KATA PENGANTAR

Puji syukur kitapanjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-nya sehingga kita dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategi (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda AcehTahun 2012 - 2017 yang memuat VISI dan MISI Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan.Rencana Strategi pada dasarnya merupakan proses secara sistematis dan berkelanjutan dari keputusan yang diambil dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif, mengorganisasi secara sistematis usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis. Rencana Strategi merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun yaitu tahun2012 s/d 2017. Kami berharap rencana strategi ini dapat berguna bagi pihak - pihak yang berkompeten sehingga dapat menjadi gambaran secara umum tentang pelaksanaan tugas - tugas dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh.

Kami menyadari bahwa Rencana Strategi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh masih banyak yang perlu disempurnakan sehingga diharapkan masukan dan saran yang konstruktif dalam menyempurnakan Rencana Strategi ini dimasa yang akan datang. Dan akhirnya kami mengucapkan terima kasih yang sebesarnya - besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian penyusunan Rencana Strategi ini.Semoga Allah S.W.T selalu meridhai segala upaya kita dalam mengabdi bagi kepentingan masyarakat dan Negara.

Banda Aceh, 15 Oktober 2012

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA
BANDA ACEH

DRS. M. NATSIR ILYAS, M. HUM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19560506 198203 1 008

DAFTAR ISI

Hal

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR GAMBAR iii

DAFTAR TABEL.....iv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Landasan Hukum 3

1.3 Maksud dan Tujuan 5

1.4 Sistematika Penulisan 6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPP 8

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP.....8

2.2 Sumber Daya BKPP.....12

2.3 Kinerja Pelayanan BKPP.....16

2.4 Tantangan dan peluang Pengembangan Pelayanan BKPP 18

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI 25

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPP 25

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih 38

3.3 Penentuan Isu-isu Strategis 39

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STARTEGI DAN KEBIJAKAN ...40

4.1 Visi dan Misi BKPP.....40

4.2 Tujuan dan sasaran Jangka Menengah BKPP 47

4.3 Strategi dan Kebijakan 49

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF 51

BAB VI INDIKATOR, KINERJA BKPP YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD 62

BAB VII PENUTUP 64

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BKPP 20

TABEL 2.2 ANGGARAN DANREALISASI PENDANAAN PELAYANAN BKPP 21

TABEL 3.1 ANALISA SWOT 31

TABEL 3.2 ANALISA ALTERNATIF STRATEGI 33

TABEL 3.3 ANALISA STRATEGI DAN PILIHAN 35

TABEL 4.1 TUJUAN DAN SASARAN 48

TABEL 5.1 RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR, KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF 58

TABEL 6.1 INDIKATOR KINERJA BKPP YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD 63

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik merupakan tuntutan yang harus diperhatikan oleh setiap pengelola pemerintah. Masyarakat menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu Tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang berdasarkan pada ukuran efesiensi, efektif dan ekonomis.

Penerapan dari aturan-aturan yang telah ditetapkan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan disegala bidang secara berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain. Pembenahan di bidang pemerintahan dan pembangunan dimotori dengan kebijakan desentralisasi yang dilandasi pergeseran konsentrasi kegiatan dari pusat ke daerah khususnya kabupaten/kota. Konsekwensi logis dari tuntutan pelayanan prima dari masyarakat yang mencakup dalam kualitas maupun kuantitas adalah peningkatan dari kualitas sumber daya aparatur pemerintah sebagai subject dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah selama ini di ukur dari kemampuan instansi tersebut dalam menyerap atau menghabiskan

jumlah dana yang dianggarankan. Padahal seharusnya keberhasilan harus dilihat dari kemampuan instansi tersebut dalam mengelola sumberdaya yang dimilikinya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan stategisnya.

Pengukuran keberhasilan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif, kesulitan ini disebabkan belum disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kita berharap penerapan E- kinerja yang saat ini sedang dilakukan uji coba pada beberapa SKPD dapat menjadi ukuran dalam mengukur kinerja dan keberhasilan instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh, sehingga dapat menjadi sebagai salah satu tolak ukur untuk mengukur kinerja Pemerintah Kota Banda Aceh secara keseluruhan.

Untuk keperluan tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh yang mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam pelaksanaan kegiatan teknis dan administrasi di bidang kepegawaian meliputi pembinaan dan pengembangan, kepangkatan dan penggajian, kesejahteraan pegawai dan kedudukan hukum, mutasi dan informasi kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan aturan yang berlaku menyusun perencanaan strategis yang disusun dengan berpedoman pada RPJMD untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi BKPP dengan menerapan satandar pelayanan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh sebagai penjabaran dari Visi dan Misi BKPP yang penyusunannya mengacu pada Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih yang diambil **dari misi ke 3 yaitu memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik.**

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Repulik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4910);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, tentang Organisasi Perangkat Daerah;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

20. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2006 tentang Perpindahan Menjadi PNS Pusat dan PNS Daerah;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelasanan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
23. Keputusan Kepala BKN Nomor 13/Kep/2002 tanggal 12 Februari 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pengunaan Aplikasi Badan Kepegawaian Daerah;
24. Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh;

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari disusunnya Renstra BKPP Kota Banda Aceh periode 2013 - 2017 adalah:

a. Sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi BKPP dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
b. Sebagai dokumen perencanaan yang merupakan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT).
c. Sebagai pedoman dalam menyusunan Rencana Kinerja Anggaran (RKA) BKPP
d. Sebagai bahan untuk mengukur kinerja Aparatur BKPP dan organisasi BKPP secara keseluruhan.
e. Sebagai alat ukur dalam pelaksanaan pelayanan yang sesuai dengan standard Operating Procedure (SOP).
f. Untuk menciptakan sinergisitas antara Restra Pemerintah Kota Banda Aceh dengan Rentra BKPP.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Stratejik (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh periode 2012 -2017 adalah :

a. Sebagai penjelasan dan penjabaran Visi, Misi, tujuan strategi, kebijakan dan program kerja BKPP 5 (lima) tahun ke depan.
b. Untuk menjamin ada sinkronisasi antara Rencana Startegis SKPD dan RPJM daerah periode 2013 - 2017.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang
1.2 Landasan hukum
1.3 Maksud dan Tujuan
1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPP

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP
2.2 Sumber Daya BKPP
2.3 Kinerja Pelayanan BKPP
2.4 Tantangan dan PeluangPengembangan Pelayanan BKPP

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
3.3 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Visi dan Misi BKPP

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP

4.3 Strategi dan Kebijakan

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1 Rencana program dan kegiatan

5.2 Indikator Kinerja

5.3 Kelompok Sasaran

5.4 Pendanaan Indikatif

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

BAB VII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANDA ACEH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Menindak lanjuti Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh , ditetapkan Peraturan Walikota Banda Aceh nomor 24 Tahun 2010 tentang Rincian Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Non Struktural BKPP Kota Banda Aceh.

