



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**

# **RENSTRA**

## **Rencana Strategis**

**Tahun**

**2021 - 2026**

**BAGIAN ORGANISASI  
SEKRETARIAT DAERAH  
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Rencana Strategis Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026 yang berpijak pada RPJMD Periode 2021 – 2026 dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi Bagian Organisasi Kabupaten Jember. Dalam Renstra ini juga memuat sasaran, program dan kegiatan/sub kegiatan dengan indikator output kegiatan/sub kegiatan dan outcome untuk program/sasaran sebagai upaya untuk menyusun suatu perencanaan yang terpadu dan berorientasi hasil.

Sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421), dan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD Dan RPJMD Serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD, serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224), Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026 merupakan dokumen perencanaan untuk Periode 5 (lima) Tahun yang memuat Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan/Sub Kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah 2005 - 2025.

Kami sepenuhnya menyadari dalam Penyusunan Rencana Strategis Tahun 2021 – 2026 Bagian Organisasi Kabupaten Jember masih banyak kekurangan dan jauh

dari kesempurnaan, untuk itu masukan dan saran dari semua pihak terkait sangat diharapkan untuk penyempurnaan dokumen penyusunan Renstra baik pada Periode ini dan periode berikutnya.

Jember, September 2021  
Kepala Bagian Organisasi  
Kabupaten Jember

**INDAH DWI JOENIASTOETI, S.H.**

Penata Tingkat I

NIP . 19650611 198903 2 007

**Bab***Dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 – 2026***I****PENDAHULUAN****1.1 LATAR BELAKANG**

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, setiap Daerah wajib menyusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Perencanaan pembangunan daerah dimaksud meliputi:

- (a) Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJP Daerah) untuk jangka waktu 20 (dua puluh) tahun yang memuat visi, misi, dan arah pembangunan daerah;
- (b) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJM Daerah) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah; dan
- (c) Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang merupakan penjabaran dari RPJM Daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahunan.

Menurut UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dinyatakan bahwa "Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah" yang selanjutnya disingkat dengan RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun, demikian pula berdasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah bahwa Setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) menyusun perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya. OPD juga

menyusun rencana strategis yang selanjutnya disebut Renstra-OPD, yang memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, yang berpedoman pada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Sebagai pijakan perencanaan tahunan Renstra-OPD dijabarkan dalam bentuk Rencana Kerja OPD (Renja OPD) yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Rencana Strategis (Renstra) Bagian Organisasi Kabupaten Jember tahun 2021-2026 merupakan suatu pedoman bagi arah kebijakan dan proses pelaksanaan pembangunan di bidang urusan pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 2021-2026 dengan memperhitungkan kondisi dan potensi lokal untuk kelangsungan pembangunan yang akan datang. Rencana Strategis berfungsi sebagai acuan dan tolak ukur yang jelas bagi Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Jember, sehingga keberhasilan dan kegagalan dalam implementasinya dapat diukur secara jelas dan tepat.

Agar Rencana Strategis dapat bermanfaat bagi pembangunan Kabupaten Jember ke depan, maka diperlukan adanya komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etos kerja tinggi, yang ditunjukkan melalui kesungguhan, kejujuran dan keterbukaan tidak hanya oleh segenap pegawai Bagian Organisasi Kabupaten Jember, tetapi juga seluruh aparatur pemerintah Kabupaten Jember dan *stakeholder* lainnya yang ada di Jember.

Dalam penyusunan Rencana Strategis ini mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember 2021 – 2026 sebagaimana yang tercantum di dalam Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026, sehingga Rencana Strategis ini dijadikan rumusan umum dalam mengimplementasikan visi dan misi Kepala Daerah ke dalam strategi pembangunan dibidang .

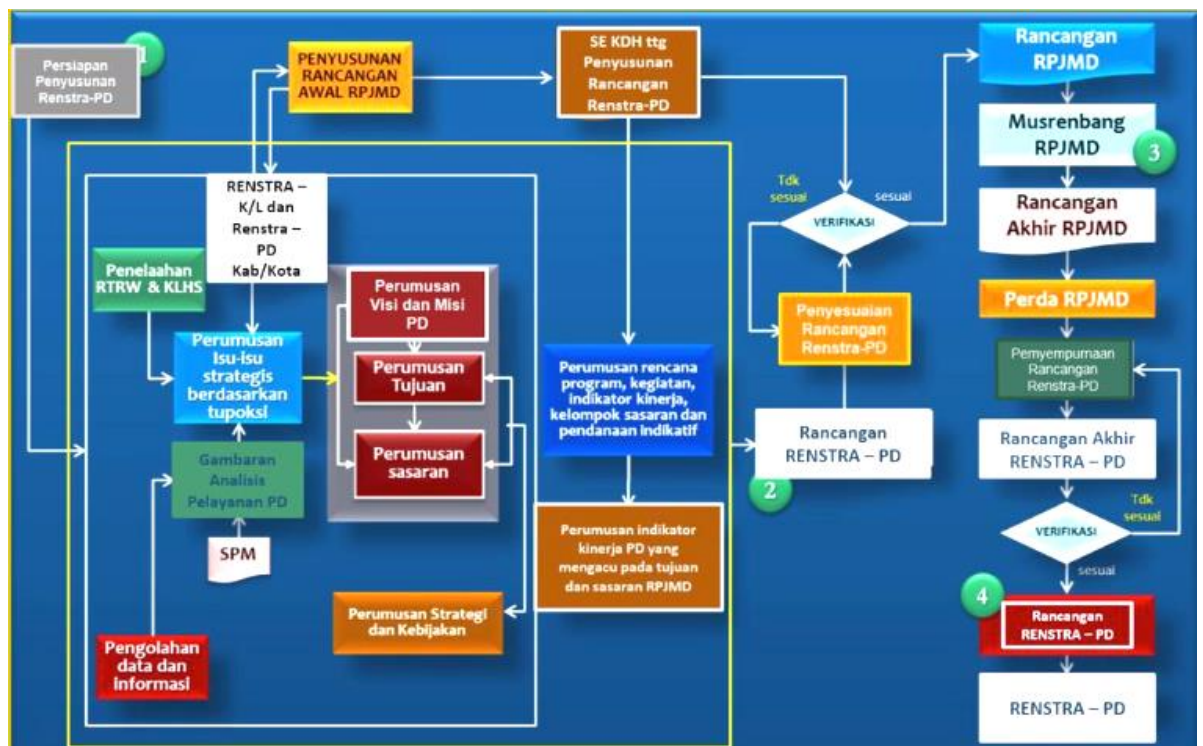
Proses penyusunan Rencana Strategis Bagian Organisasi mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 tahun 2017 pada pasal 16 ayat 2 yang menerangkan bahwa tahapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah meliputi enam tahap sebagai berikut;

1. Persiapan penyusunan;
2. Penyusunan rancangan awal;
3. Penyusunan rancangan
4. Pelaksanaan forum perangkat daerah / lintas perangkat daerah;
5. Perumusan rancangan akhir; dan
6. Penetapan.

Berikut gambaran langkah langkah/tahapan penyusunan Renstra OPD:

**Gambar: 2.1**

### Tahapan Penyusunan Renstra OPD yang berpijak pada RPJMD



Selain tahapan di atas, proses penyusunannya Renstra, juga telah mengacu pada Undang-Undang No 23 Tahun 2014 yang mengamanatkan bahwa harus menerapkan empat pendekatan utama yakni Pendekatan Teknokratik/disusun dengan pendekatan akademis dan ilmiah, Pendekatan Partisipatif dalam penyusunan Renstra dengan melibatkan/memperhatikan masukkan stakeholder dan pihak terkait lainnya, Pendekatan Politis maksudnya penyusunan renstra memperhatikan Visi – Misi dan Janji politik yang pernah disampaikan ke public, dan Pendekatan Atas Bawah (*top-down*) dan Bawah Atas (*bottom-up*).

Pendekatan keempat yakni "*Pendekatan Top-Down dan Bottom-Up*", dalam penyusunan Renstra memperhatikan *bottom-up* berbagai usulam masyarakat dalam musyawarah rencana pembangunan (musrenbang) setiap tingkatan diakomodasi sedemikian rupa agar secara substansi dapat diimplementasikan dalam Renstra.

Sedangkan pendekatan *Top-Down*, dilakukan dengan mengakomodasi hasil telaah terhadap dokumen daerah di atasnya, baik dokumen Kementerian/Lembaga tingkat nasional, renstra Perangkat Daerah terkait di Provinsi Jawa Timur dan dokumen perencanaan daerah yang relevan.

Keterkaitan Rencana Strategis Bagian Organisasi Kabupaten Jember tahun 2021-2026 telah disusun secara selaras dengan RPJMD Kabupaten Jember tahun 2021-2026. Renstra Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur, serta kebijakan dari Kementerian Jember, selanjutnya Renstra menjadi acuan untuk penyusunan dan implementasi Rencana Kerja (Renja) Bagian Organisasi setiap tahunnya. Rencana Strategis ini merupakan proses yang berkelanjutan, oleh karena itu agar mampu responsif terhadap perkembangan situasi yang sangat dinamis, dalam segala aspek, baik dalam aspek kenegaraan, politik, ekonomi, maupun sosial budaya, maka secara periodik perlu diupayakan untuk dilakukan evaluasi dan lebih disempurnakan baik secara parsial maupun menyeluruh.

## 1.2 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Jember tahun 2021 – 2026 adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 5) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4483);
- 6) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 7) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

- 8) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224),
- 9) Undang–Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5679)
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Hibah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5272);
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322
- 12) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
- 13) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang Bersumber dari APBD (Lembaran Daerah Kabupaten Xx Tahun 2012 Nomor 540);
- 14) Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD Dan RPJMD Serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, Dan RKPD;
- 15) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan

- Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
- 16) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
  - 17) Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 1 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Jember Tahun 2015 – 2035 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2015 Nomor 1);
  - 18) Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Jember Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2015 Nomor 4);
  - 19) Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 3);
  - 20) Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 3).

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah untuk menyediakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan menjadi acuan resmi para pemangku kepentingan terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan Bidang dalam kurun waktu lima tahun, serta memberikan arah (*road map*) untuk mencapai tujuan dan sasaran Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran misi dan visi Pemerintah Kabupaten Jember.

Tujuan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan arah kebijakan sekaligus acuan kerja bagi Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam mendukung terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran serta program prioritas Bupati Jember periode 2021 – 2026.
- b. Memberikan pedoman dalam penyusunan Renja-OPD Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam kurun waktu lima tahun ke depan, terutama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan.
- c. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya urusan pemerintah bidang Administrasi Pemerintahan
- d. Memberikan indikator untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pelayanan Bagian Organisasi Kabupaten Jember.

#### 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar, sistematika penulisan Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

---



---

BAB I **PENDAHULUAN** : Menjelaskan latar belakang, landasan hukum, serta maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis (Renstra) Bagian Organisasi Kabupaten Jember

---

1.1 Latar Belakang

---

1.2 Landasan Hukum

---

1.3 Maksud dan Tujuan

---

1.4 Sistematika Penulisan

---

1.5 Istilah – istilah Dalam Renstra

---

BAB II **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH:** Menjelaskan secara ringkas mengenai struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi serta gambaran sumberdaya yang dimiliki organisasi. Selain itu juga dijelaskan mengenai potensi tantangan dan peluang yang akan dihadapi dalam kurun lima waktu yang akan datang

---

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH :

BAB III Menjelaskan identifikasi permasalahan, telaah visi dan misi Pemerintah Kabupaten Jember kemudian penentuan isu- isu strategis

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra Kementrian terkait
- 3.4 Telaahan Renstra Perangkat Daerah Provinsi
- 3.5 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.6 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN : Menjelaskan Tujuan dan Sasaran strategis Bagian Organisasi Kabupaten Jember serta indikator kinerja utama dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan selama lima tahun

- 4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah
- 4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
- 4.3 Strategi dan Arah Kebijakan

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN: Menjelaskan Strategi dan Arah Kebijakan Bagian Organisasi Kabupaten Jember, sebagai *supporting* terhadap pencapaian Sasaran dan Tujuan.

