

**TELAAH PROSES PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN STRATEGIS
(Penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Perlindungan Anak
dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya)**

Oleh :

Adi Kurnia

adi11021959@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya

ABSTRAK

Penelitian ini berlatar belakang permasalahan aplikasi manajemen strategis di lingkungan organisasi publik, dilihat dari telaah menyangkut proses penyusunannya yang menunjukkan belum secara optimal melibatkan unsur pimpinan puncak dalam mengambil peran strategis ke arah mana dari sasaran dan tujuan organisasi akan dibawa ke masa depan (5 tahun). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkritisi bagaimana proses penyusunan rencana strategis (Renstra) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan teknik analisis deskriptif univariat, yaitu mendeskripsikan secara umum tentang suatu fenomena yang diamati dengan menggunakan frekuensi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dimensi penentuan visi dan misi, analisis lingkungan, penentuan sasaran dan tujuan serta strategi pencapaian tujuan kurang diapresiasi tinggi oleh responden artinya penyusunan renstra belum secara optimal melibatkan unsur pimpinan puncak. Simpulan penelitian ini mengungkapkan belum ada pandangan secara kuat dari responden menyangkut proses penyusunan renstra, mulai dari tahapan penentuan visi, misi, analisis lingkungan, penetapan sasaran tujuan serta strategi pencapaiannya.

Kata Kunci : Perencanaan Strategis. Kompetensi Kepemimpinan.

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan kegiatan manajemen pemerintah dihadapkan dengan situasi dan kondisi lingkungan global yang semakin kompleks yang mengundang konsekuensi adaptasi secara dinamis untuk tetap menempatkan pada posisi pemerintah yang siap secara kompetitif. Maka dalam konteks ini, aplikasi manajemen strategis semakin aktual dijadikan sebagai arah kebijakan yang bersifat strategis. Konsekuensi penerapan manajemen strategis pada organisasi publik membutuhkan perubahan pola pikir dan

kerja serta budaya (*mind set*) birokrasi sebagai instrumen penting dalam mewujudkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi publik, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Perlunya perubahan yang bersifat urgen terkait perilaku birokrasi dalam paradigma kinerja organisasi publik saat ini memiliki alasan sangat logis mengingat sejarah perjalanan panjang birokrasi yang masih melekat dengan budaya kerja dan patologi yang menyertainya. Oleh karena itu, manajemen strategis yang dalam

pemanfatannya secara aplikatif sudah lama digunakan dalam organisasi bisnis sejalan dengan perkembangan paradigma New Public Management mulai dimanfaatkan organisasi publik dengan harapan kinerja birokrasi menjadi lebih produktif.

Manajemen strategis secara operasional terutama tahap perencanaan menempatkan unsur pimpinan puncak organisasi berperan penting dan menentukan dalam proses penyusunannya, implementasi dan evaluasi. Organisasi Pemerintah di daerah, seperti SKPD atau Dinas-dinas daerah menjadi semakin penting dan strategis peran dan fungsi dari Kepala Dinas dalam posisi sebagai unsur pimpinan puncak organisasi dan bertanggungjawab dengan kapasitasnya dalam penyusunan dan implementasi manajemen kinerja organisasi. Beratnya tantangan elit daerah tentu tidak lepas dari kewenangan yang dimiliki daerah dalam mengelola otonomi. Otonomi daerah memiliki banyak dimensi dalam lingkungan yang mempengaruhinya, baik internal maupun eksternal.