Adapun tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banda Aceh sebagai berikut :

a. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan serta penyusunan program.
b. Pelaksanaan kepegawaian daerah meliputi perencanaan, pengembangan dan promosi.
c. Melakukan promosi kepangkatan dan penggajian, pemberhentian dan pensiun, serta dokumentasi dan informasi kepegawaian, pengumpulan dan mengolah data.
d. Pelaksanaan pelayanan teknis administrasi meliputi administrasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum serta administrasi keuangan badan.
e. Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan.
f. Penyelenggaraan pendidikan pelatihan bagi pegawai negeri sipil yang meliputi pendidikan teknis fungsional dan penjenjangan.
g. Pengkoordinasian dengan instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang teknis fungsional dan pendidikan penjenjangan.

h. Penyampaian informasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan teknis fungsional dan penjenjangan kepada unit kerja dilingkungan Pemerintah Kota.
i. Pembinaan UPTB.
j. Pembinaan kelompok jabatan fungsional, dan
k. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan fungsinya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mempunyai kewenangan :

a. Menyusun dan mengembangkan program kerja pelaksanaan pembinaan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan.
b. Merumuskan kebijakan teknis pembinaan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan.
c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil
d. Membina dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar.
e. Mengumpulkan dan mengelola data serta menyiapkan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil.
f. Melaksanakan dan mengelola mutasi dan tata usaha kepegawaian.
g. Mengumpulkan bahan pelaksanaan ujian dinas dan pemberian penghargaan dan tanda jasa.
h. Membina dan membantu teknis penyelenggaraan diklat.
i. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan.
j. Menyusun rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil.
k. Mengadakan konsultasi dan pembinaan teknis penyelenggaraan diklat.

Pembentukan Struktur Organisasi BKPP Kota Banda Aceh berdasarkan PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008 tentang

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Kerja Kota Banda Aceh.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh terdiri dari 1 (satu) Kepala Badan Eselon II.b, 1 (satu) Sekretaris Eselon III.a, 5 (lima) Kepala Bidang Eselon III.b, 13 (tiga belas) Kasubbag/Kasubbid Eselon IV.a, 3 (tiga) Fungsional Tertentu dan 16 (enam belas) Fungsional Umum dan 2 (dua) orang tenaga kontrak. Adapun Struktur Organisasi BKPP Kota Banda Aceh sebagai berikut:

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi BKPP secsebagaimana dimaksud pada Struktur Organisasi tersebut diatas, Susunan Kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh terdiri dari :

a. Kepala Badan

b. Sekretariat terdiri dari

1) Subbagian Umum
2) Subbagian Keuangan
3) Subbagian Kepegawaian

c. Bidang Pembinaan dan Pengembangan terdiri dari

1) Subbidang Pengembangan Sumber Daya Kepegawaian
2) Subbidang Formasi dan Rekruitmen

d. Bidang Kepangkatan dan Penggajian terdiri dari

1) Subbidang Kepangkatan
2) Subbidang Penggajian dan Pensiun

e. Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum

1) Subbidang Kesejahteraan Pegawai
2) Subbidang Kedudukan Hukum

f. Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian

1) Subbidang Mutasi dan Kinerja
2) Subbidang Sistem Informasi dan Pengolahan Data

g. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

1) Subbidang Penjenjangan Umum dan Struktural
2) Subbidang Teknis dan Fungsional

f. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu

Berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Kota Banda Aceh No. 2 Tahun 2008 terdapat 20 jabatan struktural pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh, yakni :

1. Eselon II : 1 orang
2. Eselon III : 6 orang
3. Eselon IV : 13 orang
4. Widiaiswara : 2 orang
5. Analisis Kepegawaian : 1 orang
6. Fungsional Umum : 14 orang

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh didukung oleh aparatur sebanyak 38 orang dengan perincian menurut golongan sebagai berikut:

Jumlah pegawai BKPP menurut Golongan Kepangkatan

No.	Golongan Ruang	Jumlah (orang)	Persentase
1.	II	13	35,14 %
2.	III	18	48,65 %
3.	IV	6	16,22 %
	JUMLAH	37	100 %

Sedangkan kondisi pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh menurut Tingkat Pendidikannya dapat dilihat sebagai berikut :

Jumlah pegawai BKPP menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	SLTA	7	13,51 %
2.	DIPLOMA 3	5	37,83 %
3.	STRATA 1	14	27,03 %
4.	STRATA 2	10	21,62 %
	JUMLAH	35	100 %

Jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat Penjenjangan

No.	Diklat Penjenjangan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Diklatpim Tk. II	1	5,3 %
2.	Diklatpim Tk. III	6	31,6 %
3.	Diklatpim Tk. I	11	57,9 %
	JUMLAH	19	100 %

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dibawah ini sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

