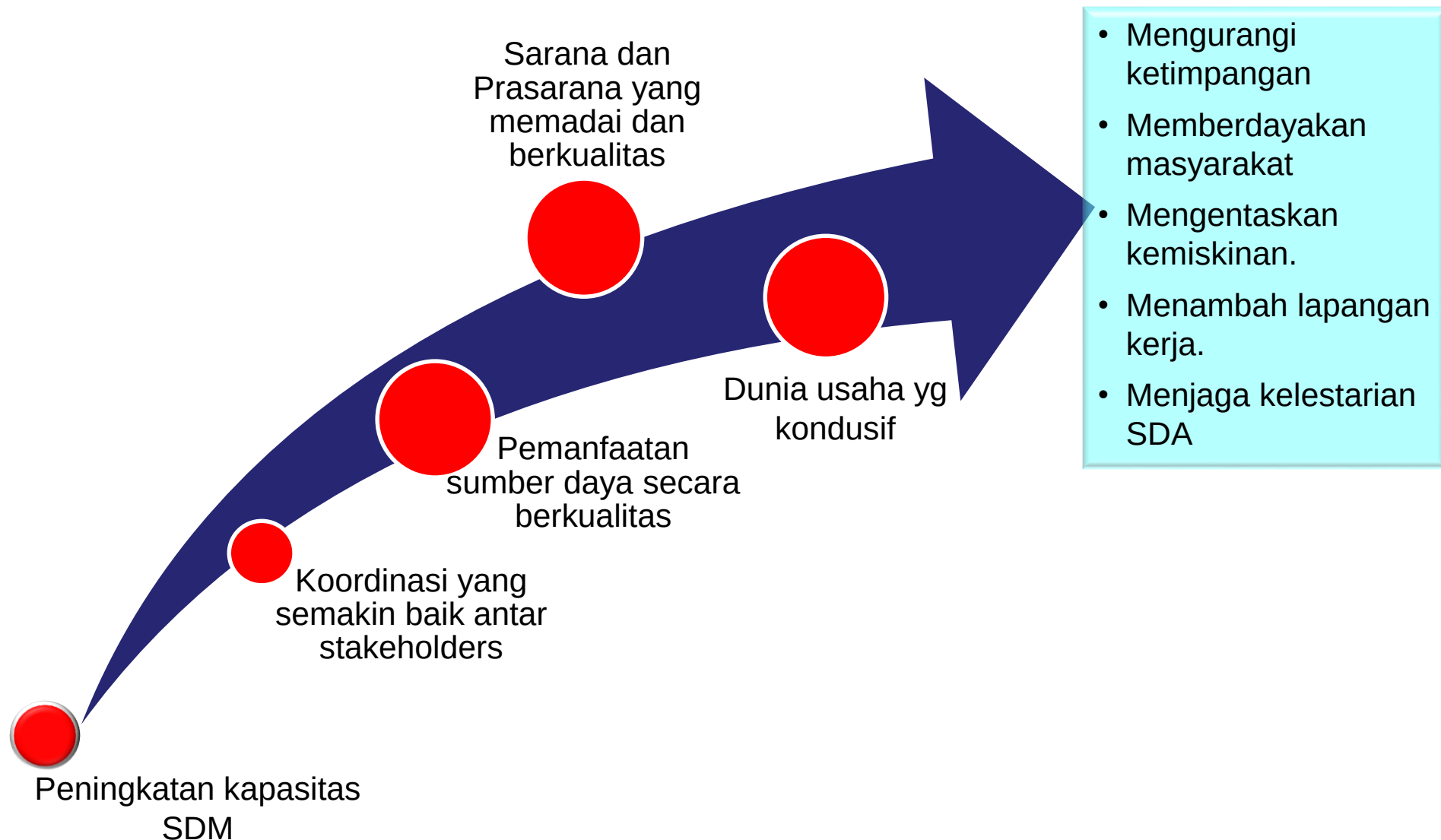
1. **Peningkatan standar hidup (*levels of living*)** setiap orang, baik pendapatannya, tingkat konsumsi pangan, sandang, papan, pelayanan kesehatan, pendidikan, dll.
2. Penciptaan berbagai kondisi yang memungkinkan **tumbuhnya rasa percaya diri (*self-esteem*)** setiap orang.
3. **Peningkatan kebebasan (*freedom/democracy*)** setiap orang.

Todaro, 2000

How?

1. Mengurangi disparitas atau ketimpangan pembangunan
 - antar daerah
 - antar sub daerah
 - antar warga masyarakat (pemerataan dan keadilan).
2. Memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan.
3. Menciptakan atau menambah lapangan kerja.
4. Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat daerah.
5. Mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam agar bermanfaat bagi generasi sekarang dan generasi masa datang (berkelanjutan).

Tantangan dalam Pembangunan Daerah



PEMBANGUNAN DAERAH



PEMBANGUNAN DI DAERAH



Upaya terencana untuk meningkatkan kapasitas Pemerintahan Daerah

Sehingga tercipta suatu kemampuan yang **andal** dan **profesional** dalam:

- Memberikan pelayanan kepada masyarakat,
- Mengelola sumber daya ekonomi daerah.



Upaya untuk memberdayakan masyarakat di seluruh daerah

Sehingga tercipta suatu lingkungan yang memungkinkan masyarakat untuk:

- Menikmati kualitas kehidupan yang lebih baik, maju, dan tenteram,
- Peningkatan harkat, martabat, dan harga diri.

PEMBANGUNAN DAERAH

Dilaksanakan Melalui:

Penguatan Otonomi Daerah

Pengelolaan Sumberdaya

Good Governance

Keseimbangan Peran Tiga Pilar

Pemerintahan

Menjalankan dan menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif bagi unsur-unsur lain.

Dunia Usaha

Mewujudkan penciptaan lapangan kerja dan pendapatan.

Masyarakat

Penciptaan interaksi sosial, ekonomi dan politik.