Dinas Daerah memiliki peran strategis dalam membantu Kepala daerah menjalankan visi dan misinya. Di dalam menjalankan peran strategis tersebut, berpegang kepada Rencana Strategis (Renstra) yang diimplementasikan selama 5 (lima) tahun sebagai operasionalisasi atau tindakan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi masing-masing dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Salah satu dinas yang menjadi objek penelitian ini adalah Dinas BPPKMD. Dinas ini memiliki tugas dan fungsi utamanya di dalam pembinaan pemberdayaan masyarakat desa. Pemberdayaan masyarakat desa merupakan salah satu program Pemerintah untuk percepatan pembangunan desa. Melalui kebijakan

bantuan dan transfer otonomi dengan kisaran bantuan sebesar 1 (satu) Milyar rupiah per tahun telah merubah profile desa yang secara positif menampilkan banyak sisi kemajuan dibandingkan era sebelumnya. Momentum ini perlu lebih diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana sebagai leading sektor Pemerintah di daerah di dalam mengawal dan membina pelayanan secara efektif dan efisien.

Sebagai suatu dokumen tertulis yang berfungsi sebagai *Blue Print* Organisasi dinas, akan terlihat di dalam Renstra yang terkait dengan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga organisasi akan memiliki kemampuan dalam akselerasi dan mendorong pembangunan sesuai bidangnya. Secara administratif Renstra dapat dijadikan sebagai pedoman seluruh anggota organisasi dalam aktivitas merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Dengan kata lain Renstra dapat menjadi parameter kinerja selama 5 (lima) tahun.

Penelitian ini bertolak dari pengembangan teori, maka pertanyaan masalah tidak berdasarkan hasil pengamatan empirik, akan tetapi secara teoritik. pertanyaan ini terkait dengan pendapat Sedarmayanti bahwa manajemen strategis, khususnya perencanaan strategis memberikan pedoman dasar dalam pengambilan keputusan organisasi yang dibuat secara berkesinambungan dan terus menerus. Sejumlah pertanyaan yang nantinya akan dicoba dijawab dalam penelitian ini antara lain : (1) Apakah proses penyusunan Renstra sudah mengakomodasi seluruh

pegawai di lingkungan Dinas BPPDPAK ?, (2) apakah proses penyusunan melibatkan Pimpinan puncak organisasi dan unsur pimpinan dibawahnya ? sejumlah pertanyaan penelitian dimaksud menjadi latar belakang penelitian penting dan alasan yang memotivasi penelitian ini.

Perumusan masalah penelitian ini adalah, sejauhmana perumusan Rencana Strategis (Renstra) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana melibatkan peran aktif seluruh pegawai dan pimpinan serta unsur pimpinan sehingga menjadi dokumen penting yang dijadikan pedoman kerja dalam kurun waktu 5 Tahun (2016- 2019) ?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan mendeskripsikan serta mengkritisi telaah proses penyusunan Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat desa, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya.

B. TINJAUAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Konsep Manajemen strategis menurut Sedarmayanti (2014 :V) “ harus memberi fondasi dasar/pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi, dan merupakan proses berkesinambungan dan terus menerus”. Dengan demikian diharapkan organisasi akan menjadi lebih produktif tidak saja secara internal organisasi tetapi secara eksternal, kepada *statkeholders*, dalam rangka pelayanan yang dapat diterima dan menimbulkan kepuasan. Intinya adalah mengidentifikasi tujuan organisasi, sumberdaya dan bagaimana sumberdaya yang ada dapat digunakan secara efektif untuk memenuhi tujuan strategi, pendapat ini hampir sama dengan Tangkilisan (2003 : 12) “ manajemen strategis muncul sebagai akibat

dari perkembangan yang terjadi dalam organisasi, terutama sekali dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi”, Tanpa adanya tujuan, suatu organisasi tidak memiliki arah dan juga strategi pencapaian di masa depan. Tujuan organisasi yang baik mencerminkan orientasi kepada visi dan misi organisasi.

Sedangkan menurut Siagian (2008 : 15) mengartikan manajemen strategis “ serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut”. Hampir sama dengan David (2009 : 5) manajemen strategis didefinisikan sebagai “ seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan – keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya”. Pendapat David ini lebih mengutamakan kemanfaatan berdasarkan pencapaian saat ini untuk dijadikan dasar perencanaan jangka panjang membuka peluang baru dan berbeda sehingga organisasi semakin efektif dan produktif.