DAFTAR URUT KEPANGKATAN BKPP
KOTA BANDA ACEH

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	NIP	PANGKAT		JABATAN		MASA KERJA		LATIHAN JABATAN			PENDIDIKAN		TINGKAT IJAZAH	TAHUN LULUS	TEMPAT/TANGGAL LAHIR		KET
				GOL/ RUANG	TMT	NAMA	TMT	TAHUN	BULAN	NAMA	TAHUN	BULAN	NAMA	JURUSAN			TGL LAHIR	TEMPAT	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Drs. M. Natsir Ilyas, M.Hum	L	195605061982031006	IV/c	01-04-2010	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	24-12-2008	28	01	PIM II	2008		USU	HUKUM	S2	2003	06-05-1956	Mns. Tuha, A. Besar	
2	Nurhasanah, SE, M.Si	P	196812141998122001	IV/a	01-04-2008	Kasubbid. Teknis dan Fungsional	08-02-2010	14	04	PIM III	2011		UNSYIAH	IESP	S2	2004	14-12-1968	Lambhuk, B. Aceh	
3	Drs. Juswardi Yakob Zein, MM	L	196210031982031004	IV/a	01-10-2008	Kabid. Pendidikan dan Pelatihan	12-01-2009	21	07	PIM III	2004	Okt	UNSYIAH	MANAJEMEN UMUM	S2	2008	03-10-1962	Susoh, Aceh Barat Daya	
4	Dra. Daswita	P	196701261988032001	IV/a	01-04-2009	Kabid. Kepangkatan dan Pengganjian	12-01-2009	18	01	PIM III	2008		UNIDA	ADM. NEGARA	S1	1991	26-01-1967	Meulaboh	
5	Drs. Abdul Munir	L	195712311986031068	IV/a	01-10-2010	Kabid. Mutasi dan Informasi Kepegawaian	12-01-2009	22	07	ADUMLA	1999		UNIDA	ADM. NEGARA	S1	1999	31-12-1957	Idi Cut	
6	Fauzi, SE	L	196912051996031003	III/d	01-04-2008	Kasubbid. Penjenjangan Umum dan Struktural	16-01-2009	10	01	ADUMLA	2002		STIES	EKONOMI MANAJEMEN	S1	1998	05-12-1969	Piyeung Datu, A. Besar	
7	Murtadha, S.Sos	L	197204081992031003	III/d	01-10-2010	Kasubbid. Mutasi dan Kinerja	08-02-2010	13	07	PIM IV	2008	SEPT	UNIDA	ADM. NEGARA	S1	1999	08-04-1972	Banda Aceh	
8	Nasruddin, S.STP, M.Si	L	197908051998011001	III/d	01-10-2010	Kasubbid. Penggajian dan Pensiun	08-02-2010	08	00	PIM III	2011		UNMER	KEBIJAKAN PUBLIK	S2	2005	05-08-1979	Samalanga, Bireuen	
9	Nurhayati, SH	P	196807031999032003	III/d	01-04-2011	Kasubbid. Kesejahteraan Pegawai	01-02-2010	12	01	PIM IV	2006		UNMUHA	PERDATA	S1	1996	03-07-1968	Sigli, A. Pidie	
10	Cut Rizan, S.Sos	P	197001031998032005	III/c	01-10-2005	Kasubbag. Keuangan	16-01-2009	05	07	PIM IV	2008		STIA	MANAJEMEN UMUM	S1	2000	03-01-1970	Lam Ujong, Pidie	
11	Azhar, S.Pd, M.Pd	L	196411062000121001	III/c	01-10-2010	Widyaiswara Muda	01-07-2012	05	10	PELATIHAN WI	2011		UNSYIAH	ADMINISTRASI PENDIDIKAN	S2	2011	06-11-1964	Banda Aceh	
12	Hasfit Sofha, SH	L	196912092001121001	III/c	01-04-2010	Kasubbid. Kedudukan Hukum	16-01-2009	08	04	PIM IV	2006		UNSYIAH	HUKUM	S1	1997	09-12-1969	Banda Aceh	
13	Cut Yunita, S.STP, MM	P	198309062001122001	III/c	01-04-2010	Kasubbid. Pengembangan Sumber Daya Pegawai	16-01-2009	04	06	PIM III	2011		UNSYIAH	MANAJEMEN UMUM	S2	2009	06-09-1983	Reuhat Tuha, A. Besar	
14	Daeng Mustoffa, SE	L	196701262002121002	III/c	01-04-2009	Kasubbag. Umum	01-01-2009	06	04	PIM III	2011		PERBANAS	MKP	S1	1993	26-01-1967	Aceh Pidie	
15	Azanasriaty, SH	P	197508122001122002	III/c	01-04-2010	Kasubbid. Formasi dan Rekruitmen	16-06-2010	08	04	PIM IV	2010		UNSYIAH	ILMU HUKUM	S1	1998	12-08-1975	Banda Aceh	
16	Miftahul Jannah, SE	P	198001311999062001	III/c	01-04-2011	Kasubbid. Sistem Informasi dan Pengelolaan Data	08-02-2010	07	09	PIM IV	2010		STIM	MANAJEMEN	S1	2004	31-01-1980	Jabet, Bireuen	
17	Dian Afrina Anwar, SP	P	198204182006042004	III/c	01-04-2010	Kasubbag. Kepegawaian	28-04-2011	06	06	PIM IV	2012		UNSYIAH	SEP	S1	2005	18-04-1982	Banda Aceh	
18	Muhammad Nasir, S.Sos	L	196607221987031002	III/b	01-04-2012	Pengelola Administrasi Kepegawaian	30-09-2012	17	01	-	-			ILMU ADM NEGARA	S1	2007	22-07-1966	Banda Aceh	
19	Syahruddin, ST	L	197201172006041002	III/b	01-04-2010	Kasubbid. Kepangkatan	20-10-2011	04	00	PIM IV	2012		STT-BO	TEKNIK INFORMATIKA	S1	2005	17-01-1972	Tanobato, Tap. Selatan	
20	Azwar, SE	L	197707272007011040	III/b	01-04-2011	Pengelola Data Simpeg	20-10-2009	06	06	-	-		UNSYIAH	MANAJEMEN	S1	2004	27-07-1977	Langsa	
21	Yusnidar, SE	P	197706042001122003	III/b	01-04-2012	Pengelola Administrasi Kepegawaian	01-01-2009	08	04	-	-		UNSYIAH	EKP	S1	2006	04-06-1977	Banda Aceh	
22	Azila Oktavus, SE	L	197910062006041005	III/a	01-10-2009	Bendahara Pengeluaran	01-01-2009	01	06	-	-		UNSYIAH	MANAJEMEN	S1	2006	06-10-1979	Banda Aceh	
23	Fauzan Afhendra, SE	L	197404302010011004	III/a	01-10-2010	Pembantu PPK	01-01-2009	05	03	-	-		STIEI	MANAJEMEN PERUSAHAAN	S1	1999	30-04-1974	Bireuen	
24	Muhsin, A.Md	L	198204112006041007	II/d	01-04-2010	Analis Kepegawaian	01-06-2010	09	01	-	-		IAIN	ILMU PERPUSTAKAAN	D III	2003	11-04-1982	Kd. Kemuning, A. Timur	
25	Irawati Harahap, A.Md	P	197608272006042003	II/d	01-04-2010	Pembantu Bendahara	01-01-2009	07	00	-	-		UMSU	MANAJEMEN PERPAJAKAN	D III	1999	27-08-1976	Surabaya	
26	Makhdalisa, A.Md	P	198208262006042004	II/d	01-04-2010	Pengelola Administrasi Kepegawaian	01-01-2009	07	00	-	-		USU	ADM PERPAJAKAN	D III	2004	26-08-1982	Medan	
27	Ilin Muhaira, A.Md	P	198410102006042005	II/d	01-04-2010	Pengelola Data Simpeg	12-04-2011	07	00	-	-		UNSYIAH	EKONOMI AKUNTANSI	D III	2005	10-10-1984	Banda Aceh	
28	Hafas, A.Md	L	197811122010011004	II/c	01-01-2010	Pengelola Pensiun dan Penggajian	14-11-2011	08	03	-	-		AMN	KPN	D III	2004	12-11-1978	Banda Aceh	
29	Zamzami	L	198004122007011004	II/b	01-04-2011	Pengelola Adm. Kediklatan	20-10-2010	10	09	-	-		SMTI	KIMIA INDUSTRI	SMA	2000	12-04-1980	Cempeudak, A. Utara	
30	Lisda	P	197009172007012003	II/b	01-04-2011	Pengagenda Surat	05-03-2012	07	00	-	-		SMA	BIOLOGI	SMA	1990	17-09-1970	Banda Aceh	
31	Yuralsah Yuningsih	P	198212302008012001	II/b	01-01-2012	Pembantu PPK	01-04-2010	09	03	-	-		SMK	SEKRETARIS	SMA	2001	30-12-1982	Banda Aceh	
32	Azwardi	L	198604272009031001	II/a	01-03-2009	Pengelola Data Simpeg	20-10-2009	04	06	-	-		SMK	BANGUNAN	SMA	2004	27-04-1986	Sabang	
33	Surya Dharma	L	198211192009031001	II/a	01-03-2009	Pengelola Administrasi Kepegawaian	01-01-2009	05	02	-	-		SMA	IPA	SMA	2001	19-11-1982	Banda Aceh	
34	Norasanah	P	198410082010012002	II/a	01-01-2010	Pengadministrasian Umum	07-10-2011	06	00	-	-		SMA	IPA	SMA	2002	08-10-1984	Desa Kumbang, Pidie	