5.1 Strategi

5.2 Arah Kebijakan

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN  
INDIKATIF : Menjelaskan rencana program dan kegiatan  
beserta pendanaan indikatif selama lima tahun ke depan

5.1 Rencana Program/Kegiatan dan Indikator Kinerja.

5.2 Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

BAB VII INDIKATOR KINERJA BAGIAN ORGANISASI YANG MENGACU  
PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

BAB VIII PENUTUP

**Bab***Dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 – 2026***III****Permasalahan Pembangunan dan Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas Dan Fungsi****3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Bagian Organisasi**

Penentuan isu-isu strategis dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi terhadap organisasi dan tupoksi, sumber daya OPD, kinerja pelayanan dan juga tantangan eksternal atau isu-isu strategis yang sedang berkembang dimasyarakat dan perlu penanganan secara terprogram/terencana.

Isu strategis merupakan keadaan saat ini yang harus dirancang penanganannya dalam rangka pelaksanaan tupoksi yaitu pelaksanaan kinerja pembangunan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, yang berpotensi akan menjadi hambatan dan kendala dalam pengembangan organisasi serta peluang dan tantangan yang berasal dari sisi eksternal seperti perkembangan/pertumbuhan ekonomi dan sosial di berbagai level apabila tidak ditangani secara terprogram.

Kinerja Bagian Organisasi yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun 2016–2020 dapat dirasakan manfaat maupun dampak positifnya namun tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan ataupun kendala (risiko) yang dihadapi. Sehingga perlu dilakukan evaluasi untuk mencapai tujuan dan sasaran sesuai target perencanaan serta untuk meningkatkan kinerja pada tahun yang akan datang dengan berdasarkan pada Peraturan Bupati Jember No. 135 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti pada uraian tersebut diatas permasalahan yang teridentifikasi di lingkup Bagian Organisasi sebagai

organisasi adalah sebagai berikut:

Dari indentifikasi permasalahan yang dikaitkan dengan Tugas Pokok Fungsi Bagian Organisasi "Masalah dan Akar Masalah" sebagai penyebab dan pemicunya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Bagian Organisasi Kabupaten Jember**

NO	POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Kurang sesuainya tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan	Banyaknya perubahan Regulasi Pemerintah Pusat yang belum sepenuhnya dapat diterapkan di level daerah	Belum optimalnya koordinasi di tingkat kementerian, provinsi dan Kabupaten/kota terkait banyaknya perubahan regulasi
2	Belum adanya komitmen, sinergi dan kolaborasi antar Perangkat Daerah terkait pembagian urusan	Masih adanya tumpang tindih kewenangan antar PD	Banyaknya regulasi dari pusat, yg pada pelaksanaannya di daerah masih berbenturan dengan regulasi yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi
3	Rendahnya hasil penilaian terhadap Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember	Kurangnya internalisasi terkait reformasi birokrasi	Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu Area Perubahan dalam Reformasi

**BAGIAN ORGANISASI****KABUPATEN JEMBER**

			Birokrasi
4	Rendahnya nilai kematangan organisasi perangkat daerah	Banyak PD tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal	Belum optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi kelembagaan dan kematangan organisasi perangkat daerah
5	Rendahnya kualitas Analisis Jabatan perangkat daerah	Kurang optimalnya pendampingan pelaksanaan analisis jabatan perangkat daerah	Kurangnya komitmen penerapan analisis jabatan sebagai dasar manajemen SDM
6	Kurangnya kualitas pelayanan public dan penerapan tata laksana yang belum sesuai ketentuan	Rendahnya Tingkat Kepatuhan Perangkat Daerah Terhadap Standar Pelayanan Publik berdasarkan UU no.25 tahun 2009 dan kurangnya pemahaman PD terkait pedoman ketatalaksanaan	Belum optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi pelayanan public dan tata laksana
7	Rendahnya Indeks Inovasi daerah	Banyak Perangkat Daerah belum memahami pentingnya inovasi	Belum optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi inovasi daerah
8	Rendahnya kualitas	Kurang optimalnya	Kurangnya

	dokumen SAKIP	fasilitasi implementasi SAKIP oleh Tim SAKIP Kabupaten	komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu SAKIP (Bagian Organisasi, Bappeda, Inspektorat)
9	Kurangnya pemahaman aparatur tentang penerapan budaya kerja untuk mendorong performa organisasi	Belum terciptanya budaya kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal	Belum adanya strategi dan kebijakan pengembangan budaya kerja yang comprehensive

### 3.2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Berdasar visi Kabupaten Jember yang tercantum dalam Rencana pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember yaitu:

**“SUDAH WAKTUNYA MEMBENAHI JEMBER (*WES WAYAHE MBENAHI JEMBER*) DENGAN BERPRINSIP PADA SINERGI, KOLABORASI DAN AKSELERASI DALAM MEMBANGUN JEMBER”**

**Sudah waktunya membenahi Jember (*Wis wayahe mbenahi Jember*) dimaknai sebagai berikut:**

*Wis wayahe mbenahi* adalah sebuah kata yang sederhana tetapi mengandung pengertian yang sangat mendalam, bahwa Kabupaten Jember berada pada titik kritis permasalahan baik ekonomi, sosial dan budaya termasuk keterpurukan infrastruktur dan pelayanan publik.

*Wis wayahe* juga berarti saat inilah Kabupaten Jember harus berbenah dan berubah, menyadarkan pada kita bahwa Kabupaten Jember sudah tertinggal perkembangannya dari Kabupaten lain. Ketertinggalan ini dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, tingkat kemiskinan, kondisi Kesehatan (AKI, AKB dan Stunting tinggi), dan kondisi infrastruktur pelayanan dasar, khususnya tingginya angka tingkat kerusakan infrastruktur jalan.

*Wis wayahe* juga menyadarkan kita untuk segera bangkit dari kondisi yang stagnan untuk segera berdiri dan berlari mengejar ketertinggalan. *Wis wayahe* juga mengandung pengertian bahwa sudah tidak ada waktu lagi, tidak dapat ditunda lagi dan tidak dapat ditawar lagi serta sudah saatnya untuk segera bangkit dari ketertiduran dan keterpurukan. Apabila terjadi penundaan akan mengakibatkan kondisi yang lebih parah akan terjadi bahkan ekstrimnya kondisi tersebut tidak dapat dikembalikan lagi atau bangkit lagi.

Dengan demikian, *wis wayahe* mbenahi Jember mengandung arti sebagai upaya keharusan untuk bangkit dan berlari mengejar dan membangun wilayah Kabupaten Jember kembali dari ketertinggalan dan keterpurukan melalui perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik dengan melaksanakan prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas sebagai unsur utama dalam rangka mengembalikan kembali hak-hak masyarakat yang hilang utamanya pemenuhan akan kebutuhan pelayanan dasar dan kesejahteraan sosial.

Tiga Pilar utama dalam membangun Jember:



Untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Jember 5 (lima) tahun kedepan telah ditetapkan 7 (tujuh) misi pembangunan yang akan menjadi acuan dalam pembuatan program dan kegiatan. Adapun ke 7 (tujuh) misi pembangunan tersebut adalah:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan semangat sinergitas dan kolaborasi dengan semua elemen masyarakat yang berbasiskan potensi daerah.
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya
3. Menuntaskan kemiskinan struktural dan kultural di semua wilayah
4. Meningkatkan investasi dengan membangun dan mengembangkan sektor-sektor unggulan dengan berbasiskan kekayaan Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia dan lingkungan yang lestari.

5. Meningkatkan pelayanan dasar berupa kesehatan dan pendidikan dengan sistem yang terintegrasi
6. Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur publik yang merata di semua wilayah Jember
7. Pengembangan potensi pariwisata dengan mengedepankan kearifan lokal serta pelestarian budaya

Dari lima misi tersebut, yang menjadi kewenangan sesuai dengan tupoksi Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah terkait pada Misi ke dua, yaitu;

“ Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya”

dengan tujuan:

“ Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektiv Melalui Sinergi dengan Seluruh Elemen Pembangunan Daerah dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik”

Untuk mencapai Misi dan tujuan tersebut **sasaran RPJMD** yang mendukung adalah:

1. Meningkatnya Pelayanan Publik Yang Merata dan Berkualitas  
*Dengan Indikator* : Indeks Pelayanan Publik
2. Meningkatnya Penataan Organisasi Pemerintah Daerah dan Tata Laksana Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik  
*Dengan Indikator* : Ketersediaan Dokumen Penataan Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Daerah ( SOTK, Proses Bisnis, Anjab/ ABK, Evaluasi Jabatan dan SOP)
3. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional, Efektif dan Efisien  
*Dengan Indikator* : Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Atas dasar Tujuan dan Sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Jember, dengan memperhatikan Tugas dan Fungsi OPD, Bagian Organisasi Kabupaten Jember sebagai pemangku urusan pemerintahan urusan pemerintahan bidang Administrasi Pemerintahan menetapkan Tujuan dalam Renstra Bagian Organisasi adalah:

**“ Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima”**

Dengan indikator tujuan:

- 1) Indeks Pelayanan Publik
- 2) Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Atas dasar tujuan Renstra OPD tersebut ditetapkan Sasaran Renstra OPD adalah sebagai berikut:

**1. Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien**

Dengan Indikator :

- 1) % Unit Pelayanan Publik yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik
- 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik
- 3) % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman

**2. Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Dengan indikator:

- 1) % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik

**3. Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan**

Dengan Indikator :

- 1) % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti
- 2) % kompetensi jabatan sesuai pedoman
- 3) % dokumen anjab/ABK sesuai pedoman

### 3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI RI

Sesuai Tujuan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yakni :

1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing, akan dapat dicapai melalui sasaran strategis:
  - a. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, reponsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi
  - b. Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera
  - c. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel
  - d. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas
  - e. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima
  - f. Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional
2. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan Kapabel, yang akan dicapai melalui sasaran strategis :
  - a. Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien
  - b. Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas dan sejahtera
  - c. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi dan akuntabel
  - d. Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang Prima

### 3.4. TELAAHAN RENSTRA PROVINSI JAWA TIMUR

Salah satu Tujuan Renstra Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur periode 2019 – 2024 adalah “Terwujudnya Perangkat Daerah yang Akuntabel, Proporsional, Efektif dan Efisien Menuju Pelayanan Prima”.

Sasaran dari indikator tujuan ini adalah:

1. Terwujudnya kelembagaan yang tepat fungsi dan tepat ukuran

2. Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan disertai perubahan budaya kerja
3. Terwujudnya ketatalaksanaan pemerintahan yang efektif dan efisien menuju pelayanan prima
4. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Biro Organisasi

Telaahan Renstra Provinsi Jawa Timur Terkait dengan Tujuan dan Sasaran dengan indikatornya seperti tersebut diatas digunakan sebagai salah satu pijakan dalam penyusunan Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember, juga mempertimbangkan kebijakan-kebijakan pemerintah diatasnya yang mendukung perbaikan tata Kelola pemerintahan Kabupaten Jember diantaranya Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Renstra Biro Organisasi Propinsi Jawa Timur

Apabila diperhatikan sasaran umum Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Renstra Biro Organisasi Propinsi Jawa Timur tersebut, Urusan Pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember pada dasarnya bersejajar dan saling mendukung, sehingga disinergikan untuk tercapainya misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Jember.

### **3.5 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS**

#### **A. Telaah Atas RTRW**

Penataan ruang Kabupaten Jember bertujuan untuk mewujudkan ruang wilayah kabupaten yang berbasis agribisnis didukung oleh pertanian berkelanjutan, pariwisata, dan usaha ekonomi produktif, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember no.1 tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW) Kabupaten Jember tahun 2015 - 2035. Telaah atas RTRW ditujukan untuk identifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan Bagian Organisasi.