Pergeseran Paradigma: *From Government to Governance*



Government

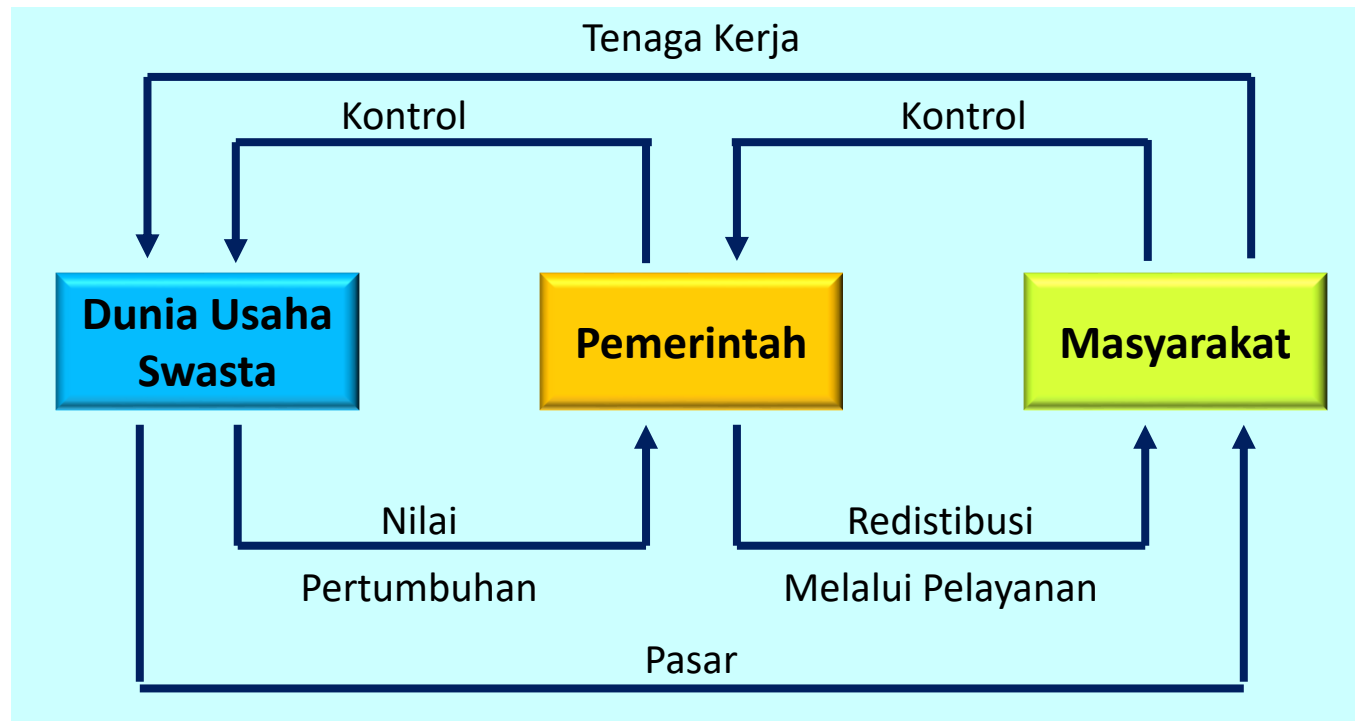
- Memberikan hak eksklusif bagi negara untuk mengatur hal-hal publik,
- Aktor di luarnya hanya dapat disertakan sejauh negara mengijinkannya.

Governance

- Persoalan-persoalan publik adalah urusan bersama pemerintah, *civil society* dan dunia usaha sebagai tiga aktor utama.

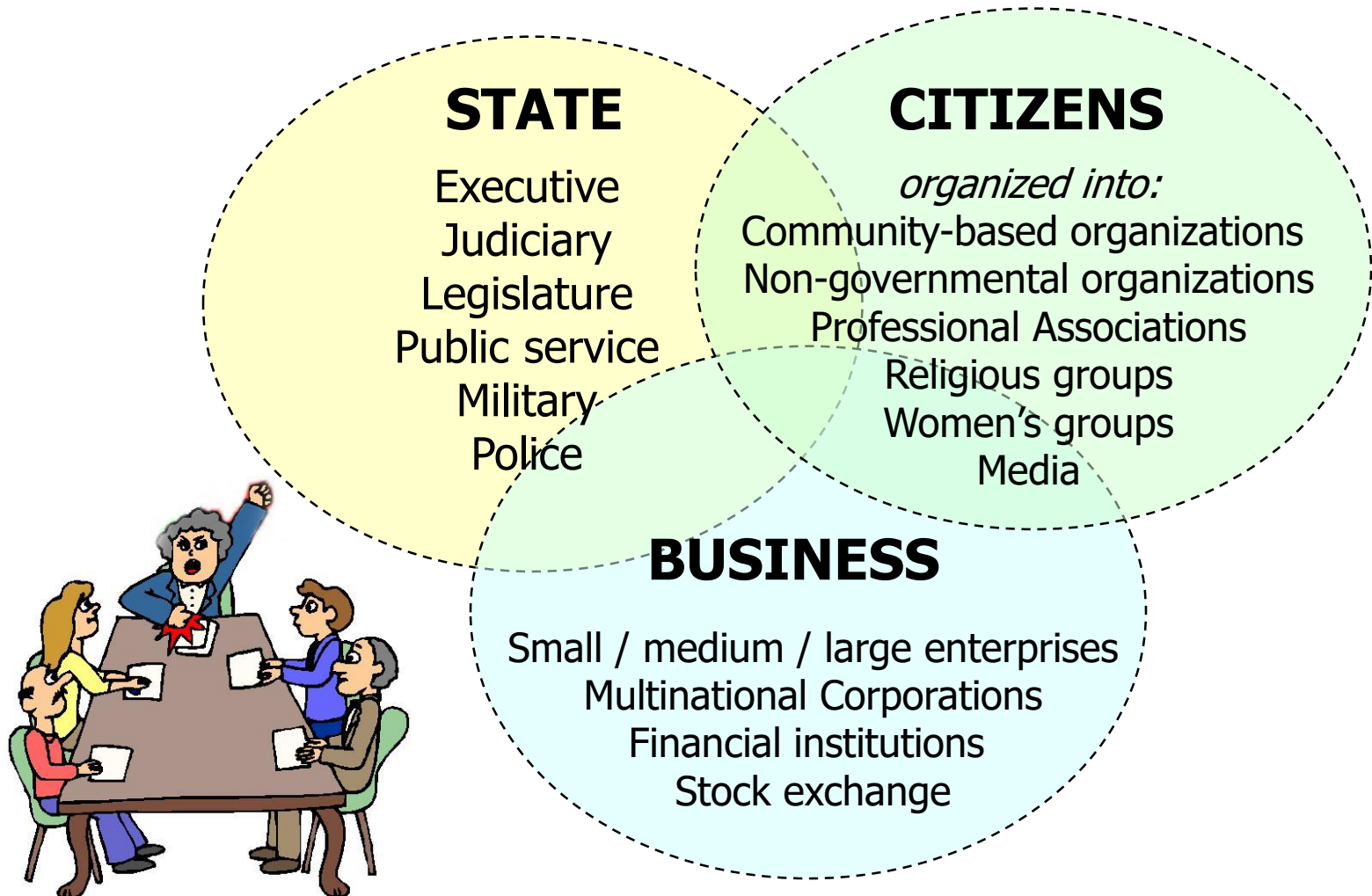
Pelaku Pembangunan: Paradigma Governance