2.3 Kinerja Pelayanan BKPP

Dalam rangka peningkatan kinerja dan kepastian penyelesaian pelayanan Adminstrasi Kepegawaian BKPP telah mampu menerapkan Standard Operating Procedure (SOP) sesuai dengan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor : 69 Tahun 2010 tentang Pedoman/Standard Operating Procedure (SOP) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh.

Untuk menertibkan dan meningkatkan pelayanan Administrasi Kepegawaian serta peningkatan integritas aparatur yang professional untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam pelayanan kepegawaian maka BKPP menciptakan system pelayanan Adminstrasi kepegawaian melalui satu pintu (Loket) sehingga diharapkan akan terciptanya pelayanan yang cepat dan tepat, sesuai dengan motto BKPP *"Cepat Pelayanan Tepat Penanganan"*.

Adapun jenis pelayanan dan waktu penyelsaian yang dilakukan di BKPP sebagai berikut :

1. Kenaikan pangkat reguler Gol I, II dan III waktu penyelesaian 35 Hari.
2. Kenaikan pangkat reguler Gol IV/a s/d IV/b waktu penyelesaian 15 Hari.
3. Kenaikan pangkat reguler Gol IV/c ke atas waktu penyelesaian 15 Hari.
4. Kenaikan pangkat fungsional Gol I, II dan III waktu penyelesaian 35 Hari.
5. Kenaikan pangkat fungsional Gol IV/a s/d IV/b waktu penyelesaian 15 Hari.
6. Kenaikan pangkat fungsional Gol IV/c ke atas waktu penyelesaian 15 Hari.
7. SK Pencantuman Gelar waktu penyelesaian 5 Hari.
8. Keputusan Peninjauan Masa kerja waktu penyelesaian 5 Hari.
9. Cuti PNS waktu penyelesaian 4 Hari.

10. Satya Lencana Karya waktu penyelesaian maksimal 6 Bulan.
11. Bapetarum masa penyelesaian maksimal 3 Bulan.
12. Kartu Pegawai (Karpeg) masa penyelesaian maksimal 6 Bulan.
13. Karis/Karsu masa penyelesaian maksimal 5 Bulan.
14. Sengketa PNS masa penyelesaian 3 Bulan.
15. Rekomendasi Pindah Keluar Kota Banda Aceh masa penyelesaian 5 hari.
16. Pengangkatan dalam Jabatan Struktural masa penyelesaian 5 hari.
17. Rekomendasi Pindah sebagai Tenaga Titipan/Pindah Definitif masa penyelesaian 5 hari.
18. Izin belajar masa penyelesaian 15 hari.
19. Tugas Belajar masa penyelesaian 20 hari.
20. Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Pendidikan masa penyelesaian 15 hari.
21. Pengankatan Pertama dalam Jabatan Fungsional masa penyelesaian 15 hari.
22. Penyesuaian dalam Jabatan Fungsional masa penyelesaian 5 hari.
23. Pemberhentian dalam Jabatan Fungsional masa penyelesaian 5 hari.
24. Pembebasan sementara dalam Jabatan Fungsional masa penyelesaian 15 hari.
25. Usul SK Konversi NIP Baru masa penyelesaian proses di Jakarta/Medan.
26. Kesalahan Data SK Konversi NIP Baru masa penyelesaian proses di Jakarta/Medan.
27. Kesalahan Data KPE masa penyelesaian proses di Jakarta/Medan.
28. Kenaikan Gaji Berkala masa penyelesaian 5 hari.

29. Pensiun Aktif (BUP) masa penyelesaian 3 Bulan (BKN Medan IV/a ke bawah) 8 Bulan (BKN Jakarta IV/b ke atas).
30. Pensiun Sakit masa penyelesaian 1 Bulan (III/d ke bawah), 1 Bulan (IV/a dan IV/b), 8 Bulan (IV/c ke atas), 1 Bulan (III/d ke atas), 1 Bulan (IV/a & IV/b), 8 Bulan (IV/c ke atas).
31. Pensiun Dini masa penyelesaian 1 Bulan (III/d ke bawah), 1 Bulan (IV/a & IV/b), 8 Bulan (IV/c ke atas).
32. Pensiun MPP (Masa Persiapan Pensiun) masa penyelesaian 1 Bulan (IV/d ke bawah).
33. Pensiun Tewas masa penyelesaian 1 Bulan (IV/d ke bawah).
34. Izin Testing dan Rekomendasi masa penyelesaian 15 Hari (IV/d ke bawah).

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP

Tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh 5 (lima) tahun kedepan adalah:

a. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional;
b. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;
c. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD;
d. Sebahagian besar pejabat struktural pada SKPD belum optimal dalam menerapkan aturan kepegawaian baik dalam bidang administrasi maupun penegakan disiplin;

Dalam memberikan pelayanan prima kepada Aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh juga memiliki peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah:

a. Adanya potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil.
b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional.
c. Terbukanya kerjasama dengan pihak lain untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur.
d. Terbuka kesempatan bagi Aparatur untuk mengembangkan pola karier, mengikuti pendidikan dan pelatihan.

BAB III
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas umum pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang meliputi perencanaan formasi, persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemidahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian pensiun, penghargaan (*reward*) dan sanksi *(punishment)* dan. Untuk tercapainya tugas dan fungsi tersebut ditempuh melalui penetapan strategi dan arah kebijakan pembangunan. Strategi berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan Visi dan Misi, selanjutnya diperjelas dengan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai dengan serangkaian arah kebijaka.

Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil identifikasi permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT, Analis Alternatif Strategi dan Analisa Strategi Pilihan yang diuraikan sebagai berikut:

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Berdasarkan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan SDM Aparatur melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Renstra sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2012- 2017 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah daerah 5 (lima) tahun mendatang.

