

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

A. Tujuan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

- a) Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Renstra;
- b) Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
- c) Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

B. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi *kriteria specific, measurable, agresive but attainable*,

result oriented dan time bond. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Selaras dengan tujuan Misi ke 3 RPJMD Kabupaten Temanggung 2018-2023 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung menetapkan tujuan strategik “**Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara**” dengan indikator tujuan meningkatnya Indeks profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

Dalam mewujudkan tujuan tersebut sampai dengan akhir periode Renstra Tahun 2023, Sasaran yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung adalah:

- a) Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
- b) Terpenuhinya penyusunan formasi ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja

Secara lebih terinci tujuan dan sasaran Strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Pada				
				Tahun Ke- (%)				
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara		<i>Indeks Profesionalisme ASN</i>	49	52	55	56	61
		Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan pejabat Pengawas yang memiliki kompetensi Diklat Kepemimpinan	6,40	5,56	5,50	5,50	5,30
			Persentase ASN dengan kompetensi teknis dan fungsional sesuai jabatannya	3,00	4,50	4,50	4,50	4,50
		Terpenuhinya penyusunan formasi ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja	Persentase Penyusunan Formasi Pegawai	100	100	100	100	100