- ❑ Interaksi antara Pemerintah, Dunia Usaha Swasta, dan Masyarakat yang bersendikan transparansi, akuntabilitas, partisipatif, dsb.



- ❑ Apabila sendi-sendi tersebut dipenuhi, maka **Governance** akan **Good**.

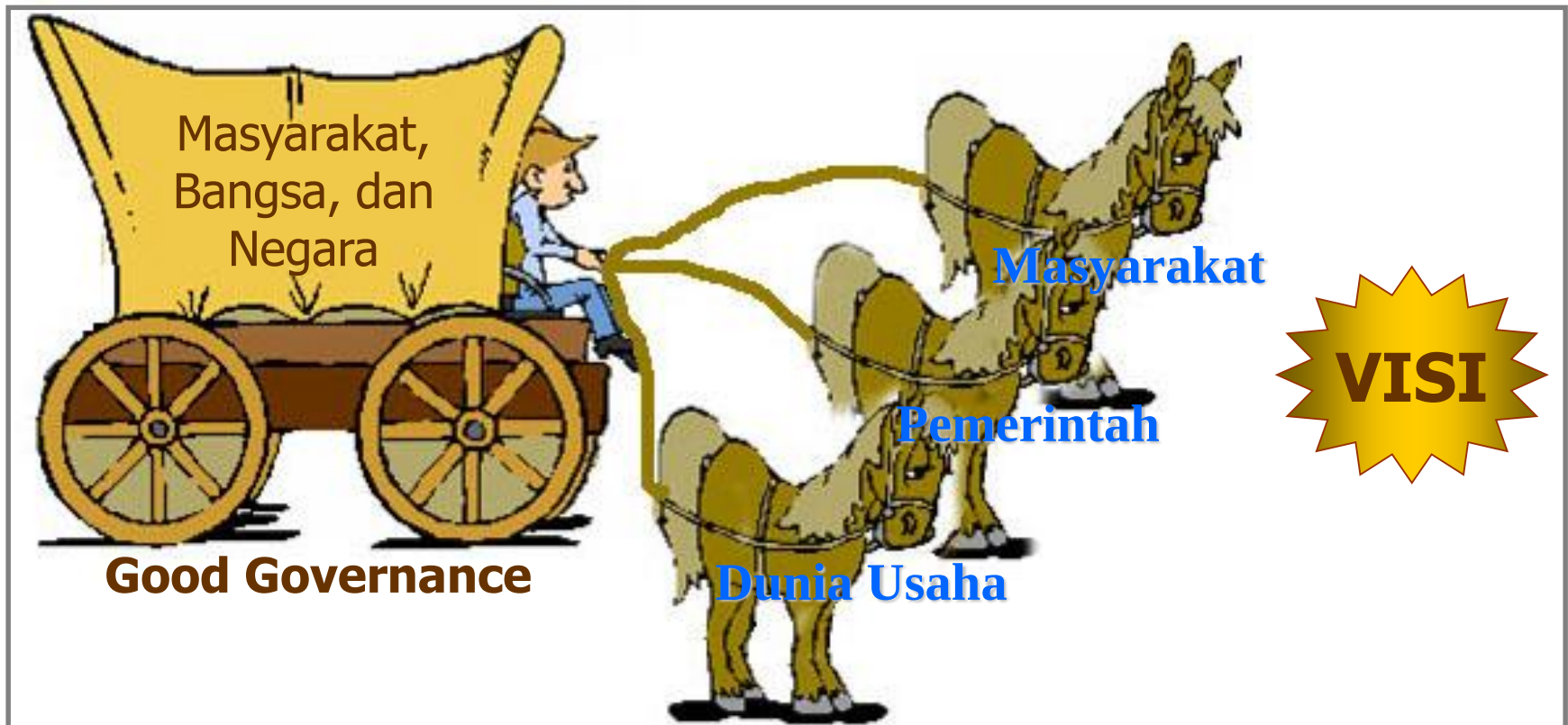
Pelaku Pembangunan: Stakeholders



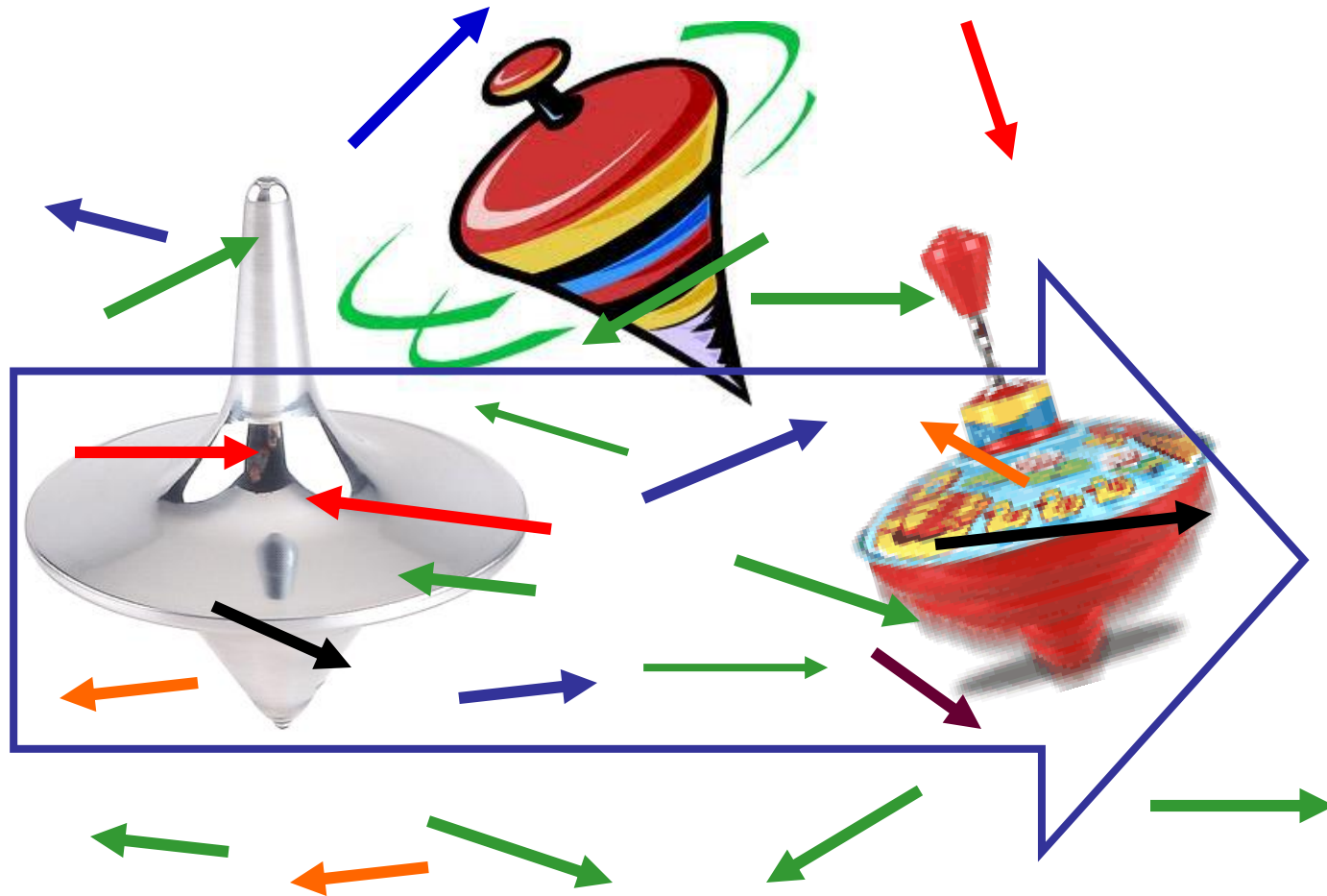
Troika



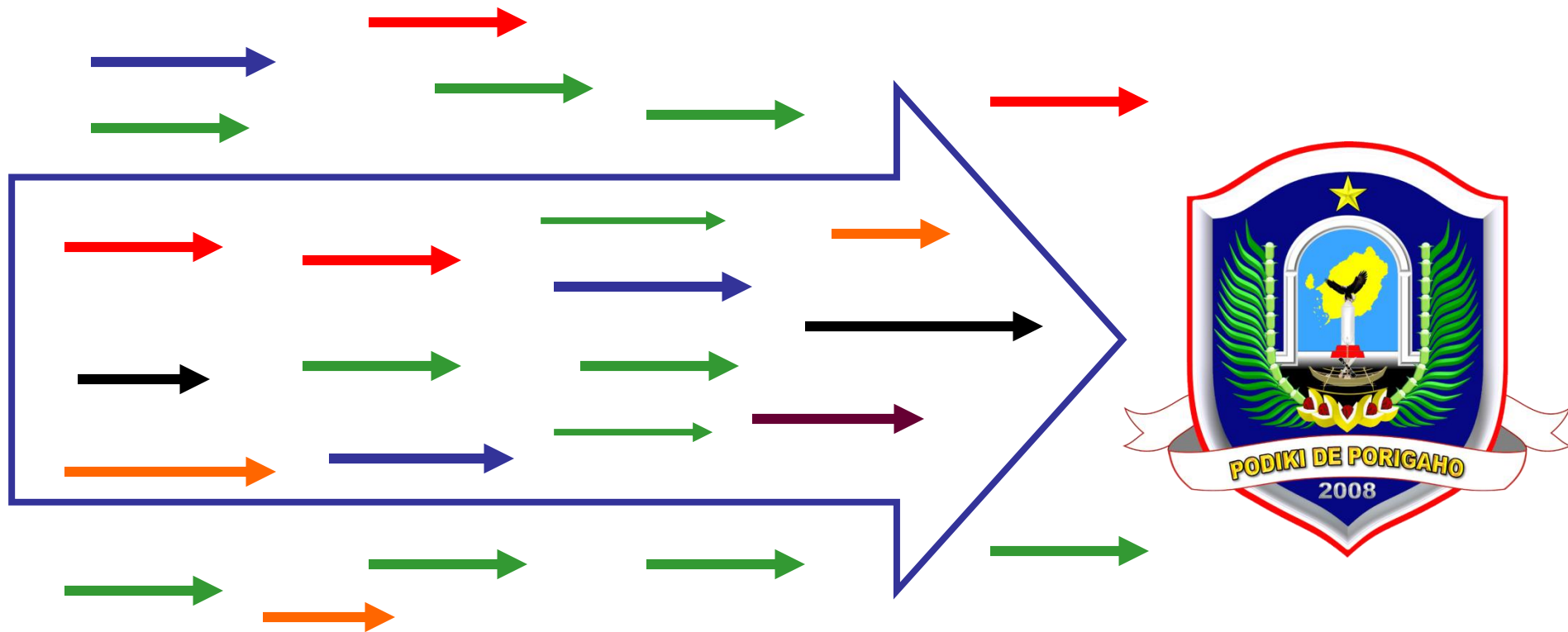
Troika: Pola Hubungan antara Pemerintah, Dunia Usaha Swasta, dan Masyarakat



Sinergi Stakeholders



Sinergi Stakeholders



Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah



Tujuan Penetapan I.K.U

- Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
- Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- Oleh karena itu:

Setiap instansi pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama di lingkungan masing-masing (Permen PAN No. PER/09/M.PAN/5/2007)

Penetapan I.K.U

- IKU instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi
- **Menteri/Pimpinan Lembaga** wajib menetapkan IKU untuk K/L dan unit organisasi setingkat Eselon I serta Unit Kerja Mandiri di bawahnya
- **Setjen Lembaga Tinggi Negara** dan Lembaga Lain yang menjalankan fungsi pemerintahan wajib menetapkan IKU untuk Lembaga Tinggi Negara, Lembaga Lain, dan unit organisasi setingkat Eselon I serta Unit Kerja Mandiri di bawahnya
- **Gubernur/Bupati/Walikota** wajib menetapkan IKU untuk Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dan SKPD serta Unit Kerja Mandiri di bawahnya

Pemilihan I.K.U

- IKU pada tingkat K/L dan Pemprov/ Pemkab/ Pemkot minimal adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas, dan fungsi.
- IKU pada unit organisasi Eselon I adalah indikator hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja di bawahnya.
- IKU pada unit organisasi Eselon II/SKPD/Unit Kerja Mandiri minimal adalah indikator keluaran (*output*).