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah :

a. BKPP belum memiliki gedung kantor yang representatif;
b. Data kepegawaian di BKPP harus dikelola secara ganda yaitu untuk kebutuhan kepangkatan dan pensiun menggunakan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), sedangkan untuk administrasi kepegawaian lainnya harus menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG);
c. Masih didapati PNS yang melanjutkan pendidikan belum memiliki Izin Belajar;
d. SKPD dalam merekrut pegawai Non PNS tidak sesuai aturan;
e. Kurangnya keberanian/ komitmen kepala SKPD untuk memproses bawahan yang diduga melakukan pelanggaran disiplin (PP 53 Tahun 2010);
f. Penataan personil secara proporsional pada jabatan struktural dan fungsional belum berdasarkan kompetensi.
g. Proses mutasi pada seorang PNS yang kurang disiplin dan memiliki kinerja rendah, tidak menyelesaikan masalah akan tetapi memindahkan masalah ke SKPD lain;
h. Tempat pelatihan diklat struktural dan fungsional bagi PNS belum tersedia;
i. Proses pengangkatan Guru Tidak Tetap (GTT), Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang masuk dalam database kepegawaian sesuai regulasi SE MENPAN No 5 Tahun 2010 untuk dilakukan pemberkasan menjadi calon Pegawai Negeri Sipil dan tindak lanjut pemetaan Tenaga Honorer Kategori I, II dan Non Kategori.

1. Kekuatan /Strengths (S)

a. Adanya undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
b. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik;

c. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan;
d. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan professional.

2. Kelemahan/ Weaknesses (W)

a. Belum adanya prasarana (gedung kantor);
b. Kurangnya sarana kantor untuk mendukung pelayanan ;
c. Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian;
d. Kurangnya aparatur yang memiliki keahlian khusus.

3. Peluang/Opportunities (O)

a. Adanya potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional;
c. Terbukanya kerjasama dengan pihak lain untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur;
d. Terbuka kesempatan bagi Aparatur untuk mengembangkan pola karier, mengikuti pendidikan dan pelatihan.

4. Ancaman/ Threates (T)

a. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional;
b. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;
c. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD;
d. Sebahagian besar pejabat struktural pada SKPD belum optimal dalam menerapkan aturan kepegawaian baik dalam bidang administrasi maupun penegakan disiplin.

ASUMSI (ASI)

Dari kedua analisis tersebut baik lingkungan Internal ataupun Eksternal dengan menggunakan analisis SWOT (Tabel 1) diperoleh Asumsi (ASI) sebagai berikut:

1. Adanya undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik merupakan **kekuatan utama** dalam pencapaian Visi.
2. Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian dan kurangnya aparatur yang memiliki keahlian khusus merupakan **kelemahan** untuk pencapaian Visi.
3. Adanya potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional merupakan **peluang** untuk pencapaian Visi.
4. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional dan terbatasnya pengetahuan ilmu teknologi informasi bagi aparatur, sehingga menghambat pelayanan dibidang kepegawaian merupakan **tantangan** terhadap pencapaian Visi.

ANALISA STRATEGIS

Dari asumsi dan informasi lain yang telah dikembangkan sebelumnya, dilakukan Analisis Strategis dan Analisa Pilihan (ASAP) melalui pengembangan lebih lanjut Analisa SWOT (Tabel II) ditemukan Strategi Alternatif sebagai berikut:

1. Strategi (SO)

a. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk

pengembangan potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan Islami.

b. Mendayagunakan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik demi mendukung kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional**.**

2. Strategi (WO)

a. Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian potensi SDM Aparatur dapat dikembangkan dalam penataan personil.

b. Kurangnya Aparatur yang memiliki keahlian khusus ditingkatkan dengan kerja sama dengan pihak lain untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur.

3. Strategi (ST)

a. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk mengatasi interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga tidak terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD.

b. Memanfaatkan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik untuk melaksanakan tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara profesional.

4. Strategi (WT)

a. Belum optimalnya penerapan Sistem Aplikasi Kepegawaian dan kurangnya Aparatur yang memiliki keahlian khusus, BKPP berkewajiban untuk mengoptimalkan penggunaan sistem Aplikasi Kepegawaian guna menghadapi era globalisasi dan

kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian .

b. Belum adanya prasarana gedung dan kurangnya sarana kantor mengharuskan BKPP memprioritaskan perencanaan pembangunan Prasarana dan Sarana untuk mendukung pelayanan dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara profesional.

FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN

Untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga dapat memperjelas hubungan antara Visi, Misi dan Nilai-nilai Asumsi selanjutnya disusun faktor penentu keberhasilan (FPK) dan dikembangkan dari alternatif Strategi (Tabel 3.3) sebagai berikut:

1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk pengembangan potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan berdasarkan Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam penataan personil yang profesional dan Islami.
2. Mendayagunakan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik demi mendukung kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin tinggi dan professional melalui *reward* dan *punishment*.
3. Mengoptimalkan Sistem Aplikasi Kepegawaian potensi SDM Aparatur dapat dikembangkan dalam penataan personil agar pelayanan kepegawaian diterima dengan cepat dan tepat.
4. Memanfaatkan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik untuk menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional agar terwujudnya Aparatur yang bersih, berwibawa dan islami.

TABEL 3.1
ANALISA SWOT

FAKTOR	Bobot	Ranting	Skor (2x3)	KOMENTAR/ ASUMSI
1	2	3	4	5
STRENGTHS **(Kekuatan)**				
1. Adanya undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;	15	4	60 I	Adanya undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik merupakan **kekuatan utama** dalam pencapaian Visi.
2. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik;	15	3	45 II	
3. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan;	10	2	20 III	
4. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan professional.	10	1	10 IV	
WEAKNESSES **(Kelemahan)**				
1. Belum adanya prasarana (gedung kantor);	10	I	10 IV	Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian dan kurangnya aparatur yang memiliki keahlian khusus merupakan **kelemahan** untuk pencapaian Visi.
2. Kurangnya sarana kantor untuk mendukung pelayanan ;	10	2	20 III	
3. Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian;	15	4	60 I	
4. Kurangnya aparatur yang memiliki keahlian khusus.	15	3	45 II	
	100			
OPORTUNITIES **(Peluang)**				
1. Adanya potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;	15	4	60 I	Adanya potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional;	15	3	45 II	
3. Terbukanya kerjasama dengan pihak lain untuk peningkatan	10	2	20 III	

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur;				dan professional merupakan **peluang** untuk pencapaian Visi.
4. Terbuka kesempatan bagi Aparatur untuk mengembangkan pola karier, mengikuti pendidikan dan pelatihan.	10	1	10 IV	
***THREATES* (Ancaman)**				
1. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional;	15	4	60 I	Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional dan terbatasnya pengetahuan ilmu teknologi informasi bagi aparatur, sehingga menghambat pelayanan dibidang kepegawaian merupakan **tantangan** terhadap pencapaian Visi.
2. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;	15	3	45 II	
3. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD;	10	2	20 III	
4. Sebahagian besar pejabat struktural pada SKPD belum optimal dalam menerapkan aturan kepegawaian baik dalam bidang administrasi maupun penegakan disiplin.	10	1	10 IV	
	100			