Perbedaan konsep manajemen strategis dengan penekanan dari sudut pandang masing-masing pada dasarnya memiliki persamaan yang mengedepankan komitmen organisasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan melalui langkah- langkah sistematis dan terukur, berkelanjutan untuk jangka panjang. Sejumlah komponen manajemen strategis dalam organisasi publik, menurut Setiyono (2014:8) meliputi Visi, Sasaran atau Tujuan, Analisis Lingkungan, Strategi dan Misi.

Perumusan Visi, menggambarkan suatu cita-cita dan harapan ke masa depan

organisasi yang akan dan ingin dicapainya. dalam hal kerjasama merumuskan visi yang paling penting adalah menggabungkan nilai-nilai dari setiap orang dalam organisasi untuk menjadi bagian visi organisasi.

Perumusan misi harus dilaksanakan setelah visi ditetapkan, Penetapan misi dalam organisasi publik mengikat seluruh individu yang dipandang mengetahui apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan berdasarkan misi organisasi tersebut sebagaimana dikatakan Siagian (2008 : 43) “Ialah maksud dan kegiatan utama yang membuat organisasi memiliki jati diri khas dan sekaligus membedakannya dari organisasi lain yang bergerak dibidang usaha yang sejenis”. Manfaat kejelasan pernyataan misi terutama bagi individu dalam organisasi adalah untuk dapat memberikan kontribusi secara masimal, karena mereka memahami apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Perumusan tujuan dan Sasaran

Perumusan tujuan merupakan penjabaran dari perumusan misi akan menggambarkan berbagai aspek dari keberadaan organisasi yang penting secara komprehensif, sehingga pemahaman tentang apa yang diketahui para pegawai tentang tujuan organisasinya dapat memberikan daya dorong untuk menunjukkan kinerja secara maksimal. Penetapan sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan lebih spesifik dan ditentukan proses waktu untuk pencapaiannya. Dengan demikian sasaran lebih mengikat dan mendorong kinerja lebih termotivasi kepada usaha pencapaian yang jelas dan terukur.

2. Analisis Lingkungan

Manajemen strategis pada dasarnya mengkaji hubungan antara organisasi

dengan lingkungannya, baik lingkungan internal maupun eksternal untuk menghasilkan kondisi yang diinginkan atau diharapkan dimasa mendatang. Pelaksanaan penilaian internal organisasi bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, mengevaluasi kapasitas atau kemampuan untuk menanggapi isu-isu, masalah-masalah dan kesempatan, sedangkan penilaian eksternal organisasi bertujuan mengidentifikasi kesempatan dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang sekarang dan antisipasi perubahan-perubahan lingkungan di masa mendatang.

3. Implementasi Strategi

Setelah melakukan analisis lingkungan langkah berikutnya adalah implementasi strategi dengan menetapkan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi, maka membutuhkan sejumlah langkah tindakan atau langkah operasional untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi dari pencapaian durasi waktu dalam program jangka pendek dan jangka panjang. “Tujuan jangka pendek adalah hasil yang dapat dicapai atau dimaksudkan untuk dapat dicapai dalam waktu satu tahun atau kurang”. Sedarmayanti (2014:150). Sedangkan tujuan jangka panjang dimaksudkan sebagai implementasi strategi yang dilaksanakan secara konsisten, sebagaimana dikatakan sedarmayanti (2014 : 151) “ merepresentasikan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan strategi tertentu”.

Sejauh mana dan bagaimana efektivitas suatu strategi yang telah dipilih diimplementasikan akan tergantung pada bagaimana proses evaluasi dilaksanakan, sebagaimana menurut Siagian (2008 : 257) “ Manajemen perlu melakukan tiga jenis tindakan, yaitu melakukan pengawasan, membuat penilaian dan menciptakan suatu

system umpan balik”. Dengan demikian organisasi jika berangkat dari hasil kerja evaluasi akan dapat dengan mudah yang terukur dan dilaksanakan oleh mengidentivikasi keberhasilan kinerja organisasi, baik individu maupun tim.