Pertimbangan I.K.U

	Pertimbangan	Karakteristik yang harus dipenuhi
Prinsip pemilihan dan penetapan IKU: ▪ Kehatian-hatian, ▪ Kecermatan, ▪ Keterbukaan, dan ▪ Transparansi.	a. Dokumen RPJMN/RPJMD, Renstra, Kebijakan Umum atau dokumen strategis lainnya yang relevan b. Bidang kewenangan, tugas dan fungsi, serta peran lainnya c. Kebutuhan informasi kinerja untuk penyelenggaraan akuntabilitas kinerja d. Kebutuhan data statistik pemerintah e. Kelaziman pada bidang tertentu dan perkembangan IPTEK	a. Spesifik b. Dapat dicapai c. Relevan d. Menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur e. Dapat dikuantifikasi dan diukur

Penggunaan I.K.U

Indikator kinerja utama digunakan instansi pemerintah untuk:

- a. Perencanaan jangka menengah;
- b. Perencanaan tahunan;
- c. Penyusunan dokumen penetapan kinerja;
- d. Evaluasi kinerja instansi pemerintah; dan
- e. Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan

Instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta yang ada baik kendala, hambatan, maupun informasi lainnya

**Keberhasilan pencapaian
sasaran strategis
dinyatakan dengan IKU**

Organisasi

Tatalaksana

Peraturan
Per-UU-an

SDM
Aparatur

Pengawasan

Akuntabilitas

Pelayanan
Publik

Mindset &
Cultural Set
Aparatur

Arah Kebijakan
RPJMD P Morotai

Environmental
Scanning

SWOT

Strategi
??

Mental Model

Nilai

Norma

Balanced
Score Cards

Strategy Map

Sasaran
Strategis

Logic Model

Program

Kegiatan

Analisis
Beban Kerja

Tugas dan
Fungsi

Struktur
Organisasi

Role

Tujuan

Indikator
Kinerja Utama

Indikator
Kinerja Utama

Program/
Kegiatan

Outcome/
Output

Indikator

Baseline
2014

Target Kinerja
2015-2019

Sistem Pengukuran Kinerja

Apa yang dimaksud dengan pengukuran kinerja?

- Pengukuran kinerja adalah suatu proses yang obyektif dan sistematis
- dalam mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi
- untuk menentukan seberapa efektif dan efisien pelayanan pemerintah daerah disediakan dan sasaran dicapai.



Bagaimana kita bisa secara efektif mengukur suatu program pemerintah?

1. Definisikan outcome (hasil) dari program yang ingin dicapai.
2. Ukur kinerja program yang berkaitan dengan pencapaian hasil yang diinginkan.
3. Laporkan hasil kepada para pengambil keputusan yang bisa mengambil tindakan berdasarkan informasi yang diberikan.



Mengapa perlu dilakukan pengukuran kinerja?

- Masyarakat secara terus menerus membutuhkan pemerintahan yang responsif dan cakap.
- Daerah memiliki pendapatan yang terbatas, sementara harapan masyarakat terhadap pelayanan yang disediakan sangat tinggi.
- Tanpa indikator kinerja, sulit menilai keberhasilan atau kegagalan suatu unit kerja.



Moto

- Jika anda tidak mengukur hasil, anda tidak bisa membedakan antara kesuksesan dan kegagalan.
- Jika anda tidak bisa melihat kesuksesan, anda tidak akan bisa menghargainya.
- Jika anda tidak bisa menghargai kesuksesan, anda berarti mungkin menghargai kegagalan.
- Jika anda tidak bisa melihat kesuksesan, anda tidak bisa belajar darinya.
- Jika anda tidak mengenali kegagalan, anda tidak bisa memperbaikinya.
- Jika anda bisa menunjukkan hasil, anda bisa memperoleh dukungan publik.

Apa manfaat menggunakan sistem pengukuran kinerja?

- | | |
|--|---|
| ▪ Pembuatan Kebijakan dan Pengawasannya | ▪ Meningkatkan perumusan kebijakan dengan menyediakan dasar-dasar yang memadai bagi para pengambil keputusan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai kebutuhan dan kinerja pelayanan serta membuat keputusan realokasi sumber daya jika diperlukan. |
| ▪ Arahan Operasional | ▪ Memberikan cara yang lebih sistematis bagi para manajer untuk mendeteksi kekuatan dan kelemahan operasional serta untuk melakukan analisa program yang berkelanjutan. |
| ▪ Akuntabilitas | ▪ Dapat membantu dinas dan seluruh organisasi dalam memperoleh kepercayaan masyarakat dengan memperlihatkan hasil yang baik dari pendapatan yang diterima. |

Apa manfaat menggunakan sistem pengukuran kinerja?

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Perencanaan | <ul style="list-style-type: none">▪ Memfasilitasi perencanaan strategis dan operasional dengan cara menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menetapkan tujuan dan sasaran serta merencanakan program-program untuk pencapaian tujuan dan sasaran tersebut |
| <ul style="list-style-type: none">▪ Pengelolaan | <ul style="list-style-type: none">▪ Memberikan dasar bagi identifikasi awal dari adanya penurunan efisiensi operasional.▪ Memperlihatkan seberapa efisien sumber daya digunakan dalam penyediaan pelayanan dan pencapaian tujuan. |
| <ul style="list-style-type: none">▪ Penganggaran | <ul style="list-style-type: none">▪ Memperbaiki proses anggaran dengan sebisa mungkin membuat keputusan yang obyektif mengenai alokasi dan redistribusi sumber daya, pengurangan biaya, dan menginvestasikan kelebihan/surplus dana. |

Apa manfaat menggunakan sistem pengukuran kinerja?