Penilaian/ Rating pengaruh terhadap keberhasilan

- Sangat tinggi pengaruhn = 4
- Tinggi pengaruhnya = 3
- Tidak tinggi pengaruhnya = 2
- Tidak berpengaruh = 1

TABEL 3.2
ANALISIS ALTERNATIF STRATEGI

ALI (Internal) / ALE (Internal)	***STRENGHTS* (Kekuatan)**	***WEAKNESSES* (Kelemahan)**
	1. Adanya undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian; 2. Tersedianya Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik; 3. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan; 4. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan professional.	1. Belum adanya prasarana (gedung kantor); 2. Kurangnya sarana kantor untuk mendukung pelayanan; 3. Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian; 4. Kurangnya aparatur yang memiliki keahlian khusus.
OPPORTUNITIES (Peluang)	**STRATEGI SO, Gunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang**	**STRATEGI WO, Tanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang**
1. Adanya potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil; 2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan profesional; 3. Terbukanya kerjasama dengan pihak lain untuk	1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk pengembangan potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan Islami.	1. Belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian potensi SDM Aparatur dapat dikembangkan dalam penataan personil. 2. Kurangnya Aparatur yang memiliki keahlian khusus ditingkatkan dengan kerja sama dengan pihak lain untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur; 4. Terbuka kesempatan bagi Aparatur untuk mengembangkan pola karier, mengikuti pendidikan dan pelatihan.	2. Mendayagunakan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik demi mendukung kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional.	
THREATES (ancaman)	**STRATEGI ST, Gunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman**	**STRATEGI WT, Perkecil kelemahan dan hadapi ancaman**
1. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional; 2. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan; 3. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD; 4. Sebahagian besar pejabat struktural pada SKPD belum optimal dalam menerapkan aturan kepegawaian baik dalam bidang administrasi maupun penegakan disiplin.	1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk mengatasi interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga tidak terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD. 2. Memanfaatkan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik untuk menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara profesional.	1. Dengan belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian dan kurangnya Aparatur yang memiliki keahlian khusus, digunakan untuk menghadapi era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian . 2. Dengan belum adanya prasarana gedung dan kurangnya sarana kantor untuk mendukung pelayanan dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional

TABEL 3.3

ANALISA STRATEGIS DAN PILIHAN

ASUMSI	SKOR			JML SKOR
	MISI	VISI	NILAI	
I. STRATEGI (SO)				
1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk pengembangan potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan Islami.	4	4	D4 K4 T4	20
2. Mendayagunakan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik demi mendukung kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur agar berdisiplin dan professional.	3	4	D4 K4 T3	18
II. STRATEGI (WO)				
1. Belum optimalnya Sistem	4	4	D3	17

Aplikasi Kepegawaian potensi SDM Aparatur dapat dikembangkan dalam penataan personil.			K3 T3	
2. Kurangnya Aparatur yang memiliki keahlian khusus ditingkatkan dengan kerja sama dengan pihak lain untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	2	2	D3 K3 T3	13
III. STRATEGI (ST)				
1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk mengatasi interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian sehingga tidak terjadi perbedaan dalam pelaksanaan pada masing-masing SKPD.	2	2	D3 K2 T2	11
2. Memanfaatkan Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kerja yang baik untuk menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara profesional.	3	3	D4 K3 T3	16

IV. STRATEGI (WT)				
1. Dengan belum optimalnya Sistem Aplikasi Kepegawaian dan kurangnya Aparatur yang memiliki keahlian khusus, digunakan untuk menghadapi era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian .	4	3	D3 K3 T2	15
2. Dengan belum adanya prasarana gedung dan kurangnya sarana kantor untuk mendukung pelayanan dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai secara professional	2	2	D2 K2 T2	10

Keterangan Skor :

4 = Paling Terkait
3 = Sangat Terkait
2 = Terkait
1 = Tidak terkait

D = Disiplin
K = Kejujuran
T = Terampil

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

Visi, Misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kapala Daerah terpilih dalam 5 (lima) tahun kedepan (2013 - 2017), sebagai berikut:

Visi Kota Banda Aceh ***"Banda Aceh Model Kota Madani".***

Searah dengan pencapaian visi yang akan dilaksanakan dan diwujudkan untuk mendukung visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menitikberatkan pada Profesional dan Islami. Profesional dan Islam dapat dimaknai dengan kondisi penentuan kebijaksanaan pemerintah yang senantiasa melibatkan partisipasi aparatur dalam pengambilan keputusan yang berlandaskan syariat Islam. Sedangkan dari sisi aparatur yaitu terwujudnya suatu kondisi aparatur yang amanah, bertanggungjawab berdasarkan falsafah negara Pancasila dan islami yang ditandai dengan perilaku aparatur pemerintah yang sesuai ajaran Islam serta melaksanakan prinsip-prinsip kepemerintahan yang baik, yang selanjutnya dirumuskan kedalam Misi.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya. Rumusan misi Kota Banda Aceh yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh adalah Memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan menciptakan aparatur yang profesional dan Islami. Untuk mendukung misi yang didasarkan pada isu-isu dan analisis stratejik maka tujuan secara spesifik yang ingin dicapai adalah meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah yang ditandai dengan semakin kuatnya kelembagaan SKPD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada aparatur dan masyarakat.

3.3 Penentuan Isu-isu Strategis

Penentuan isu-isu strategis merupakan salah satu bagian terpenting dokumen RENSTRA karena menjadi dasar utama Visi dan Misi Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda AcehTahun 2012-2017 untuk menuju tata kelola pemerintahan yang baik.

Penyajian isu-isu strategis meliputi permasalahan yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis ialah :

a. Belum optimalnya sistem pelayanan informasi manajemen kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.
b. Masih kurangnya aparatur yang memeiliki kompetensi yang berbasis kinerja.
c. Masih kurangnya aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berbasih kompetensi yang islami.
d. Belum optimalnya pembinaan disiplin dan kesejahteraan terhadap aparatur.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Visi dan Misi BKPP

Sehubungan dengan adanya perubahan lingkungan strategis yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh, termasuk adanya Visi baru dari Kepala Daerah terpilih mengharuskan Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh menyesuaikan Visi dan Misi organisainya dengan Visi dan Misi Kota Banda Aceh yang baru yaitu **Banda Aceh Model kota Madani.**

Adapun Visi dan Motto BKPP 2013 - 2017 adalah

VISI

"Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kota Banda Aceh yang Profesional dan Islami"

MOTTO

" Cepat Pelayanan Tepat Penanganan"

Dalam pernyataan Visi tersebut diatas, terdapat beberapa kata kunci antara lain :

a. Aparatur Pemerintah
b. Profesional
c. Islami

Pemahaman atas makna kata-kata kunci tersebut akan memberikan pemahaman yang konprehensif tentang Visi. Makna ringkas dari kata-kata kunci tersebut adalah :

1. Aparatur Pemerintah

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/87/M.PAN/8/2005 tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan dan Disiplin Kerja. Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara mendefinisikan "Aparatur Pemerintah" sebagai alat kelengkapan Pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, baik di Pusat maupun di Daerah termasuk aparatur perekonomian Negara dan Daerah.