Terkait dengan rencana tata ruang dan wilayah, implikasi terhadap Pelayanan Bagian Organisasi terkait aspek kajian ini adalah optimalisasi

penataan kelembagaan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan PD, optimalisasi standarisasi prosedur kerja, peningkatan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja PD.

Analisis terhadap Dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk mengidentifikasi apakah ada program dan kegiatan pelayanan Bagian Organisasi yang berimplikasi negatif terhadap lingkungan hidup. Apabila berimplikasi negatif, maka program dan kegiatan tersebut perlu direvisi agar sesuai dengan rekomendasi KLHS.

Dalam Dokumen KLHS Kabupaten Jember terdapat Kajian Capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang menjadi dasar pembangunan Jember dengan memperhatikan potensi dampak pembangunan melalui penyusunan isu strategis yang mampu mealandasi visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi pembangunan Jember 2021-2026.

Terdapat 4 pilar untuk mendukung pencapaian 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yaitu :

1. Pilar sosial
2. Pilar lingkungan
3. Pilar ekonomi
4. Pilar hukum

Implikasi terhadap Pelayanan Bagian Organisasi terkait aspek kajian ini adalah optimalisasi penataan kelembagaan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan PD, optimalisasi standarisasi prosedur kerja, peningkatan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja PD.

## **B. Telaah Atas KLHS**

Kajian Lingkungan Hidup Strategis adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Lain halnya dengan amdal yang pada hakekatnya merupakan analisis dampak

terhadap lingkungan sebagai akibat pelaksanaan suatu kegiatan. Sedangkan KLHS merupakan analisis terhadap kebijakan, rencana dan program pembangunan yang dimungkinkan bisa menimbulkan dampak terhadap lingkungan, sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas kajian kebijakan rencana dan program pembangunan serta lebih mengedepankan aspek deliberative artinya setiap langkah melibatkan pihak terkait.

KLHS bersifat tematik artinya bahwa setiap kebijakan, rencana dan program pembangunan wajib memiliki kajian lingkungan hidup strategis. Beberapa kajian rencana pembangunan yang wajib memiliki KLHS diantaranya adalah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota beserta rencana rincinya berupa RDTR, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota serta kebijakan rencana dan/atau program pembangunan nasional dan daerah yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau resiko lingkungan hidup.

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) secara langsung tidak ada relevansinya dengan tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis Bagian Organisasi.

### **3.6 FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT**

Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat pencapaian target dalam RENSTRA Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel sebagai berikut :

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Bagian Organisasi Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

Visi : <i>"Sudah Waktunya Membenahi Jember (Wes Wayahe Mbenahi Jember)"</i>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH Terpilih	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 2 : Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang sesuai tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan</li> <li>• Masih adanya tumpang tindih kewenangan antar PD</li> <li>• Masih adanya rumusan tupoksi yang kurang jelas sehingga menghambat koordinasi dan sinergi dalam perumusan dan Pelaksanaan kebijakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya partisipasi PD dalam penyampaian data indikator teknis kelembagaan</li> <li>• Kurangnya partisipasi PD terkait permasalahan tumpang tindih kewenangan dan tupoksi</li> <li>• Masih lemahnya pemahaman tupoksi sehingga hasil koordinasi menjadi tidak maksimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas pemerintah pusat dan Provinsi dalam persiapan pelaksanaan penataan dan pemetaan kelembagaan</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum semua PD menyusun Anjab sesuai pedoman</li> <li>• Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum maksimalnya komitmen dan pemahaman PD terhadap Anjab</li> <li>• Belum maksimalnya pemahaman PD terhadap penggunaan anjab, ABK evjab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah adanya ketentuan perundangan pelaksanaan Anjab, ABK, Standar Kompetensi Jabatan &amp; Evaluasi Jabatan</li> </ul>

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

			sebagai instrument pembinaan karir & peningkatan kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PD sudah menyusun anjab dan ABK di instansi masing2</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem evaluasi pelayanan public masih lemah dalam mendorong kinerja pelayanan</li> <li>• Sebagian besar unit pelayanan belum menerapkan SP dan SOP yang jelas dan transparan</li> <li>• Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informatika dalam peningkatan pelayanan publik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi dan komitmen kepala PD pada peningkatan pelayanan public belum maksimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen KDH dan Wakil KDH terhadap pelayanan prima</li> <li>• Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang baik</li> <li>• Adanya forum penghargaan tingkat nasional dan internasional terhadap inovasi pelayanan public</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum semua PD penyelenggara melaporkan SPM</li> <li>• Minimnya Inovasi Pelayanan Publik pada PD</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referensi dan regulasi yang ada sudah cukup memadai</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem evaluasi Implementasi SAKIP masih lemah dalam mendorong akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan</li> <li>• Lemahnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan</li> <li>• Kurang maksimalnya fasilitasi implementasi SAKIP oleh Tim SAKIP Kabupaten</li> <li>• Belum terciptanya budaya kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum ada ketentuan yang tegas tentang sanksi bagi yang tidak melaksanakan implementasi SAKIP sesuai pedoman</li> <li>• Partisipasi PD belum maksimal</li> <li>• Kurangnya pemahaman PD tentang Implementasi SAKIP sesuai pedoman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya forum penghargaan tingkat nasional bagi daerah yang baik implementasi SAKIPnya</li> </ul>

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

### 3.7 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan hasil analisis terhadap Visi Misi Kabupaten Jember, Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi, Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur, serta memperhatikan faktor pendorong dan penghambat, maka perlu menetapkan isu-isu strategis untuk mendapat perhatian dan penanganan secara serius melalui program dan kegiatan/sub kegiatan Bagian Organisasi, sehingga Tujuan dalam Renstra Bagian Organisasi yaitu:

**“ Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima”**

Dengan indikator:

1. Indeks Pelayanan Publik
2. Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Dalam menetapkan isu – isu strategis berpijak pada rumusan sebagai berikut:

**Tabel: 3.1**  
**Rumusan Kreteria Penentuan Isu – isu Strategis.**

Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis		
No	Kriteria	Bobot
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran RPJMD	25
2	Merupakan tugas dan tanggung jawab OPD	25
3	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	20
4	Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani dengan tetap memperhatikan bahwa isu strategis tersebut mendukung kelancaran tugas pemerintahan dan peningkatan pelayanan masyarakat	15
5	Janji politik yang perlu diwujudkan	15

Sesuai dengan penentuan kriteria dan pembobotan kriteria dalam tabel diatas, maka untuk masing-masing isu strategis dilakukan penilaian dengan skala kriteria 1 sampai dengan 5, sehingga dapat diketahui nilai total dari masing-masing isu strategis sebagaimana tersaji dalam Tabel 3.1.

Selanjutnya nilai total tersebut dilakukan penghitungan rata-rata nilai isu strategis, sehingga dapat dilihat isu strategis dengan rata-rata nilai yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Nilai rata-rata isu strategis sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.2 menentukan skala prioritas isu strategis yang perlu mendapatkan prioritas dalam tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program dengan tetap memperhatikan pembakuan program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan dalam Permendagri 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2020. Hal tersebut dikarenakan isu strategis adalah isu yang menjadi prioritas/janji politik yang perlu diwujudkan, memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran RPJMD atau berdampak terhadap publik. Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan OPD antara lain dilakukan dengan cara:

1. Dibahas melalui forum *Focus Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan para kepala bidang yang memiliki pengalaman dalam merumuskan isu-isu yang ada di bidangnya masing-masing.
2. Menggunakan metode pembobotan dengan cara menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah di tetapkan Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam menentukan isu-isu strategis.
3. Menggunakan standar nilai yang nantinya digunakan sebagai dasar pijakan dalam menentukan arah dan kebijakan serta tantangan yang dihadapi oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember.

Hasil penentuan isu-isu strategis tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.2 sebagaimana berikut:

**Tabel 3.2**

## Penetapan Isue – isue Strategis

No	Isue Strategis	Nilai Skala Menurut Kreteria Ke					Skor Total
		1	2	3	4	5	
		25	25	20	15	15	
1	Kurang sesuainya tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan yang disebabkan Kurangnya koordinasi di tingkat kementerian, provinsi dan Kabupaten/kota terkait banyaknya perubahan regulasi	1	1	1	1	1	100
2	Belum adanya komitmen, sinergi dan kolaborasi antar Perangkat Daerah terkait pembagian urusan yanag disebabkan Banyaknya regulasi dari pusat, yg pada pelaksanaannya di daerah masih berbenturan dengan regulasi yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi	1	1	1	1	1	100
3	Rendahnya hasil penilaian terhadap Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu Area Perubahan dalam Reformasi Birokrasi	1	1	1	0	1	85
4	Rendahnya nilai kematangan organisasi perangkat daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi kelembagaan dan kematangan organisasi perangkat daerah	1	1	1	1	0	85
5	Rendahnya kualitas Analisis Jabatan perangkat daerah yang disebabkan Kurangnya komitmen penerapan analisis jabatan sebagai dasar manajemen SDM	1	1	1	0	0	70
6	Kurangnya kualitas pelayanan public dan penerapan tata laksana yang belum sesuai ketentuan yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi pelayanan public dan tata laksana	1	1	1	0	0	70
7	Rendahnya Indeks Inovasi daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi inovasi daerah	1	1	1	0	0	70

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

8	Rendahnya kualitas dokumen SAKIP yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu SAKIP (Bagian Organisasi, Bappeda, Inspektorat)	1	1	1	0	0	70
9	Kurangnya pemahaman aparaturnya tentang penerapan budaya kerja untuk mendorong performa organisasi yang disebabkan Belum adanya strategi dan kebijakan pengembangan budaya kerja yang comprehensive	1	1	1	0	0	70
10	Dilihat dari jumlah pegawai sebanyak 14 orang/personil PNS sebanyak 12 orang dan non PNS Tenaga Harian Lepas/Pegawai Tidak Tetap sebanyak 2 orang dan dari aspek latar belakang pendidikan, kualifikasi teknis atau kompetensi di bidang penataan organisasi cukup memadai karena masih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 50%, dan untuk Pendidikan SLTA 42% dan S2 masih sebanyak 8%. Namun kompetensi khusus/keahlian teknis yang terkait analisis kebijakan dibidang penataan organisasi masih terbatas	1	1	1	0	0	70

Atas dasar Tabel, Isue isue stratejik yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Kurang sesuainya tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan yang disebabkan Kurangnya koordinasi di tingkat kementerian, provinsi dan Kabupaten/kota terkait banyaknya perubahan regulasi
2. Belum adanya komitmen, sinergi dan kolaborasi antar Perangkat Daerah terkait pembagian urusan yang disebabkan Banyaknya regulasi dari pusat, yg pada pelaksanaannya di daerah masih berbenturan dengan regulasi yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi
3. Rendahnya hasil penilaian terhadap Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu Area Perubahan dalam Reformasi Birokrasi

4. Rendahnya nilai kematangan organisasi perangkat daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi kelembagaan dan kematangan organisasi perangkat daerah
5. Rendahnya kualitas Analisis Jabatan perangkat daerah yang disebabkan Kurangnya komitmen penerapan analisis jabatan sebagai dasar manajemen SDM
6. Kurangnya kualitas pelayanan public dan penerapan tata laksana yang belum sesuai ketentuan yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi pelayanan public dan tata laksana
7. Rendahnya Indeks Inovasi daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi inovasi daerah
8. Rendahnya kualitas dokumen SAKIP yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu SAKIP (Bagian Organisasi, Bappeda, Inspektorat)
9. Kurangnya pemahaman aparaturnya tentang penerapan budaya kerja untuk mendorong performa organisasi yang disebabkan Belum adanya strategi dan kebijakan pengembangan budaya kerja yang comprehensive

**Bab***Dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 – 2026***III****Permasalahan Pembangunan dan Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas Dan Fungsi****3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Bagian Organisasi**

Penentuan isu-isu strategis dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi terhadap organisasi dan tupoksi, sumber daya OPD, kinerja pelayanan dan juga tantangan eksternal atau isu-isu strategis yang sedang berkembang dimasyarakat dan perlu penanganan secara terprogram/terencana.