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Menyerahkan penyediaan pelayanan kepada pihak luar | <ul style="list-style-type: none">▪ Membantu terciptanya iklim yang kompetitif dalam penyediaan pelayanan oleh pihak luar dengan cara memberikan data biaya dan kinerja yang didokumentasikan dengan baik serta memonitor kinerja pihak kontraktor berkaitan dengan kualitas pelayanan |
| <ul style="list-style-type: none">▪ Pengawasan Kerja | <ul style="list-style-type: none">▪ Berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang obyektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan dan insentif. |

Siapa yang menyusun indikator kinerja?

- Indikator kinerja disusun oleh para pegawai/staf dengan:
 - Mengumpulkan ide/masukan dari mereka yang terlibat dalam penyusunan indikator
 - ide/masukan tersebut bisa menjadi alat kontrol
 - Memberdayakan dan memotivasi pegawai untuk maju dan meraih target
 - Usaha dari setiap pegawai dapat membawa perbedaan yang terukur.

Bagaimana tolok ukur kinerja digunakan dalam penyusunan anggaran kinerja?

- Tolok ukur kinerja adalah bagian penting dari penganggaran kinerja. Tolok ukur kinerja merupakan:
 - Bagian dari rencana strategis dan TUPOKSI setiap dinas; tolok ukur menunjukkan bagaimana kemajuan dalam pencapaian tujuan dan sasaran dinas akan diukur.
 - Digunakan oleh para pengambil keputusan dalam mengalokasikan sumber daya dan menetapkan jumlah anggaran.
 - Dimaksudkan untuk membantu usaha-usaha dinas dalam mencapai tujuan dan sasaran prioritas.
 - Alat monitor untuk membantu pemerintah daerah dan menjadikan pemerintah daerah bertanggungjawab kepada masyarakatnya.

Apakah ada sebagian tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang lebih mudah diukur dibandingkan yang lainnya?

- Ada, pemeliharaan jalan dan kendaraan, penyediaan air bersih, saluran pembuangan, pengangkutan sampah, taman dan pusat rekreasi, transportasi relatif lebih mudah diukur.
- Pelayanan seperti misalnya pelayanan sosial, perencanaan cenderung lebih sulit diukur karena hasilnya tidak bisa diduga, sulit diukur dan butuh waktu lama untuk mencapainya.

Contoh: IKK/IKU Bappeda

- Tersedianya dokumen perencanaan RPJPD yang telah ditetapkan dengan PERDA
- Tersedianya Dokumen Perencanaan : RPJMD yang telah ditetapkan dengan PERDA/PERKADA
- Tersedianya Dokumen Perencanaan : RKPD yang telah ditetapkan dengan PERKADA
- Penjabaran Program RPJMD kedalam RKPD
- Kenaikan / penurunan Nilai Realisasi PMDN (milyar rupiah)

EPPD – PP 6/2008

Rencana Strategis SKPD



Apa Itu Renstra SKPD

- Renstra SKPD merupakan satu dokumen rencana resmi daerah untuk mengarahkan pelayanan SKPD khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 tahun ke depan masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.
- Kualitas penyusunan Renstra SKPD akan sangat ditentukan oleh kemampuan SKPD untuk menerjemahkan, mengoperasionalkan, dan mengimplementasikan Visi, Misi dan Agenda KDH, tujuan, strategi, kebijakan, dan capaian program RPJMD ke dalam penyusunan Renstra SKPD sesuai TUPOKSI SKPD.

Apa Itu Renstra SKPD

- Renstra SKPD menjawab 3 pertanyaan dasar;
 - 1) Ke mana pelayanan SKPD akan diarahkan pengembangannya dan apa yang hendak dicapai dalam **lima tahun** mendatang;
 - 2) Bagaimana mencapainya;
 - 3) Langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan agar tujuan tercapai.
- Untuk mendapatkan dukungan yang optimal bagi implementasinya, proses penyusunan dokumen Renstra SKPD perlu membangun komitmen dan kesepakatan dari semua stakeholder (termasuk Forum Multistakeholder SKPD) untuk mencapai tujuan Renstra SKPD melalui proses yang transparan, demokratis, dan akuntabel dengan memadukan pendekatan teknokratis, demokratis, partisipatif, dan politis.

Outline Renstra SKPD

1. Pendahuluan;
2. Gambaran pelayanan SKPD;
3. Isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi;
4. Visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan; rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif; dan
5. Indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

Pasal 40 PP 8/2008

Sistematika Penulisan Renstra SKPD

BAB 1 PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Maksud dan Tujuan
- 1.3 Landasan Hukum
- 1.4 Kedudukan dan Peranan Renstra SKPD dalam Perencanaan Daerah
- 1.5 Sistematika Penulisan

BAB 2 TUGAS POKOK DAN FUNGSI SKPD

- 2.1 Struktur Organisasi
- 2.2 Susunan Kepegawaian dan kelengkapan
- 2.3 TUPOKSI
- 2.4 Sistem, Prosedur, Mekanisme (dan lain-lain yang perlu)

BAB 3 PROFIL KINERJA PELAYANAN SKPD

- 3.1 Kinerja Pelayanan Masa Kini (menurut berbagai aspek pelayanan dan capaian terhadap Standar Pelayanan Minimal)
- 3.2 Kelemahan dan Kekuatan Internal
- 3.3 Peluang dan Tantangan Eksternal
- 3.4 Rumusan Permasalahan Strategis yang dihadapi masa kini

- 3.5 Rumusan Perubahan, Kecenderungan Masa Depan yang berpengaruh pada TUPOKSI SKPD
- 3.6 Rumusan Perubahan Internal dan Eksternal yang perlu dilakukan (untuk lebih efisien dan efektif)