Dalam pasal 3 Peraturan Permenpan tersebut menegaskan bahwa:

a. SDM Aparatur Pemerintah dalam melaksanakan tangung jawab melakukan perubahan sikap, tindakan, dan perilaku kearah budaya kerja efisien, hemat, disiplin tinggi, dan anti korupsi, kolusi dan nepotisme.
b. Aparatur Pemerintah berupaya secara sistimatis dan berkelanjutan menjadi panutan dan tauladan dalam lingkungan masyarakat.

2. Profesional

Profesional diartikan sebagai serangkaian keahlian yang dipersayaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan

Secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa seorang dikatakan profesional karena mempunyai standar kualitas dan ciri tertentu, antara lain :

a. Tingkat Pendidikan Spesialisasinya menuntut seseorang melaksanakan pekerjaan dengan penuh kapabilitas, kemandirian dalam mengambil keputusan, mahir dan terampil dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.
b. Motif dan tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan itu adalah pengabdian kepada kemanusian, bukan imbalan kebendaan (bayaran).
c. Terdapat kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang

bersangkutan. Kode etik tersebut menjadi standar perilaku pekerjaannya.

d. Terdapat Kesetiakawanan seprofesi, yang diwujudkan dengan saling bekerjasama dan tolong menolong antar anggota maupun dengan organisasi lainya, baik secara individu maupun didalam rangka organisasi.
e. Aparatur pemerintah yang profesional merupakan hasil dari suatu yang dipersiapkan dan dibina di pekerjaanya, dan terus berkembang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Islami

Makna islami dalam Visi BKKP dapat didefinisikan sebagai "pengamalan nilai-nilai syariat islam dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan". Nilai-nilai islami tersebut juga berlaku bagi aparatur pemerintah kota Banda Aceh yang Non Muslim.

Nilai-nilai syariat islam yang harus dimiliki oleh seorang aparatur pemerintah kota Banda Aceh antara lain :

a. Aparatur Pemerintah harus mempunyai keyakinan bahwa pertanggungjawaban semua aktifitasnya adalah kepada Allah SWT, selain kepada pemerintah dan atasanya.
b. Aparatur pemerintah harus mampu melaksanakan amar makruf nahi munkar dalam setiap aktifitas pekerjaanya dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari- hari.
c. Mampu bersikap adil, artinya seorang aparatur pemerintah harus menerapkan makna - makna keadilan dalam pelaksaan kegiatannya antara lain :
    1. tidak membedakan sesorang dengan yang lain dalam kontek ini yang dimaksud adalah persamaan hak.
    2. Seimbang atau adanya keseimbangan dengan tidak berat sebelah dalam memutuskan sesuatu.

3. Perhatian terhadap hak- hak ndividu dan memberikan hak-hak itu pada setiap pemiliknya.
4. Adil yang dinisbatkan pada Ilahi, artinya adanya keyakinan pada diri aparatur bahwa keadilan Ilahi merupakan rahmat dan Kebaikan Allah S.W.T bagi umat manusia.

d. Menganut azas musyawarah

yaitu suatu azas dalam islam yang merupakan upaya bersama dengan sikap rendah hati untuk memecahkan persoalan (mencari jalan keluar) guna mengambil keputusan bersama dalam penyelesaian atau pemecahan masalah yang menyangkut urusan keduniawian.

e. Keikhlasan

Ikhlas bermakna bersih dari kotoran dan menjadikan sesuatu bersih tidak kotor. Dengan Sifat ikhlas seorang aparatur pemerintah akan menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah saja dengan menyembahNya dan tidak menyekutukan dengar yang lainya dan tidak riya dalam beramal dan selalu berniat mengharap ridha Allah saja dalam setiap pekerjaanya/amalannya.

f. Informatif

Seorang aparatur pemerintah harus mampu memberikan informasi yang berguna dan menarik, dimana dalam memberikan informasi bersifat menerangkan serta bersifat edukatif, stimulatif dan persuasive.

g. Jabatan adalah amanah

Memaknai jabatn adalah amanah dimana Amanah adalah kepercayaan dan tanggungjawab, sehingga apapun yang dilaksanakan sudah pasti akan dipertanggungjawabkan didunia dan akhirat.

h. Disiplin

Disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan yang salah sehingga

dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku bertanggungjawab dan taat serta patuh kepada semua ketentuan yang berlaku.

i. Khadimul Ummah

Aparatur seharusnya memiliki empati atas problem sosial masyarakat dan mampu merasakan berbagai kesulitan yang dialami oleh masyarakat. Dalam komitmen pemerintahan, hal tersebut merupakan tanggungjawab aparatur sebagai pelayan masyarakat.

Misi merupakan penjabaran lebih lanjut dari Visi yang berisikan. pernyataan tentang apa yang akan dilakukan untuk mencapai Visi. Perumusan Misi mengacu pada tugas dan wewenang yang diberikan kepada BKPP.

Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh adalah :

1. **Mengembangkan sistem Pelayanan informasi Manjemen Kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi.**
2. **Mengembangan Kompetensi aparatur secara optimal, produktif dan profesional berbasis kinerja dalam rangka peningkatan karir berlandaskan prinsip-prinsip Good Governance.**
3. **Meningkatkan kualitas SDM Aparatur melalui Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang islami.**
4. **Meningkatkan pembinaan disiplin dan Kesejahteraan Aparatur.**

Penjelasan masing-masing Misi adalah sebagai berikut :

a. **Mengembangkan sistem pelayanan informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknolgi informasi**

Misi ini berkaitan dengan aktualisasi BKPP sebagai Penyedia layananinformasi kepegawaian yang mencakup perencanaan pegawai, pengembangan pegawai, kebijakan rekrutmen pegawai yang terbuka, transparansi dan akuntabel. Kebijakan karier dan mutasi pegawai, pengelolaan manajemen kepegawaian serta

integritas dan keterbukan informasi kepegawaian yang semuanya harus terintegarasi dengan semua SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh, juga dengan instansi terkait lainya. Pelayanan tersebut dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai penegasan komitmen BKPP dalam mendukung program Kota Banda Aceh dalam Penerapan E- Goverment Banda Aceh sebagai Islami Cyber City.

b. **Mengembangan Kompetensi aparatur secara optimal, produktif dan profesional berbasis kinerja dalam rangka peningkatan karir berlandaskan prinsip-prinsip Good Governance.**