Isu strategis merupakan keadaan saat ini yang harus dirancang penanganannya dalam rangka pelaksanaan tupoksi yaitu pelaksanaan kinerja pembangunan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, yang berpotensi akan menjadi hambatan dan kendala dalam pengembangan organisasi serta peluang dan tantangan yang berasal dari sisi eksternal seperti perkembangan/pertumbuhan ekonomi dan sosial di berbagai level apabila tidak ditangani secara terprogram.

Kinerja Bagian Organisasi yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun 2016–2020 dapat dirasakan manfaat maupun dampak positifnya namun tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan ataupun kendala (risiko) yang dihadapi. Sehingga perlu dilakukan evaluasi untuk mencapai tujuan dan sasaran sesuai target perencanaan serta untuk meningkatkan kinerja pada tahun yang akan datang dengan berdasarkan pada Peraturan Bupati Jember No. 135 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti pada uraian tersebut diatas permasalahan yang teridentifikasi di lingkup Bagian Organisasi sebagai

organisasi adalah sebagai berikut:

Dari indentifikasi permasalahan yang dikaitkan dengan Tugas Pokok Fungsi Bagian Organisasi "Masalah dan Akar Masalah" sebagai penyebab dan pemicunya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Bagian Organisasi Kabupaten Jember**

NO	POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Kurang sesuainya tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan	Banyaknya perubahan Peraturan Pemerintah yang belum sepenuhnya dapat diterapkan di level daerah	Belum optimalnya koordinasi di tingkat kementerian, provinsi dan Kabupaten/kota terkait banyaknya perubahan regulasi
2	Belum adanya komitmen, sinergi dan kolaborasi antar Perangkat Daerah terkait pembagian urusan	Masih adanya tumpang tindih kewenangan antar PD	Banyaknya regulasi dari pusat, yg pada pelaksanaannya di daerah masih berbenturan dengan regulasi yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi
3	Rendahnya hasil penilaian terhadap Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember	Kurangnya internalisasi terkait reformasi birokrasi	Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu Area Perubahan dalam Reformasi

**BAGIAN ORGANISASI****KABUPATEN JEMBER**

			Birokrasi
4	Rendahnya nilai kematangan organisasi perangkat daerah	Banyak PD tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal	Belum optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi kelembagaan dan kematangan organisasi perangkat daerah
5	Rendahnya kualitas Analisis Jabatan perangkat daerah	Kurang optimalnya pendampingan pelaksanaan analisis jabatan perangkat daerah	Kurangnya komitmen penerapan analisis jabatan sebagai dasar manajemen SDM
6	Kurangnya kualitas pelayanan public dan penerapan tata laksana yang belum sesuai ketentuan	Rendahnya Tingkat Kepatuhan Perangkat Daerah Terhadap Standar Pelayanan Publik berdasarkan UU no.25 tahun 2009 dan kurangnya pemahaman PD terkait pedoman ketatalaksanaan	Belum optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi pelayanan public dan tata laksana
7	Rendahnya Indeks Inovasi daerah	Banyak Perangkat Daerah belum memahami pentingnya inovasi	Belum optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi inovasi daerah
8	Rendahnya kualitas	Kurang optimalnya	Kurangnya

	dokumen SAKIP	fasilitasi implementasi SAKIP oleh Tim SAKIP Kabupaten	komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu SAKIP (Bagian Organisasi, Bappeda, Inspektorat)
9	Kurangnya pemahaman aparatur tentang penerapan budaya kerja untuk mendorong performa organisasi	Belum terciptanya budaya kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal	Belum adanya strategi dan kebijakan pengembangan budaya kerja yang comprehensive

### 3.2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Berdasar visi Kabupaten Jember yang tercantum dalam Rencana pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember yaitu:

**“SUDAH WAKTUNYA MEMBENAHI JEMBER (*WES WAYAHE MBENAHI JEMBER*) DENGAN BERPRINSIP PADA SINERGI, KOLABORASI DAN AKSELERASI DALAM MEMBANGUN JEMBER”**

**Sudah waktunya membenahi Jember (*Wis wayahe mbenahi Jember*) dimaknai sebagai berikut:**

*Wis wayahe mbenahi* adalah sebuah kata yang sederhana tetapi mengandung pengertian yang sangat mendalam, bahwa Kabupaten Jember berada pada titik kritis permasalahan baik ekonomi, sosial dan budaya termasuk keterpurukan infrastruktur dan pelayanan publik.

*Wis wayahe* juga berarti saat inilah Kabupaten Jember harus berbenah dan berubah, menyadarkan pada kita bahwa Kabupaten Jember sudah tertinggal perkembangannya dari Kabupaten lain. Ketertinggalan ini dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, tingkat kemiskinan, kondisi Kesehatan (AKI, AKB dan Stunting tinggi), dan kondisi infrastruktur pelayanan dasar, khususnya tingginya angka tingkat kerusakan infrastruktur jalan.

*Wis wayahe* juga menyadarkan kita untuk segera bangkit dari kondisi yang stagnan untuk segera berdiri dan berlari mengejar ketertinggalan. *Wis wayahe* juga mengandung pengertian bahwa sudah tidak ada waktu lagi, tidak dapat ditunda lagi dan tidak dapat ditawar lagi serta sudah saatnya untuk segera bangkit dari ketertiduran dan keterpurukan. Apabila terjadi penundaan akan mengakibatkan kondisi yang lebih parah akan terjadi bahkan ekstrimnya kondisi tersebut tidak dapat dikembalikan lagi atau bangkit lagi.

Dengan demikian, *wis wayahe* mbenahi Jember mengandung arti sebagai upaya keharusan untuk bangkit dan berlari mengejar dan membangun wilayah Kabupaten Jember kembali dari ketertinggalan dan keterpurukan melalui perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik dengan melaksanakan prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas sebagai unsur utama dalam rangka mengembalikan kembali hak-hak masyarakat yang hilang utamanya pemenuhan akan kebutuhan pelayanan dasar dan kesejahteraan sosial.

Tiga Pilar utama dalam membangun Jember:



Untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Jember 5 (lima) tahun kedepan telah ditetapkan 7 (tujuh) misi pembangunan yang akan menjadi acuan dalam pembuatan program dan kegiatan. Adapun ke 7 (tujuh) misi pembangunan tersebut adalah:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan semangat sinergitas dan kolaborasi dengan semua elemen masyarakat yang berbasiskan potensi daerah.
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya
3. Menuntaskan kemiskinan struktural dan kultural di semua wilayah
4. Meningkatkan investasi dengan membangun dan mengembangkan sektor-sektor unggulan dengan berbasiskan kekayaan Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia dan lingkungan yang lestari.

5. Meningkatkan pelayanan dasar berupa kesehatan dan pendidikan dengan sistem yang terintegrasi
6. Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur publik yang merata di semua wilayah Jember
7. Pengembangan potensi pariwisata dengan mengedepankan kearifan lokal serta pelestarian budaya

Dari lima misi tersebut, yang menjadi kewenangan sesuai dengan tupoksi Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah terkait pada Misi ke dua, yaitu;

“ Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya”

dengan tujuan:

“ Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektiv Melalui Sinergi dengan Seluruh Elemen Pembangunan Daerah dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik”

Untuk mencapai Misi dan tujuan tersebut **sasaran RPJMD** yang mendukung adalah:

1. Meningkatnya Pelayanan Publik Yang Merata dan Berkualitas  
*Dengan Indikator* : Indeks Pelayanan Publik
2. Meningkatnya Penataan Organisasi Pemerintah Daerah dan Tata Laksana Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik  
*Dengan Indikator* : Ketersediaan Dokumen Penataan Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Daerah ( SOTK, Proses Bisnis, Anjab/ ABK, Evaluasi Jabatan dan SOP)
3. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional, Efektif dan Efisien  
*Dengan Indikator* : Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Atas dasar Tujuan dan Sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Jember, dengan memperhatikan Tugas dan Fungsi OPD, Bagian Organisasi Kabupaten Jember sebagai pemangku urusan pemerintahan urusan pemerintahan bidang Administrasi Pemerintahan menetapkan Tujuan dalam Renstra Bagian Organisasi adalah:

**“ Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima”**

Dengan indicator tujuan:

- 1) Indeks Pelayanan Publik
- 2) Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Atas dasar tujuan Renstra OPD tersebut ditetapkan Sasaran Renstra OPD adalah sebagai berikut:

**1. Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien**

Dengan Indikator :

- 1) % Unit Pelayanan Publik yang tindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik
- 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik
- 3) % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman

**2. Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Dengan indikator:

- 1) % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik

**3. Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan**

Dengan Indikator :

- 1) % Hasil Monev Kelembagaan yang tindaklanjuti
- 2) % kompetensi jabatan sesuai pedoman
- 3) % dokumen anjab/ABK sesuai pedoman

### 3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI RI

Sesuai Tujuan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yakni :

1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing, akan dapat dicapai melalui sasaran strategis:
  - a. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, reponsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi
  - b. Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera
  - c. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel
  - d. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas
  - e. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima
  - f. Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional
2. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan Kapabel, yang akan dicapai melalui sasaran strategis :
  - a. Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien
  - b. Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas dan sejahtera
  - c. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi dan akuntabel
  - d. Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang Prima

### 3.4. TELAAHAN RENSTRA PROVINSI JAWA TIMUR

Salah satu Tujuan Renstra Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur periode 2019 – 2024 adalah “Terwujudnya Perangkat Daerah yang Akuntabel, Proporsional, Efektif dan Efisien Menuju Pelayanan Prima”.

Sasaran dari indikator tujuan ini adalah:

1. Terwujudnya kelembagaan yang tepat fungsi dan tepat ukuran

2. Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan disertai perubahan budaya kerja
3. Terwujudnya ketatalaksanaan pemerintahan yang efektif dan efisien menuju pelayanan prima
4. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Biro Organisasi

Telaahan Renstra Provinsi Jawa Timur Terkait dengan Tujuan dan Sasaran dengan indikatornya seperti tersebut diatas digunakan sebagai salah satu pijakan dalam penyusunan Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember, juga mempertimbangkan kebijakan-kebijakan pemerintah diatasnya yang mendukung perbaikan tata Kelola pemerintahan Kabupaten Jember diantaranya Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Renstra Biro Organisasi Propinsi Jawa Timur

Apabila diperhatikan sasaran umum Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Renstra Biro Organisasi Propinsi Jawa Timur tersebut, Urusan Pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember pada dasarnya bersejajar dan saling mendukung, sehingga disinergikan untuk tercapainya misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Jember.

### **3.5 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS**

#### **A. Telaah Atas RTRW**

Penataan ruang Kabupaten Jember bertujuan untuk mewujudkan ruang wilayah kabupaten yang berbasis agribisnis didukung oleh pertanian berkelanjutan, pariwisata, dan usaha ekonomi produktif, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember no.1 tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW) Kabupaten Jember tahun 2015 - 2035. Telaah atas RTRW ditujukan untuk identifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan Bagian Organisasi.

Terkait dengan rencana tata ruang dan wilayah, implikasi terhadap Pelayanan Bagian Organisasi terkait aspek kajian ini adalah optimalisasi

penataan kelembagaan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan PD, optimalisasi standarisasi prosedur kerja, peningkatan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja PD.

Analisis terhadap Dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk mengidentifikasi apakah ada program dan kegiatan pelayanan Bagian Organisasi yang berimplikasi negatif terhadap lingkungan hidup. Apabila berimplikasi negatif, maka program dan kegiatan tersebut perlu direvisi agar sesuai dengan rekomendasi KLHS.

Dalam Dokumen KLHS Kabupaten Jember terdapat Kajian Capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang menjadi dasar pembangunan Jember dengan memperhatikan potensi dampak pembangunan melalui penyusunan isu strategis yang mampu mealandasi visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi pembangunan Jember 2021-2026.