BAB 4 VISI, MISI, TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

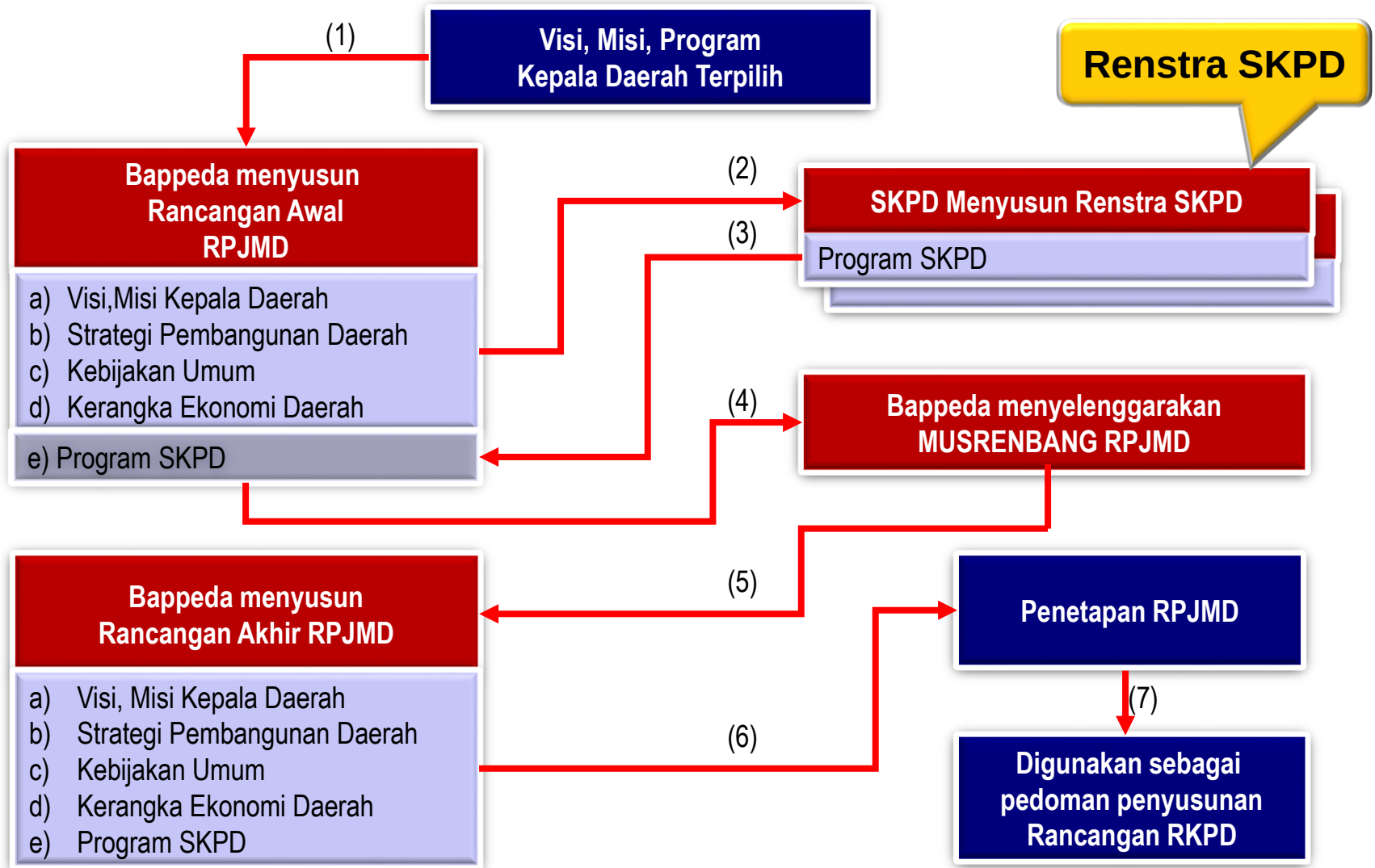
- 4.1 Visi SKPD
- 4.2 Misi SKPD
- 4.3 Tujuan (memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Results Oriented, Time Bound)
- 4.4 Strategi
- 4.5 Kebijakan

BAB 5 PROGRAM

- 5.1 Program SKPD
- 5.2 Program Lintas SKPD
- 5.3 Program Lintas Kewilayahan
- 5.4 Pagu Indikatif dan Indikasi Sumber Pendanaan

BAB 6 PENUTUP

Renstra SKPD dalam Penyusunan RPJMD



Evaluasi Kualitas Renstra SKPD

1. Ada review yang cukup menyeluruh tentang kinerja pelayanan SKPD dalam periode lalu (1-3 tahun lalu) untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang telah berpengaruh pada kinerja pelayanan SKPD.	✓.
2. Ada kejelasan rumusan status dan kedudukan kinerja pencapaian pelayanan SKPD masa kini dalam penyelenggaraan berbagai urusan wajib atau pilihan SKPD sesuai TUPOKSI SKPD.	✓.
3. Ada kajian perspektif masa depan SKPD:	✓.
▪ mengantisipasi perubahan-perubahan,	
▪ kecenderungan perkembangan internal dan eksternal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja pelayanan SKPD,	
▪ merumuskan apa yang perlu dilakukan agar pelayanan SKPD kepada masyarakat lebih efisien dan efektif.	

Evaluasi Kualitas Renstra SKPD

4.	Ada rumusan isu dan permasalahan strategis pembangunan pelayanan SKPD dan identifikasi langkah-langkah strategis untuk memperbaiki pelayanan SKPD kepada masyarakat.	✓.
5.	Ada kesesuaian dan konsistensi antara visi, misi, dan agenda KDH terpilih, tujuan, strategi, kebijakan, dan capaian program RPJMD dengan usaha mengoptimalkan kekuatan dan mengatasi kelemahan internal organisasi dan pelayanan SKPD; mengoptimalkan peluang dan mengatasi tantangan eksternal pengembangan pelayanan SKPD.	✓.
6.	Ada penerjemahan yang baik dan sistematis dari visi, misi, dan agenda KDH terpilih dan RPJMD ke dalam perumusan visi, misi, tujuan (SMART), strategi, dan kebijakan pembangunan pelayanan SKPD sesuai TUPOKSI SKPD.	✓.