4. Kerangka pemikiran penelitian

Gambar Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : diadopsi dari J. David (dalam Sedarmayanti 2004 : 34)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian berlokasi di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPMDPAKB) beralamat Di Jalan Pemuda Kota Tasikmalaya. Merupakan unsur organisasi lini sebagai pelaksana tugas operasional yang terkait langsung dengan sasaran tujuan pencapaian organisasi yang perlu adanya strategi pencapaian dalam perencanaan atau manajemen strategis dan Dinas ini mempunyai masalah actual yang kompleks dalam pembangunan sosial kemasyarakatan khususnya di desa yang membutuhkan kesungguhan dalam penggarapan dan pengelolaannya secara manajerial supaya penyelesaiannya dapat dilaksanakan secara sistematis, efektif dan efisien.

Melalui telaah Rencana Strategis (Resntra), khususnya tahap formulasi

strategis, meliputi sejumlah kajian terkait dengan penetapan misi, sasaran dan tujuan, analisis Lingkungan serta pengukuran kinerja diharapkan dapat diketahui proses perencanaan atau manajemen strategis yang melibatkan pegawai dan bagaimana mereka terlibat serta apa perannya sehingga menghasilkan suatu pedoman kinerja organisasi yang terdokumentasikan selama 5 (Lima) tahun yang dikenal dengan Rencana Strategis (Renstra). Pengungkapan materi penelitian ini terutama mengandalkan kuesioner dengan sifat tertutup dan terbuka serta wawancara dan obeservasi. Data sekunder menggunkan kajian dokumentasi dan sejumlah peraturan perundangan yang terkait dengan materi penelitian.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi

atau variabel yang timbul dalam masyarakat yang menjadi objek penelitian dan jenis penelitiannya dengan menggunakan penelitian sensus, yaitu melalui pengumpulan data terhadap populasi. Yang jumlah pegawainya 96 orang (Data 2018) diberi kesempatan sama sebagai sampel penelitian dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket berdasarkan skala Guttman dengan gradasi “ya” atau “tidak”. Variabel penelitian ini bersifat tunggal, dengan fokus kepada formulasi strategi, bagaimana aktivasi pegawai dalam melakukan kegiatan kritis menyusun rencana strategi dengan penetapan misi, sasaran dan tujuan, analisis lingkungan serta bagaimana pengukurannya.

D. HASIL PENELITIAN

Sebagaimana rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dibuat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPMDPAKB) Kabupaten Tasikmalaya, maka penelitian ini difokuskan kepada aspek formulasi dari perencanaan atau manajemen strategis menyangkut dimensi penetapan misi, perumusan sasaran dan tujuan, analisis lingkungan dan strategi.

Pada *dimensi penetapan misi kesatu* dalam penelitian ini mengidentifikasi manfaat secara keseluruhan atau keberadaan organisasi. Pandangan responden terkait dengan sejauh mana penetapan misi sudah dapat memanfaatkan keseluruhan atau keberadaan organisasi, ternyata 82% menjawab “ya”, ini menegaskan bahwa penetapan misi dapat menunjukkan atau memposisikan fungsi dan peran Dinas Pemberdayaan Masyarakat,

Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPMDPAKB) secara khas di dalam mewujudkan sasaran dan tujuannya sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat yang dilayaninya.

Pada *dimensi penetapan misi kedua* dalam penelitian ini mengidentifikasi persoalan yang dihadapi dinas, terdapat 40% menunjukkan sikap ketidaksetujuannya, sementara 60% yang menjawab ya, artinya tidak terdapat jawaban yang menunjukkan sikap dari mayoritas responden menyetujui bahwa penetapan misi Dinas telah mengakomodasi persoalan yang dihadapi.