Terdapat 4 pilar untuk mendukung pencapaian 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yaitu :

1. Pilar sosial
2. Pilar lingkungan
3. Pilar ekonomi
4. Pilar hukum

Implikasi terhadap Pelayanan Bagian Organisasi terkait aspek kajian ini adalah optimalisasi penataan kelembagaan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan PD, optimalisasi standarisasi prosedur kerja, peningkatan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja PD.

## **B. Telaah Atas KLHS**

Kajian Lingkungan Hidup Strategis adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Lain halnya dengan amdal yang pada hakekatnya merupakan analisis dampak

terhadap lingkungan sebagai akibat pelaksanaan suatu kegiatan. Sedangkan KLHS merupakan analisis terhadap kebijakan, rencana dan program pembangunan yang dimungkinkan bisa menimbulkan dampak terhadap lingkungan, sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas kajian kebijakan rencana dan program pembangunan serta lebih mengedepankan aspek deliberative artinya setiap langkah melibatkan pihak terkait.

KLHS bersifat tematik artinya bahwa setiap kebijakan, rencana dan program pembangunan wajib memiliki kajian lingkungan hidup strategis. Beberapa kajian rencana pembangunan yang wajib memiliki KLHS diantaranya adalah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota beserta rencana rincinya berupa RDTR, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota serta kebijakan rencana dan/atau program pembangunan nasional dan daerah yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau resiko lingkungan hidup.

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) secara langsung tidak ada relevansinya dengan tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis Bagian Organisasi.

### **3.6 FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT**

Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat pencapaian target dalam RENSTRA Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel sebagai berikut :

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Bagian Organisasi Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

Visi : <i>"Sudah Waktunya Membenahi Jember (Wes Wayahe Mbenahi Jember)"</i>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH Terpilih	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 2 : Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang sesuai tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan</li> <li>• Masih adanya tumpang tindih kewenangan antar PD</li> <li>• Masih adanya rumusan tupoksi yang kurang jelas sehingga menghambat koordinasi dan sinergi dalam perumusan dan Pelaksanaan kebijakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya partisipasi PD dalam penyampaian data indikator teknis kelembagaan</li> <li>• Kurangnya partisipasi PD terkait permasalahan tumpang tindih kewenangan dan tupoksi</li> <li>• Masih lemahnya pemahaman tupoksi sehingga hasil koordinasi menjadi tidak maksimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas pemerintah pusat dan Provinsi dalam persiapan pelaksanaan penataan dan pemetaan kelembagaan</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum semua PD menyusun Anjab sesuai pedoman</li> <li>• Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum maksimalnya komitmen dan pemahaman PD terhadap Anjab</li> <li>• Belum maksimalnya pemahaman PD terhadap penggunaan anjab, ABK evjab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah adanya ketentuan perundangan pelaksanaan Anjab, ABK, Standar Kompetensi Jabatan &amp; Evaluasi Jabatan</li> </ul>

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

			sebagai instrument pembinaan karir & peningkatan kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PD sudah menyusun anjab dan ABK di instansi masing2</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem evaluasi pelayanan public masih lemah dalam mendorong kinerja pelayanan</li> <li>• Sebagian besar unit pelayanan belum menerapkan SP dan SOP yang jelas dan transparan</li> <li>• Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informatika dalam peningkatan pelayanan publik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi dan komitmen kepala PD pada peningkatan pelayanan public belum maksimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen KDH dan Wakil KDH terhadap pelayanan prima</li> <li>• Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang baik</li> <li>• Adanya forum penghargaan tingkat nasional dan internasional terhadap inovasi pelayanan public</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum semua PD penyelenggara melaporkan SPM</li> <li>• Minimnya Inovasi Pelayanan Publik pada PD</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referensi dan regulasi yang ada sudah cukup memadai</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem evaluasi Implementasi SAKIP masih lemah dalam mendorong akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan</li> <li>• Lemahnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan</li> <li>• Kurang maksimalnya fasilitasi implementasi SAKIP oleh Tim SAKIP Kabupaten</li> <li>• Belum terciptanya budaya kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum ada ketentuan yang tegas tentang sanksi bagi yang tidak melaksanakan implementasi SAKIP sesuai pedoman</li> <li>• Partisipasi PD belum maksimal</li> <li>• Kurangnya pemahaman PD tentang Implementasi SAKIP sesuai pedoman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya forum penghargaan tingkat nasional bagi daerah yang baik implementasi SAKIPnya</li> </ul>

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

### 3.7 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan hasil analisis terhadap Visi Misi Kabupaten Jember, Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi, Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur, serta memperhatikan faktor pendorong dan penghambat, maka perlu menetapkan isu-isu strategis untuk mendapat perhatian dan penanganan secara serius melalui program dan kegiatan/sub kegiatan Bagian Organisasi, sehingga Tujuan dalam Renstra Bagian Organisasi yaitu:

**“ Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima”**

Dengan indikator:

1. Indeks Pelayanan Publik
2. Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Dalam menetapkan isu – isu strategis berpijak pada rumusan sebagai berikut:

**Tabel: 3.1**  
**Rumusan Kreteria Penentuan Isu – isu Strategis.**

<b>Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis</b>		
<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran RPJMD	25
2	Merupakan tugas dan tanggung jawab OPD	25
3	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	20
4	Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani dengan tetap memperhatikan bahwa isu strategis tersebut mendukung kelancaran tugas pemerintahan dan peningkatan pelayanan masyarakat	15
5	Janji politik yang perlu diwujudkan	15

Sesuai dengan penentuan kriteria dan pembobotan kriteria dalam tabel diatas, maka untuk masing-masing isu strategis dilakukan penilaian dengan skala kriteria 1 sampai dengan 5, sehingga dapat diketahui nilai total dari masing-masing isu strategis sebagaimana tersaji dalam Tabel 3.1.

Selanjutnya nilai total tersebut dilakukan penghitungan rata-rata nilai isu strategis, sehingga dapat dilihat isu strategis dengan rata-rata nilai yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Nilai rata-rata isu strategis sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.2 menentukan skala prioritas isu strategis yang perlu mendapatkan prioritas dalam tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program dengan tetap memperhatikan pembakuan program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan dalam Permendagri 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2020. Hal tersebut dikarenakan isu strategis adalah isu yang menjadi prioritas/janji politik yang perlu diwujudkan, memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran RPJMD atau berdampak terhadap publik. Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan OPD antara lain dilakukan dengan cara:

1. Dibahas melalui forum *Focus Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan para kepala bidang yang memiliki pengalaman dalam merumuskan isu-isu yang ada di bidangnya masing-masing.
2. Menggunakan metode pembobotan dengan cara menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah di tetapkan Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam menentukan isu-isu strategis.
3. Menggunakan standar nilai yang nantinya digunakan sebagai dasar pijakan dalam menentukan arah dan kebijakan serta tantangan yang dihadapi oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember.

Hasil penentuan isu-isu strategis tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.2 sebagaimana berikut:

**Tabel 3.2**

## Penetapan Isue – isue Strategis

No	Isue Strategis	Nilai Skala Menurut Kreteria Ke					Skor Total
		1	2	3	4	5	
		25	25	20	15	15	
1	Kurang sesuainya tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan yang disebabkan Kurangnya koordinasi di tingkat kementerian, provinsi dan Kabupaten/kota terkait banyaknya perubahan regulasi	1	1	1	1	1	100
2	Belum adanya komitmen, sinergi dan kolaborasi antar Perangkat Daerah terkait pembagian urusan yanag disebabkan Banyaknya regulasi dari pusat, yg pada pelaksanaannya di daerah masih berbenturan dengan regulasi yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi	1	1	1	1	1	100
3	Rendahnya hasil penilaian terhadap Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu Area Perubahan dalam Reformasi Birokrasi	1	1	1	0	1	85
4	Rendahnya nilai kematangan organisasi perangkat daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi kelembagaan dan kematangan organisasi perangkat daerah	1	1	1	1	0	85
5	Rendahnya kualitas Analisis Jabatan perangkat daerah yang disebabkan Kurangnya komitmen penerapan analisis jabatan sebagai dasar manajemen SDM	1	1	1	0	0	70
6	Kurangnya kualitas pelayanan public dan penerapan tata laksana yang belum sesuai ketentuan yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi pelayanan public dan tata laksana	1	1	1	0	0	70
7	Rendahnya Indeks Inovasi daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi inovasi daerah	1	1	1	0	0	70

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

8	Rendahnya kualitas dokumen SAKIP yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu SAKIP (Bagian Organisasi, Bappeda, Inspektorat)	1	1	1	0	0	70
9	Kurangnya pemahaman aparaturnya tentang penerapan budaya kerja untuk mendorong performa organisasi yang disebabkan Belum adanya strategi dan kebijakan pengembangan budaya kerja yang comprehensive	1	1	1	0	0	70
10	Dilihat dari jumlah pegawai sebanyak 14 orang/personil PNS sebanyak 12 orang dan non PNS Tenaga Harian Lepas/Pegawai Tidak Tetap sebanyak 2 orang dan dari aspek latar belakang pendidikan, kualifikasi teknis atau kompetensi di bidang penataan organisasi cukup memadai karena masih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 50%, dan untuk Pendidikan SLTA 42% dan S2 masih sebanyak 8%. Namun kompetensi khusus/keahlian teknis yang terkait analisis kebijakan dibidang penataan organisasi masih terbatas	1	1	1	0	0	70

Atas dasar Tabel, Isue isue stratejik yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Kurang sesuainya tipologi lembaga perangkat kabupaten dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan yang disebabkan Kurangnya koordinasi di tingkat kementerian, provinsi dan Kabupaten/kota terkait banyaknya perubahan regulasi
2. Belum adanya komitmen, sinergi dan kolaborasi antar Perangkat Daerah terkait pembagian urusan yang disebabkan Banyaknya regulasi dari pusat, yg pada pelaksanaannya di daerah masih berbenturan dengan regulasi yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi
3. Rendahnya hasil penilaian terhadap Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu Area Perubahan dalam Reformasi Birokrasi

4. Rendahnya nilai kematangan organisasi perangkat daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi kelembagaan dan kematangan organisasi perangkat daerah
5. Rendahnya kualitas Analisis Jabatan perangkat daerah yang disebabkan Kurangnya komitmen penerapan analisis jabatan sebagai dasar manajemen SDM
6. Kurangnya kualitas pelayanan public dan penerapan tata laksana yang belum sesuai ketentuan yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi pelayanan public dan tata laksana
7. Rendahnya Indeks Inovasi daerah yang disebabkan Kurang optimalnya strategi pembinaan dan evaluasi inovasi daerah
8. Rendahnya kualitas dokumen SAKIP yang disebabkan Kurangnya komitmen dan Sinergi Perangkat daerah Pengampu SAKIP (Bagian Organisasi, Bappeda, Inspektorat)
9. Kurangnya pemahaman aparatur tentang penerapan budaya kerja untuk mendorong performa organisasi yang disebabkan Belum adanya strategi dan kebijakan pengembangan budaya kerja yang comprehensive

## Dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 – 2026

**Bab  
IV****TUJUAN  
DAN SASARAN****4.1. TUJUAN JANGKA MENENGAH OPD**

Bertitik tolak dari berbagai kondisi pembangunan yang dihadapi Kabupaten Jember 2021 - 2026, maka dibutuhkan solusi-solusi strategis untuk mengatasinya selama lima tahun kurun waktu tersebut dengan mengacu pada Visi Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah terpilih. Untuk itu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Jember 2021-2026 disusun dengan berlandaskan Visi:

“SUDAH WAKTUNYA MEMBENAHI JEMBER (*WES WAYAHE MBENAHI JEMBER*)  
DENGAN BERPRINSIP PADA SINERGI, KOLABORASI DAN AKSELERASI DALAM  
MEMBANGUN JEMBER”

Dalam dokumen RPJMD 2021 – 2026, Visi tersebut dijabarkan kedalam 7 (tujuh) Misi untuk mewujudkannya, yaitu:

- 1) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan semangat sinergitas dan kolaborasi dengan semua elemen masyarakat yang berbasiskan potensi daerah;
- 2) Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya;
- 3) Menuntaskan kemiskinan struktural dan kultural di semua wilayah;
- 4) Meningkatkan investasi dengan membangun dan mengembangkan sektor- sektor unggulan dengan berbasiskan kekayaan Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia dan lingkungan yang lestari;

- 5) Meningkatkan pelayanan dasar berupa kesehatan dan pendidikan dengan sistem yang terintegrasi;
- 6) Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur publik yang merata di semua wilayah Jember;
- 7) Pengembangan potensi pariwisata dengan mengedepankan kearifan lokal serta pelestarian budaya.