Evaluasi Kualitas Renstra SKPD

7. Ada rumusan yang baik dan sistematis tujuan (berasaskan pada prinsip SMART), strategi, kebijakan, dan prioritas program pembangunan pelayanan SKPD.
8. Ada kesesuaian antara hasil rumusan isu strategis dalam pengelolaan keuangan daerah dengan rumusan tujuan, strategi, dan arah kebijakan keuangan dan pembiayaan SKPD.
9. Ada kesesuaian antara rumusan program pembangunan daerah dengan kendala fiskal SKPD.
10. Ada keterkaitan yang erat dan kontribusi program pembangunan daerah terhadap pemecahan isu dan permasalahan strategis pelayanan SKPD dan pembangunan daerah secara keseluruhan.
11. Ada proses perencanaan yang demokratis dan partisipatif dalam keseluruhan proses pengambilan keputusan penyusunan Renstra SKPD

✓.
✓.
✓.
✓.
✓.

Rencana Kerja SKPD

Apa Itu Renja SKPD?

- Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan satu dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi mengarahkan program dan kegiatan pelayanan SKPD khususnya dan pembangunan tahunan daerah pada umumnya.
- Renja SKPD adalah perencanaan pada unit organisasi terendah dan terkecil di pemerintah daerah yang memberikan masukan utama dan mendasar bagi perencanaan di peringkat yang lebih atas seperti RKPD, Renstra SKPD, RPJMD dan bahkan RPJPD.
- Renja SKPD berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- Kualitas penyusunan Renja SKPD dengan demikian akan sangat menentukan kualitas pelayanan SKPD yang diberikan kepada masyarakat penggunaanya.

Sistematika Renja SKPD

- I. Pendahuluan;
- II. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu;
- III. Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan;
- IV. Indikator Kinerja dan Kelompok Sasaran yang Menggambarkan Pencapaian Renstra SKPD;
- V. Dana Indikatif Beserta Sumbernya Serta Prakiraan Maju Berdasarkan Pagu Indikatif;
- VI. Sumber Dana yang Dibutuhkan untuk Menjalankan Program dan Kegiatan; dan
- VII. Penutup.

Pasal 143 Permendagri 54/2010

Sistematika Penulisan Renja SKPD

Bab 1 Pendahuluan

Bab 2 Kondisi, Kinerja, dan Permasalahan Pembangunan Daerah

- Pelayanan Umum
- Ketertiban dan Keamanan
- Ekonomi
- Lingkungan Hidup
- Perumahan dan Fasilitas Umum
- Kesehatan
- Pendidikan
- Pariwisata dan Budaya
- Perlindungan Sosial

Bab 3 Tujuan, Strategi, dan Kebijakan Pembangunan Daerah

- Kerangka Regulasi
- Kerangka Pelayanan Umum dan Investasi Pemerintah Daerah

Bab 4 Kerangka Ekonomi Daerah (Proyeksi Pendapatan dan Belanja Daerah)

Bab 5 Prioritas Program Pembangunan Daerah

Bab 6 Program dan Kegiatan

- Program SKPD
 - Program Lintas SKPD
 - Program Lintas Kewilayahan
- yang disusun menurut PERMENDAGRI No 13/2006 memuat informasi:
- Kode Fungsi Pemerintahan Daerah
 - Kode Urusan Wajib atau Urusan Pilihan
 - Kode SKPD
 - Kode Program
 - Kode Kegiatan
 - Tolok Ukur dan Target Kinerja Capaian Program
 - Tolok Ukur dan Target Kinerja Masukan Kegiatan
 - Tolok Ukur dan Target Kinerja Keluaran Kegiatan
 - Tolok Ukur dan Target Kinerja Hasil
 - Pagu Indikatif dan Indikasi Sumber Pendanaan

Bab 7 Penutup

Penyusunan Renja SKPD

- RENJA SKPD menekankan tentang pentingnya SKPD menguasai dan kompeten dalam menyusun program dan kegiatan SKPD karena RENJA SKPD merupakan dasar utama bagi penyusunan rencana dan penganggaran tahunan dan rencana strategis jangka menengah daerah.
- Kualitas penyusunan RENJA SKPD akan sangat menentukan kualitas rencana daerah di atasnya.

Evaluasi Kualitas Renja SKPD

1	Ada review yang cukup menyeluruh tentang kinerja pelayanan SKPD dalam periode lalu (1-3 tahun lalu) untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang telah berpengaruh pada kinerja pelayanan SKPD.	✓.
2	Ada kejelasan rumusan status dan kedudukan kinerja pelayanan SKPD masa kini dalam penyelenggaraan fungsi pokoknya, urusan wajib, atau urusan pilihan.	✓.
3	Ada kajian perspektif masa depan daerah; mengantisipasi perubahan- perubahan, kecenderungan perkembangan internal dan eksternal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja pelayanan SKPD dan merumuskan apa yang perlu dilakukan agar kinerja SKPD dapat ditingkatkan, lebih efisien, dan efektif.	✓.

Evaluasi Kualitas Renja SKPD

4	Ada rumusan isu dan permasalahan strategis pelayanan SKPD dan identifikasi langkah-langkah strategis untuk memperbaiki kinerja pelayanan kepada masyarakat	✓.
5	Ada benang merah yang jelas antara Renja SKPD dengan TUPOKSI SKPD, visi, misi, dan agenda KDH terpilih, tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program RPJMD, RKP, dan Pedoman Penyusunan APBD yang diterbitkan oleh MENDAGRI	✓.
6	Ada penerjemahan yang baik dan sistematis dari RKPD ke dalam perumusan tujuan (SMART), strategi dan kebijakan, kriteria penentuan prioritas Program dan Kegiatan yang tepat dan efektif dari pelayanan SKPD	✓.

Evaluasi Kualitas Renja SKPD

7	Penyusunan Program dan Kegiatan berbasis kinerja dan mengakomodasikan Stándar Pelayanan Minimal	✓.
8	Ada proses perencanaan yang demokratis dan partisipatif dalam keseluruhan proses pengambilan keputusan penyusunan Renja SKPD dan kesesuaian antara RKPD dengan hasil-hasil kesepakatan MUSRENBANG dan Forum Multi <i>Stakeholder SKPD</i>	✓.

A close-up photograph of a person's hands holding a white tablet. The tablet screen displays a business dashboard with various charts, including a bar chart and a pie chart, all in shades of blue. The text 'Terima Kasih' is overlaid in the center of the screen in a large, white, bold font with a black outline. The background is blurred, showing what appears to be a desk with papers and other office items.

Terima Kasih