Pada *dimensi penetapan misi ketiga* dalam penelitian ini mengidentifikasi Pelanggan sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat, baik secara internal maupun secara eksternal. Sebanyak 82% menjawab “ya”, dan sisanya menjawab “tidak”. Data tersebut mengungkapkan sikap mayoritas responden menyetujui bahwa Dinas telah memperhatikan pelanggan relative signifikan.

Pada *dimensi penetapan misi Keempat* dalam penelitian ini mengidentifikasi persoalan pelanggan dalam penetapan misi, 64% responden menjawab “ya”, 36% menjawab “tidak”. Ini menunjukkan sikap tidak setuju bahwa Dinas merespon persoalan pelanggan dalam penetapan misi.

Dimensi formulasi manajemen strategis penelitian ini mengidentifikasi pada analisis lingkungan, dengan menggunakan analisis SWOT. *Indikator pertama*, pandangan dari responden terkait dengan kinerja mereka sesuai dengan tupoksi Dinas, terdapat 76% dari responden memahami kinerja yang mereka lakukan, Sisanya menjawab “Tidak”. Data ini mendeskripsikan tidak ada sikap secara keseluruhan yang solid didalam

memandang kinerja mereka sebagaimana ditentukan dalam tugas pokok dan fungsinya. Pemahaman kinerja pegawai didukung dengan sedirinya oleh status pekerjaan responden saat ini, untuk mengetahui pandangan responden, terdapat 69% yang menjawab “ya”, dan 32% menjawab “tidak”. Setidaknya kita bisa tahu menyangkut indikator pertama bahwa pemahaman kinerja pegawai belum sesuai dengan tupoksi Dinas. Terkait dengan pandangan ini, indikator ketiga dari dimensi analisis lingkungan, penelitian ini mengidentifikasi bagaimana pandangan responden terkait pentingnya mencari hal-hal secara substansial dalam kinerja, 80% jawaban menjawab “ya”, dukungan mayoritas responden menunjukkan sikap suatu kesadaran perlunya upaya perubahan yang lebih baik dalam kinerja organisasi secara konsisten. Analisis lingkungan organisasi melalui SWOT tentulah menyangkut penilaian secara internal dan eksternal yang dihadapi Dinas, secara internal menyangkut kekuatan dan kelemahan organisasi, sedangkan secara eksternal menyangkut ancaman dan tantangan yang dihadapi, dalam penyusunan SWOT untuk membuat Renstra relative tinggi diapresiasi oleh responden dengan pandangan responden terkait penyusunan Renstra dibuat dengan tim yang tentunya didukung oleh pegawai yang menedepankan prediksi ke depan. Oleh karena itu dibutuhkan ketajaman dalam melihat sisi persoalan ini secara akurat dan terukur.

Dimensi ketiga, Penetapan sasaran. Bagaimana penetapan sasaran dibuat, apakah melibatkan dan diketahui bersama, data ini mendeskripsikan sikap atau pandangan mayoritas responden menyetujui penetapan sasaran telah melibatkan responden dan stakeholders

termasuk pelanggan dalam aktivitas kinerja. Walaupun belum sepenuhnya stakeholders dilibatkan dalam penetapan misi Dinas. Karena ketika membuat indikator, apakah penetapan sasaran Dinas telah mencapai hasil yang diinginkan, ternyata 76% responden menjawab “ya”, yang berarti responden digiring pada pencapaian hasil secara positif, tampak bias atau terdapat ketidakjelasan apa manfaat secara langsung antara penetapan sasaran dengan arah pencapaian hasil dan sasaran yang sesuai dengan skala prioritas yang diinginkan Organisasi, karena ketika diberi indikator kelima, apakah penetapan sasaran ditentukan dengan membuat rangking atau pengurutan, 68% menjawab “ya” dan 32% menyatakan “tidak”, Jawaban atas sikap atau pandangan setuju dari responden tidak terlalu besar dan tidak berbeda jauh dari responden yang menyatakan tidak setuju.