Dari 7 (tujuh) misi RPJMD tersebut di atas, yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi Bagian Organisasi Kabupaten Jember sebagai unsur pembantu Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Administrasi Pemerintahan adalah Misi Ke dua yaitu:

“ Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya”

Atas Misi ke dua RPJMD tersebut ditetapkan Tujuan RPJMD yaitu:

“Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Melalui Sinergi dengan Seluruh Elemen Pembangunan Daerah dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik”

*Dengan Indikator:* Indeks Reformasi Birokrasi

Tujuan tersebut diatas dicapai melalui sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD yaitu:

1. Meningkatnya Pelayanan Publik Yang Merata dan Berkualitas  
*Dengan Indikator :* Indeks Pelayanan Publik
2. Meningkatnya Penataan Organisasi Pemerintah Daerah dan Tata Laksana Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik  
*Dengan Indikator :* Ketersediaan Dokumen Penataan Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Daerah ( SOTK, Proses Bisnis, Anjab/ ABK, Evaluasi Jabatan dan SOP)

3. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional, Efektif dan Efisien

*Dengan Indikator* : Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Selain Visi/ Misi tersebut diatas Bupati/Wakil Bupati terpilih juga mencanangkan adanya Program Unggulan yaitu:

1. Wes Wayahe Jember Satu data
2. Wes Wayahe Jember Unggul
3. Wes Wayahe Infrastruktur Jember Mantab
4. Wes Wayahe Jember Industrial Farming
5. Wes Wayahe Pesantren Berdaya
6. Wes Wayahe GERDA JAYA (Gerakan Desa Jember Berdaya)
7. Wes Wayahe Jember Tumbuh
8. Wes Wayahe Jember Permata Jawa
9. Wes Wayahe Pelayanan Jember Handal

Atas dasar Misi kedua, Tujuan dan Sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Jember dan dengan memperhatikan Program Prioritas Bupati tersebut, serta memperhatikan tugas pokok dan fungsi, Bagian Organisasi Kabupaten Jember menetapkan Tujuan dalam Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah:

“ Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima”

Dengan indikator:

1. Indeks Pelayanan Publik
2. Nilai SAKIP Kabupaten Jember

Rumusan Tujuan Bagian Organisasi Kabupaten Jember “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima antara lain sebagai berikut:

- a. Mencerminkan apa yang akan dicapai oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam kurun waktu 2021 – 2026 dalam rangka optimalisasi mencapai tujuan dan sasaran Renstra OPD;
- b. Memberikan arah dan fokus strategi yang jelas pada Urusan Pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan
- c. Menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategi dari para *stakeholders*;
- d. Memiliki orientasi cita – cita ke masa depan;
- e. Menumbuhkan komitmen seluruh jajaran Bagian Organisasi Kabupaten Jember dan juga *stakeholders terkait* dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik, maka Sasaran merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan

#### **4.2 SASARAN JANGKA MENENGAH OPD**

Sesuai Tujuan yang telah ditetapkan dan tugas dan fungsi yang harus diemban dan dilaksanakan oleh Bagian Organisasi, telah disusun pula Sasaran yang akan dipergunakan sebagai landasan perencanaan/program yang ingin dicapai. Pada Urusan Pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan, untuk mencapai tujuan tersebut, sasaran yang mendukung adalah:

1. Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien

Dengan Indikator :

- 1) % Unit Pelayanan Publik yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik
- 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik

- 3) % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman
2. Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan indikator:

- 1) % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik
3. Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah Penerapan Analisis Jabatan

Dengan Indikator :

- 1) % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti
- 2) % kompetensi jabatan sesuai pedoman
- 3) % dokumen anjab/ABK sesuai pedoman

**Gambar: 4.2**

**Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran dan Bidang Pengampu**

<b>TUJUAN</b>	<b>" TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN YANG AKUNTABEL, EFEKTIF, EFISIEN DAN PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA"</b>		
<b>INDIKATOR</b>	<b>1. Nilai SAKIP Kabupaten 2. Indeks Pelayanan Publik (IPP)</b>		
<b>URUSAN</b>	<b>Pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan</b>		
<b>SASARAN 1 dan 2</b>	<b>1. Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien</b>		<b>2. Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</b>
<b>INDIKATOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% Unit Pelayanan Publik yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>% Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik</li> </ul>

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>% PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>% PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik</li> </ul>		
<b>BIDANG PENGAMPU</b>	<b>Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana</b>		<b>Sub Bagian Kinerja dan Reformaasi Birokrasi</b>

<b>SASARAN 3</b>	<b>3. Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan</b>		
<b>INDIKATOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>% dokumen anjab/ABK sesuai pedoman</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>% dokumen standar kompetensi jabatn sesuai pedoman</li> </ul>
<b>BIDANG PENGAMPU</b>	<b>Sub Bagian Kelembagaan dan Anjab</b>		

Tabel: 4.1

## Keterkaitan Tujuan, Sasaran RPJMD dengan Tujuan dan Sasaran Renstra OPD

INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH						
BAGIAN ORGANISASI KABUPATEN JEMBER						
RPJMD			RENSTRA OPD			
N O	SASARAN RPJMD	INDIKATOR SASARAN RPJMD	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
1	2	3	4	5	6	7
	Meningkatnya Pelayanan Publik Yang Merata dan Berkualitas	Indeks Pelayanan Publik	Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Pelayanan Publik</li> <li>Nilai SAKIP Kabupaten Jember</li> </ul>	1. Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien	1) % UPP yang melanjutkan hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik 3) % PD yang menerapkan ketataksanaan sesuai pedoman

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional, Efektif dan Efisien	Nilai SAKIP Kabupaten Jember		1. Meningkatkan Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	% Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik
	Meningkatnya Penataan Organisasi Pemerintah Daerah dan Tata Laksana Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Ketersediaan Dokumen Penataan Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Daerah (SOTK, Proses Bisnis, Anjab/ ABK, Evaluasi Jabatan dan SOP)		1. Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan	1) % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti 2) % kompetensi jabatan sesuai pedoman 3) % dokumen anjab/ ABK sesuai pedoman

Penyelenggaraan urusan penunjang Pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan meliputi pengaturan, pembinaan, pembangunan dan pengawasan di bidang Administrasi Pemerintahan yang berdaya guna adalah dilaksanakan berlandaskan pemanfaatan sumberdaya dan ruang yang optimal, sedangkan berhasil guna adalah pencapaian hasil sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk merealisasikan tujuan dan sasaran Bagian Organisasi Kabupaten Jember diatas, maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026, dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Bagian Organisasi Kabupaten Jember memiliki kewajiban melakukan perumusan kebijakan, koordinasi dan

monitoring dan evaluasi di bidang keteknisan. Urusan-urusan tersebut secara tegas telah dijabarkan dalam tugas pokok dan fungsi setiap komponen dilingkup Bagian Organisasi Kabupaten Jember.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 – 2026

**Bab****V****STRATEGI****DAN ARAH KEBIJAKAN**

### 5.1 Umum

Untuk mewujudkan masyarakat Jember yang lebih sejahtera, maka perlu didukung dengan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) serta diselenggarakan oleh pemerintahan yang bersih (good government). Dengan tata Kelola pemerintahan yang baik akan mudah memperoleh kepercayaan masyarakat sehingga meningkatkan partisipasi segenap komponen masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan menimbulkan lingkungan pembangunan yang kondusif dan pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Perumusan Strategi dan Arah Kebijakan sepenuhnya mengacu pada Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Pada Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 49 disampaikan bahwa *Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran*. Sedangkan pada ayat 50 disampaikan bahwa *Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan*

*mengantisipasi isu strategis Daerah/ Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.*

Strategi berupa pernyataan yang menjelaskan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Hal ini berarti bahwa strategi pembangunan daerah merupakan upaya atau cara untuk mencapai visi dan misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Jember yang telah ditetapkan berdasarkan target kinerja dan capaian kinerja dalam 5 tahun kedepan. Arah kebijakan merupakan bentuk usaha pelaksanaan dari suatu perencanaan pembangunan yang memberikan arahan dan panduan kepada pemerintahan daerah agar lebih optimal dalam menentukan serta mencapai tujuan dan sasaran.

Strategi Pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Jember tahun 2021-2026 terdiri atas Strategi Umum dan Strategi berdasarkan Tujuan dan Sasaran. *Strategi Umum* sebagai pijakan operasional dan penentu Arah Kebijakan tahunan dalam kerangka pembangunan jangka menengah bagi upaya mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah. Dengan demikian Arah Kebijakan merupakan gambaran tematik target pembangunan tahunan. Sedangkan *Strategi berdasarkan Tujuan dan Sasaran* adalah acuan pelaksanaan program Perangkat Daerah (PD) dalam mendukung pencapaian tujuan Pembangunan RPJMD. Sehingga Strategi berdasarkan Tujuan dan Sasaran ini merupakan bagian dari Strategi Umum, yang berfungsi memberikan panduan dan arah secara lebih spesifik berdasarkan Tujuan dan Sasaran Pembangunan dalam RPJMD.

### **Gambar 5.1**

**Strategi Pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Jember sebagai Pijakan Penyusunan Strategi Renstra Bagian Organisasi**



Strategi Umum ini memberikan acuan dalam penyusunan Strategi dalam Renstra Bagian Organisasi. Lima Strategi Umum RPJMD tersebut yang memiliki keterkaitan langsung dengan Bagian Organisasi adalah **Strategi 1: Penguatan Tata Kelola Pemerintahan dan Inovasi pelayanan Publik.**

Strategi dan Kebijakan Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah langkah langkah atau cara-cara yang ditempuh atau tindakan yang dipilih untuk merealisasikan misi ke 2 dari RPJMD Pemerintah Kabupaten Jember 2021 – 2026 dengan **sasaran** atas misi tersebut

1. Meningkatnya Pelayanan Publik Yang Merata dan Berkualitas  
*Dengan Indikator* : Indeks Pelayanan Publik
2. Meningkatnya Penataan Organisasi Pemerintah Daerah dan Tata Laksana Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik

*Dengan Indikator* : Ketersediaan Dokumen Penataan Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Daerah ( SOTK, Proses Bisnis, Anjab/ ABK, Evaluasi Jabatan dan SOP)

3. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional, Efektif dan Efisien

*Dengan Indikator* : Nilai SAKIP Kabupaten Jember

yang selanjutnya diturunkan sebagai Tujuan Renstra OPD yaitu : "Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima"

dan Sasaran Renstra OPD yaitu :

1. Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien

Dengan Indikator :

- 1) % Unit Pelayanan Publik yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik
- 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik
- 3) % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman

2. Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan indikator:

- 1) % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik

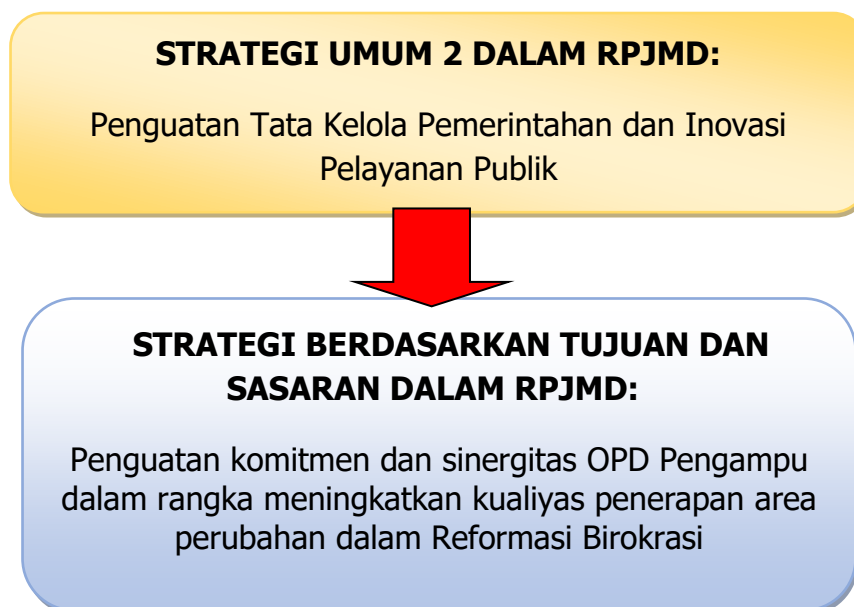
3. Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan  
Dengan Indikator :

- 1)% Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti
- 2)% standar kompetensi jabatan sesuai pedoman
- 3)% dokumen anjab/ABK sesuai pedoman

Sedangkan kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan target kinerja program/kegiatan supaya lebih focus dan efektif.

Adapun strategi dan kebijakan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah sebagaimana tersaji pada Tabel 5.1, dimana misi Kabupaten Jember yang terkait dengan Bagian Organisasi adalah misi 2 RPJMD

**Gambar 5.2 Keterkaitan Strategi Pembangunan RPJMD Kabupaten Jember dengan Strategi Bagian Organisasi**



## 5.2 Strategi dan Arah Kebijakan

### 5.2.1. Strategi

Dengan adanya strategi maka organisasi dapat mengarahkan seluruh sumber daya secara efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka strategi Pengembangan Bagian Organisasi memiliki 3 strategi yaitu:

- 1) Strategi 1: Mewujudkan pelayanan public yang prima sesuai tuntutan dan kebutuhan masyarakat
- 2) Strategi 2: Membangun Budaya Kinerja Aparatur dan mewujudkan *Performance Based Budgeting*.
- 3) Strategi 3: Membangun Kelembagaan PD yang efektif, efisien dan standar kualitas SDM aparatur

#### **4.3.2. Arah Kebijakan**

Berdasarkan strategi yang diidentifikasi, kemudian dapat dirumuskan arah kebijakan yang sesuai dengan isu-isu strategis, tujuan dan sasaran pembangunan sebagai berikut:

Strategi 1: Mewujudkan pelayanan public yang prima sesuai tuntutan dan kebutuhan masyarakat:

- a. Meningkatkan Kepatuhan UPP terhadap UU no 25 tahun 2009
- b. Meningkatkan inovasi pelayanan UPP
- c. Penerapan tata laksana pelayanan sesuai pedoman

Strategi 2: Membangun Budaya Kinerja Aparatur dan mewujudkan *Performance Based Budgeting*.

- a. Meningkatkan komitmen PD Pengampu Kebijakan untuk penerapan SAKIP sesuai pedoman
- b. Membangun Budaya Kinerja Aparatur

Strategi 3: Membangun Kelembagaan PD yang efektif, efisien dan standar kualitas SDM aparatur

- a. Mewujudkan Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan kematangan organisasi perangkat daerah

- b. Meningkatkan kualitas Penyusunan Analisis Jabatan dan Standar Kompetensi Jabatan

**Tabel 5.1**  
**Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah**  
**Bagian Organisasi Kabupaten Jember**

	TUJUAN OPD	SASARAN OPD	INDIKATOR KINERJA SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
	Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima	1 Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien	1) % UPP yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik 3) % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman	Mewujudkan pelayanan public yang prima sesuai tuntutan dan kebutuhan masyarakat	1) Meningkatkan Kepatuhan UPP terhadap UU no 25 tahun 2009 2) Meningkatkan inovasi pelayanan UPP 3) Penerapan tata laksana pelayanan sesuai pedoman
		2 Meningkatkan Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	4) % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik	Membangun Budaya Kinerja Aparatur dan Mewujudkan <i>Performance Based Budgeting</i>	1) Meningkatkan komitmen PD Pengampu Kebijakan untuk penerapan SAKIP sesuai pedoman 2) Membangun Budaya Kinerja Aparatur

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

		3	Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan	1) % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti 2) % kompetensi jabatan sesuai pedoman 5) % dokumen anjab/ ABK sesuai pedoman	Membangun Kelembagaan PD yang efektif, efisien dan standar kualitas SDM aparatur	1) Mewujudkan Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan kematangan organisasi perangkat daerah 2) Meningkatkan kualitas Penyusunan Analisis Jabatan dan Standar Kompetensi Jabatan
--	--	---	---	---	--	--

	<i>Dokumen Rencana Strategis ( Renstra ) 2021 – 2026</i>
<b>Bab</b>	<b>RENCANA PROGRAM DAN</b>
<b>VI</b>	<b>KEGIATAN SERTA</b>
	<b>PENDANAAN</b>

Berdasarkan tujuan, sasaran strategi dan kebijakan sebagaimana dijabarkan pada bab sebelumnya, langkah berikutnya adalah menciptakan hubungan keterkaitan antara tujuan dan sasaran tersebut dengan program dan kegiatan/sub kegiatan berikut indikator kinerjanya untuk dituangkan dalam rencana strategis yang lebih operasional dalam kurun waktu lima tahun. Rumusan kebijakan yang tepat akan menghasilkan program-program yang mampu menjawab berbagai permasalahan yang akan dihadapi dan diselesaikan dalam jangka waktu lima tahun mendatang.

Program yang merupakan instrumen kebijakan berisi satu atau lebih kegiatan akan dilaksanakan oleh suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai upaya untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan serta dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sedangkan kegiatan/sub kegiatan adalah merupakan aktifitas operasional dari program yang bertolak ukur dan berkinerja serta dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Indikator Kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu program/kegiatan, yang meliputi:

1. Input (Masukan) : Segala sesuatu yang diperlukan agar kegiatan dapat dilaksanakan, diantaranya SDM, biaya, material, waktu, teknologi, dll.
- 2 Output (Keluaran) : Segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik/nonfisik)

sebagai hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan.

- 3 Outcome (Hasil) : Segala sesuatu yang menghasilkan, berfungsinya output kegiatan pada jangka menengah atau seberapa jauh produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat

Penyusunan Program dan Kegiatan/Sub Kegiatan Bagian Organisasi Kabupaten Jember dilakukann dengan memperhatikan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447) yang telah dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050 - 3708 Tahun 2020 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447).

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta mempertimbangkan ketentuan tentang klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur perencanaan pembangunan tersebut di atas, maka Bagian Organisasi Kabupaten Jember dalam kurun waktu tahun 2021 -2026 guna mewujudkan pencapain Tujuan Renstra "Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima", akan melaksanakan Program dan Kegiatan utama maupun program dan kegiatan penunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan

#### 1. PROGRAM YANG DITETAPKAN

Bagian Organisasi Kabupaten Jember melaksanakan 1 (satu) urusan yaitu Urusan Pemerintahan bidang Administrasi Pemerintahan, dimana pelaksanaan urusan tersebut dijabarkan dalam satu Program yaitu:

**Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota,** didukung sebanyak 6 (enam) kegiatan dan 9 (sembilan) sub kegiatan

Dimana program tersebut terdiri dari Kegiatan terkait Pelayanan Utama Bagian Organisasi dan aktivitas dan rutinitas kantor dalam menunjang kelancaran pencapaian tujuan dan sasaran Bagian Organisasi sebagai upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan pelayanan kepada aparatur

## 2. KEGIATAN YANG DITETAPKAN

Pada urusan Administrasi Pemerintahan didukung dengan 1 (satu) Program, 6 (enam) kegiatan dan 9 (sembilan) sub kegiatan Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dengan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dengan indikatornya adalah sebagai berikut:

**Tabel: 6.1**  
**Sasaran, Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja : Sasaran/Program/ Kegiatan
1	2	3	4	5
Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indeks Pelayanan Publik</li> <li>• Nilai SAKIP Kabupaten Jember</li> </ul>
	<b>Sasaran ke-1</b> Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana			1) % Unit Pelayanan Publik yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

	organisasi yang efektif dan efisien			standar pelayanan publik 2) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik 3) % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman
			Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota	INDIKATOR PROGRAM 1.1
			Kegiatan Penataan Organisasi	INDIKATOR KEGIATAN 1
			Sub Kegiatan Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	
	<b>Sasaran ke-2</b> Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah			% Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik
			Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota	INDIKATOR PROGRAM 1.1
			Kegiatan Penataan Organisasi	INDIKATOR KEGIATAN 1
			Sub Kegiatan Penataan Kinerja dan Reformasi Birokrasi	
	<b>Sasaran ke-3</b> Efektivitas Kelembagaan			% Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti

	Perangkat Daerah dan penerapan Analisis jabatan			% standar kompetensi jabatan sesuai pedoman
				% dokumen anjab/ABK sesuai pedoman
			Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota	INDIKATOR PROGRAM 1.1
			Kegiatan Penataan Organisasi	INDIKATOR KEGIATAN 1
			Sub Kegiatan Penataan Kelembagaan dan Anjab	

Pada masing-masing Kegiatan tersebut mencakup beberapa Sub Kegiatan yang dibiayai oleh APBD murni Pemerintah Kabupaten Jember yang meliputi belanja pegawai, belanja barang dan belanja modal.

**3. TARGET KINERJA ATAS IKK LPPD**

Sebagai pijakan dalam menyusun LPPD Pemerintah Kabupaten Jember untuk Urusan Pemerintah Bidang Administrasi Pemerintahan tidak mempunyai Indikator Kinerja Kunci (IKK), sehingga pada table 6.2 tidak dapat diisi dengan indicator kinerja.

**Tabel: 6.2**  
**IKK LPPD Urusan Pemerintah Bidang Administrasi Pemerintahan**

Urusan Perdagangan Kabupaten/Kot													
IKK LPPD													
No	IKK Outcome	IKK Output	TARGET KINERJA						PENGHITUNGAN IKK OUTCOME		PENGHITUNGAN IKK OUTPUT		
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	Capaian IKK Outcome	Sumber data	Capaian IKK Output	Sumber data	
1													

Tujuan, Sasaran, Seluruh Program, Kegiatan/Sub Kegiatan termasuk Program Unggulan Bupati. IKK LPPD terkonsolidasi dalam Tabel: 6.3

**Tabel 6.3**

**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Bagian Organisasi Kabupaten Jember**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) Dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program Dari Kerangka Pendanaan												Subbag Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra-PD			
						Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
<b>Tujuan:</b> Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan	<b>Sasaran 1</b> Terwujudnya pelayanan public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif	4.01.01	<b>Program</b> Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota				<b>1.159</b>		<b>1.159</b>		<b>1.159</b>		<b>1.159</b>		<b>1.159</b>		<b>5.795</b>		

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

Pelayanan Publik Yang Prima	dan efisien <b>Sasaran 2</b> Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah <b>Sasaran 3</b> Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah Penerapan Analisis Jabatan																		
		4.01.01.13.	<b>Kegiatan</b> Penataan Organisasi	1) % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti	100%	820	100%	820	100%	820	100%	820	100%	820	100%	820	100%	4.100	
				2) % kompetensi															

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

				nsi jabatan sesuai pedoman														
				3) % dokumen anjab/A BK sesuai pedoman														
				4) % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik														
				5) % UPP yang menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan														

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

				n publik														
				6) % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik														
				7) % PD yang menerapkan ketataaksanaan sesuai pedoman														
		4.01.01.13.02	Sub Kegiatan Fasilitas Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Jumlah laporan hasil fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana		2	170	2	170	2	170	2	170	2	170	10	850	Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana
		4.01.01.13.03	Sub Kegiatan	Jumlah dokumen		2	250	2	250	2	250	2	250	2	250	10	1.250	Sub Bagian