Dimensi keempat, dimensi formulasi manajemen strategis adalah penetapan tujuan. apakah penetapan tujuan dilakukan dengan peninjauan ulang misi dan sasaran?, Apakah penetapan tujuan memutuskan hasil-hasil yang diinginkan? Dari dua angket tersebut 68% menjawab “ya”, 32% menjawab “tidak”, sikap responden terhadap penentuan misi cenderung kurang dapat membedakan antara sasaran dan tujuan dan penentuan tujuan dalam memutuskan hasil yang diinginkan, tetapi ketika diberikan angket menentukan durasi pencapaian tujuan jangka pendek, menengah dan panjang, dan pertanggung jawaban yang dibebankan kepada pimpinan dan bawahan tas proses organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan, 72% menyatakan ya, dengan begitu responden menunjukkan kesadaran relative tinggi akan pentingnya penetapan durasi waktu dan pertanggungjawaban seluruh

anggota organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian tujuan.

Dimensi kelima dari formulasi adalah strategi, sebagai penentuan tujuan organisasi ke depan dan bagaimana mencapainya, durasi penyapaiannya dan realisasi target yang akan dicapai, sekitar 84% dari responden menjawab “ya”, ini menunjukkan tingkat pemahaman dan kesadaran arti strategi cukup tinggi untuk direalisasikan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia untuk memenuhi kualifikasi atau kriteria yang sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan organisasi sangat diperlukan dalam strategi pencapaian tujuan organisasi, fakta ini mengindikasikan dari sikap responden terhadap kebutuhan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPMDPAKB).

E. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian yang dapat ditarik, adalah proses penyusunan Rencana Strategis dalam perspektif manajemen strategis secara keseluruhan menunjukkan tingkat relatif sedang dari keterlibatan pegawai baik pada tahap penentuan misi, analisis lingkungan, penentuan sasaran dan tujuan serta strategi pencapaiannya. tingkat pencapaian yang mengindikasikan hasil sedang secara kualitatif mendeskripsikan bahwa proses penyusunan rencana strategis pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPMDPAKB) mencerminkan tingkat partisipasi relative rendah di dalam keterlibatannya di dalam proses penyusunan rencana strategis. Fakta ini juga mengungkapkan keterkaitan dengan peran unsure pimpinan dan pimpinan,

khususnya dalam perumusan perencanaan kinerja yang dipandang sangat lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi sasmita Rahardjo, 2011. *Manajemen pemerintahan Daerah Yogyakarta* : Graha Ilmu
- Bungin, Burhan, 2011 *Metode Penelitian Sosial Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya : Airlangga University Press.
- David, Fred R., 2009, *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Dono Sumardi (terj.) Edisi keempat, Jakarta : PT Buku Seru.
- Gaspersz, Vincent, 2004. *Perencanaan Strategik untuk Peningkatan Kinerja Sektor Publik Suatu Petunjuk Praktis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto, Erwan Agus, Dyah Ratih Sulitiatuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Kadmasasmita, Achmad Djuaeni, 2005. *Manajemen Strtegis Konsep Dan Aplikasi*. Bandung : LAN RI.
- Kast, Fremont E, James E. Rosenweig. 2002. A Hasymi (terj.) Edisi Keempat, *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- 2014, *Manajemen Strategi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., 2008 *Manajemen Strategik*, Jakarta : PT BUMI AKSARA.
- Setyono, Budi., 2014. *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik Prinsip-*

- prinsip Manajemen* Jakarta : Rajawali Press.
Pengelolaan Negara Terkini. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Dengan Metode R & D*, Bandung : CV Alfabeta.
- Suryabrataa, Sumadi, 1983. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: CV Rajawali.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Manajemen Modern Untuk Sektor Publik.* Yogyakarta : Balariung & Co.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja.*
- Dokumen Lainnya**
- Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2014. Tentang Manajemen Kinerja Pegawai Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.
- Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 – 2021.
- Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.