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

			n Peningkatan Kinerja dan RB	Pengelolaan kelembagaan dan anjab														Kinerja dan RB
		4.01.01.13.01	Sub Kegiatan Pengelolaan Kelembagaan dan Anjab	Jumlah dokumen peningkatan kinerja dan RB		2	400	2	400	2	400	2	400	2	400	10	2.000	Sub Bagian Kelembagaan dan Anjab
		4.01.01.2.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	% dokumen perencanaan anggaran dan evaluasi kinerja yang tersusun tepat waktu sesuai pedoman		100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	170	
		4.01.01.2.01.02	Sub Kegiatan	Jumlah Dokumen		1	17	1	17	1	17	1	17	1	17	5	85	Sub Bagian

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

			n Koordi nansi dan Penyus unan Dokum en RKA- SKPD	n RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordina si Penyusu nan Dokume n RKA- SKPD														Pelayan an Publik dan Tata Laksan a
		4.01.01. 2.01.03	Sub Kegiata n Koordi nansi dan Penyus unan Dokum en Peruba han RKA- SKPD	Jumlah Dokume n Perubaha n RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordina si Penyusu nan Dokume n Perubaha n RKA- SKPD		1	17	1	17	1	17	1	17	1	17	5	85	Sub Bagian Pelayan an Publik dan Tata Laksan a
		4.01.01. 2.02	Kegiat an Admini strasi Keuan	% dokume n administ rasi		100%	170	100%	170	100%	170	100%	170	100%	170	100%	850	

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

			gan Perang kat daerah	keuanga n yang tersusun tepat waktu dan sesuai pedoma n															
		4.01.01.2.02	Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		12	170	12	170	12	170	12	170	12	170		850	Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana	
		4.01.01.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perang kat Daerah	% pemenuhan kebutuhan administrasi umum		100%	65	100%	65	100%	65	100%	65	100%	65	100%	325		
		4.01.01.2.06.04	Sub Kegiatan Penyed	Jumlah Paket Bahan Logistik		1	65	1	65	1	65	1	65	1	65		325	Sub Bagian Pelayanan	

**BAGIAN ORGANISASI**

*KABUPATEN JEMBER*

			iaan Bahan Logistik Kantor	Kantor yang Disediaka n														Publik dan Tata Laksan a	
		<b>4.01.01. 2.07</b>	<b>Kegiat an Penga daan Barang Milik Daerah Penunj ang Urusan Pemer ntahan Daerah</b>	<b>% pemenu han kebutuh an pengada an BMD penunja ng urusan pemerint ahan daerah</b>		<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>		
		4.01.01. 2.07.06	Sub kegiata n Pengad aan Peralat an dan mesin Lainny a	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediaka n		3	30	1	10	2	20	2	20	2	20		100	Sub Bagian Pelayan an Publik dan Tata Laksan a	
		<b>4.01.01. 2.09</b>	<b>Kegiat an Pemeli haraan Barang</b>	<b>% pemenu han kebutuh an</b>		<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>250</b>		

**BAGIAN ORGANISASI****KABUPATEN JEMBER**

			Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	pemeliharaan BMD penunjang urusan pemerintahan daerah														
		4.01.01.2.09.06	Sub kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara			50		50		50		50		50		250	Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana

\*) Diisikan Dengan Nama Pernagkat Daerah

\*\*\*) Diisikan Dengan Nama Provinsi/Kabupaten/Kota



Pada masing-masing Kegiatan tersebut mencakup beberapa Subkegiatan baik yang dibiayai dana dari APBD murni Pemerintah Kabupaten Jember yang meliputi belanja pegawai, belanja barang dan belanja modal.

Terkait dengan program unggulan Bupati dan Wakil Bupati terpilih, Bagian Organisasi akan mendukung pelaksanaan melalui program-program sebagai berikut :

No	Program Unggulan Bupati dan Wakil Bupati	Program/ Kegiatan OPD	Indikator Program/ Kegiatan	Target					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Wes Wayahe Pelayanan Jember Handal	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten /Kota							
		Kegiatan Penataan Organisasi	1. % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
			2. % kompetensi jabatan sesuai pedoman	75%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
			3. % dokumen anjab/ABK sesuai pedoman	75%	75%	100 %	100 %	100 %	100 %
			4. % Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik	50%	75%	75%	75%	100 %	100 %



			5. % UPP yang menindaki anjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan public	40%	50%	75%	75%	75%	75%
			6. % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik	40%	50%	50%	50%	50%	50%
			7. % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman	40%	50%	75%	75%	75%	75%

*Dokumen Rencana Strategis ( Renstra ) 2021 – 2026*

**Bab**

**VII**

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

Program pembangunan daerah yang tertera dalam RPJMD Tahun 2021-2026 yang dijabarkan dalam berbagai kegiatan terkait dengan kewenangan Bagian Organisasi. diindikasikan oleh suatu indikator kinerja yang diuraikan secara bertahap setiap tahunnya, yang menunjukkan perkembangan, capaian dan hasil akhir dari program pembangunan jangka menengah.

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Bagian Organisasi dengan dokumen RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026, maka dalam penyusunan Renstra diharapkan dapat menjadikan dokumen perencanaan jangka menengah tersebut sebagai acuan, artinya indikator kinerja Bagian Organisasi harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan yang telah dicantumkan dalam target kinerja RPJMD. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki serta dalam rangka pencapaian misi Pemerintah Kabupaten Jember, Bagian Organisasi berkontribusi untuk mewujudkan **misi ke** dua, yaitu:

**“ Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya”**

Kinerja organisasi dalam urusan pemerintahan yang telah ditetapkan pada dasarnya dapat digambarkan melalui tingkat capaian sasaran organisasi, kinerja program maupun tingkat efisiensi dan efektivitas pencapaian sasaran dimaksud. Dengan demikian, indikator kinerja yang diharapkan dapat menggambarkan tingkat pencapaian kinerja organisasi dalam urusan pemerintahan, haruslah

ditetapkan dengan hati-hati sehingga benar-benar dapat menggambarkan keadaan unjuk kerja organisasi secara riil.

Dalam misi ke dua RPJMD 2021-2026 yang harus dilaksanakan, salah satu **tujuan** yang diemban oleh Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah “Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Kondusif Antara Eksekutif, Legislatif, Masyarakat dan Komponen Pembangunan Daerah Lainnya”

Mengacu pada RPJMD, secara rinci penetapan indikator kinerja sasaran atas program pembangunan Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026 sesuai dengan bidang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah khususnya urusan Pemerintahan Bidang Administrasi pemerintahan dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut:

**Tabel VII – 1 (T-C 28)**

**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

NO	TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA	INDIKATOR	KINERJA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN						KINERJA AKHIR PERIODE RPJMD
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	<b>TUJUAN</b>									
	Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif, Efisien dan Pelayanan Publik Yang Prima	a. Indeks Pelayanan Publik	2.51 (C)	2.75 (C)	3.00 (C)	3.25 (B-)	3.50 (B-)	3.75 (B)	4.01 (A-)	
		b. Nilai SAKIP Kabupaten Jember	60.75 (B)	69.00 (B)	70.47 (BB)	73.47 (BB)	77.26 (BB)	80.12 (A)	80.56 (A)	
2	<b>SASARAN</b>									
1)	Terwujudnya pelayanan	a. % UPP yang		40%	50%	75%	75%	75%	75%	

**BAGIAN ORGANISASI**

**KABUPATEN JEMBER**

	public yang prima yang didukung oleh tata laksana organisasi yang efektif dan efisien	menindaklanjuti hasil pemantauan kepatuhan standar pelayanan publik								
		b. % PD yang melakukan Inovasi Pelayanan Publik		40%	50%	50%	50%	50%	50%	
		c. % PD yang menerapkan ketatalaksanaan sesuai pedoman		40%	50%	75%	75%	75%	75%	
2)	Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	% Dokumen SAKIP PD berkualitas Baik		50%	75%	75%	75%	100%	100%	
3)	Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah dan Penerapan Analisis Jabatan	a. % Hasil Monev Kelembagaan yang ditindaklanjuti		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
		b. % kompetensi jabatan sesuai pedoman		75%	100%	100%	100%	100%	100%	

		c. % dokumen anjab/ABK sesuai pedoman		75%	75%	100 %	100 %	100 %	100 %	

**Keterkaitan** Bagian Organisasi **dengan RPJMD Kabupaten Jember tahun 2021-2026** sekurang – kurangnya meliputi 4 (empat) aspek sebagai berikut:

#### **1. Mengampu Sasaran RPJMD**

Bagian Organisasi mengampu Sasaran misi ke dua RPJMD 2021-2026 yaitu:  
“Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Kondusif Antara Eksekutif, Legislatif, Masyarakat dan Komponen Pembangunan Daerah Lainnya”

#### **2. Keselarasan dengan Kinerja Visi, Misi, Tujuan, Sasaran RPJMD**

Struktur Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD menjadi dasar Penyusunan Struktur pohon kinerja Renstra Bagian Organisasi yang dimanifestasikan dalam struktur Tujuan, Sasaran, dan penyusunan Indikator kinerja Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan.

#### **3. Keselarasan dengan Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD**

Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Bagian Organisasi telah diselarasakan dengan Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Jember tahun 2021-2026;

#### **4. Keselarasan Program Perangkat Daerah**

Seluruh program perangkat daerah sebagaimana tercantum dalam Renstra Bagian Organisasi tahun 2021-2026 telah sesuai dengan Program

Pembangunan Daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Jember tahun 2021-2026 pada bab VI dan Bab VII, yang seluruhnya mengacu pada Permendagri 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah.

**Bab VIII**

**PENUTUP**

Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember tahun 2021-2026 ini memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan serta program, kegiatan/sub kegiatan, kerangka pendanaan, indikator kinerja pembangunan serta kaidah pelaksanaannya. Hal ini diperlukan untuk merespon berbagai perubahan yang terjadi dan memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Dalam pelaksanaan Rencana Strategis ini hendaknya senantiasa memahami keterkaitan antar unsur instansi terkait, termasuk unsur yang mewakili aspirasi masyarakat/ stakeholder, agar kinerja yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan terhadap publik (akuntabel) serta dalam rangka menciptakan *good governance/* pemerintahan yang baik.

Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 dalam Urusan ..... menjabarkan 1 (satu) program, xx (.....) kegiatan dan xx (.....) sub kegiatan.

Dengan adanya dokumen Renstra ini diharapkan akan dapat mensinergikan pembangunan urusan pemerintahn Bagian Organisasi untuk lima tahun kedepan. Keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan melalui program dan kegiatan/sub kegiatan sebagaimana tertuang dalam dokumen Renstra dan peran serta seluruh stakeholder diharapkan dapat dilaksanakan untuk mendukung tercapainya kinerja sasaran dan tujuan yang telah ditentukan dan memberikan kontribusi kepada capain pemabngunan misa tujuan dan sasaran RPJMD

Hal-hal penting yang perlu digaris bawahi sebagai kesimpulan atas dokumen Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah:

BANYAKNYA  
PROGRAM  
BANYAKNYA  
KEGIATAN

1. Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Bagian Organisasi Kabupaten Jember untuk periode tahunan pada masa perencanaan.
2. Renstra Bagian Organisasi Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 ini juga dipergunakan sebagai dasar evaluasi dan pelaporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan.
3. Harapan kedepan Bagian Organisasi Kabupaten Jember adalah memperbaiki kinerja terkait dengan isu-isu strategis yang telah dirumuskan, yaitu agar:

ISUE ISUE  
PENTING  
TERKAIT DGN  
OPD SAUDARA,  
YANG HARUS  
DIPERBAIKI  
KINERJA

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....

Dalam menyusun rencana, menjamin efektivitas pelaksanaan pembangunan urusan pemerintahan Bidang Administrasi Pemerintahan di Kabupaten Jember agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan tiga pilar *Good Governance* antara lain "Transparansi, Akuntabilitas dan Partisipasi masyarakat dan *stakeholders*, guna menjamin berbagai program yang direncanakan benar-benar berjalan seperti yang ditetapkan.