   Misi ini dalam rangka meningkatkan kualitas SDM aparatur baik melalui Diklat teknis fungsional, penjenjangan umum dan struktural maupun penugasan belajar dan pemberian Izin Belajar agar aparatur pemerintah Kota Banda Aceh mampu bekerja secara optimal dan mampu meningkatkan produktifitas serta profesionalitasnya. Pengembangan kompetensi aparatur yang berbasis kinerja merupakan proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil Kerja) dengan persyaratan diskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama priode tertentu, dimana standar tersebut dibuat secara kuntitatif dan kualitatis. Dasar penilaian kinerja ini merupakan tolak ukur dalam penerapan promosi ataupun penerapan reward dan punisment pegawai dengan menerapan prinsip- prinsip Good Governance yaitu Transparansi, Partisipasi, Akuntabilitas dan keterbukaan informasi publik menuju tata kelola kepegawaian yang bersih.

c. **Meningkatkan kualitas SDM Aparatur melalui Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang islami.**

   Dengan Misi ke 3 (tiga) ini BKPP berkomitmen untuk terus meningkatkan SDM Aparatur melalui diklat-diklat yang terus dikembangkan. Pendidikan dan Pelatihan yang berbasis komptensi

yang akan dikembangkan merupakan kombinasi keterampilan, pengetahuaan dan sikap yang komplek yang ditunjukkan oleh seorang aparatur dalam rangka mencapai tugas dan fungsi organisasi secara efektif dan efisien.

Kompetensi yang disyaratkan meliputi 2 hal yaitu :

1. Kompetensi Inti yaitu kombinasi keterampilan, pengetahuaan dan kecakapan yang dibutuhkan agar mampu melaksanakan tugas-tugas jabatan secara maksimal dengan tingkat kesalahan minimum.
2. Kompetensi penunjang merupakan kombinasi keterampilan, pengetahuaan dan kecakapan dalam hal mental dan pembelajaran, kualitas personal, kecakapan kerjasama dengan orang lain dan mampu memanfaatkan teknologi komputerisas.

Pengembangan kompetensi aparatur ini dikembangkan dengan tetap mempertahankan prinsip-prinsip islami.

d. Meningkatkan pembinaan disiplin dan Kesejahteraan Aparatur.

Pembinaan disiplin aparatur yang ingin dicapai dalam misi ke 4 ini tidak terbatas pada pemenuhan kewajiban, larangan dan sanksi, akan tetapi penerapan disiplin yang akan menjurus kepada perubahan sikap aparatur yang tumbuh dari dalam individu aparatur itu sendiri bukan hanya karena dari kepentingan organisasi atau tuntutan dari atasan. Unsur Pembinaan disiplin aparatur yang diterapkan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dilakukan secara terintegrasi, berkesinambungan dan terus menerus antara pembinaan karier dan pembinaan etika, estetika serta moral. Pembinaan disiplin di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dilakukan dengan 4 (empat) metode yaitu :

1. Metode instruktif adalah proses menanamkan disiplin kedalam diri aparatur dengan menggunakan kekuasaan yang dimiliki, misalnya pemotongan TPK untuk Aparatur yang tidak hadir pada saat selesai libur bersama, penurunan pangkat satu tingkat untuk

aparatur yang tidak melengkapi syarat Administrasi Tugas belajar dan lain-lain.

2. Metode pembinaan

   Proses melatih dan membiasakan diri agar terbiasa untuk melakukan sesuatu dengan cara :

   2.1 Secara berulang-ulang

   2.2 Upaya penguatan

3. Metode Reward dan Punishment Dengan pemberian penghargaan seperti promosi jabatan dan pemberian hukuman.
4. Metode menanamkan sikap siap untuk berubah.

Pembinaan kesejahteraan pegawai yang ingin dikembangkan melalui misi ini meliputi kesejahteraan materil dan spirituil sepert tunjangan prestasi kerja, izin cuti, jaminan pensiun, Jaminan Kesehatan, bantuan kematian, bantuan Bapertarum, tanda kehormatan Satya Lancana Karya Satya. Pemberian tunjangan kesejahteraan bagi aparatur dilakukan dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP

Visi Pemerintah Kota Banda Aceh untuk periode tahun 2013 – 2017 adalah :

“Banda Aceh Model Kota Madani”

Penetapan target – target yang ingin dicapai oleh oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kota Banda Aceh bersifat kualitatif dan kuantitatif dimana pencapaian target merupakan ukuran keberhasilan yang didasarkan pada visi dan misi yang telah disusun.

Untuk mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan hasil Faktor Penentuan Keberhasilan (FPK).

Dasar pertimbangan tersebut disusunlah tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh sebagai komitmen dalam mendukung RPJM Daerah Kota Banda Aceh 2012- 2017 yang dilaksanakan melalui program dan kegiatan yang menjadi tupoksi BKPP, seperti yang tersusun dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran

Tujuan	sasaran	Indikator sasaran	Target kinerja sasaran					
			2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mengembangkan sistem pelayanan informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi infrormasi	Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi dengan SKPD dan intansi terkait lainya denganberbasis tenologi informasi sebagai penjabaran pogram E-goverment	Jumlah SKPD dan instansi terkait yang Terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis teknologi informasi	39	-	1	-	-	1
Mengembangkan kompetensi aparatur secara optimal, produktif dan profesional berbasis kinerja dalam rangka peningkatan karier berlandaskan prinsip-prinsip good Governance	Terciptanya peningkatan kompetensi pegawai sehingga mampu bekerja secara optimal, produktif dan profesional sehingga tercipta pola pembinaan karier yang berlandaskan prinsip-prinsip Good Governance	Meningkatnya kompetensi aparatur secara optimal dan meningkatnya produktifitas serta profesionalisme aparatur demi peningkatan karier	6978*	125	125	125	125	125
Meningkatkan kualitas SDM aparatur melalui pendidikan dan plathan berbasis kompetensi yang islami	Terwujudnya pegawai yang memiliki kompetensi melalui diklat penjenjangan struktural, teknis Fungsional , izin belajar dan tugas belajar	Meningkatnya jumlah apratur yang mengikuti diklat penjenjangan umum dan struktural, diklat teknis fungsional, izin belajar dan tugas belajar	1933	12	12	12	12	12
Meningkatkan pembinaan disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai ajaran islam	Terwujudnya penegakan disiplin aparatur pemerintah dan meningkatnya tingkat kesejahtraan aparatur melalui bantuan- bantuan yang diaokasikan dengan pendapatan daerah	Meningkatnya jumlah pembinan penegakan disiplin sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010, dan meningkatkan kinerja aparatur seiring dengan penignkatan kesejahteraannya	48	2	2	1	1	1

4.3 Strategi dan Kebijakan

Strategi merupakan kebijakan- kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplimentasikan pelaksanaan program kegiatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh untuk 5 (lima) tahun mendatang. Strategi yang akan diterapkan berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai.

4.3.1 Mengembangkan sistem pelayanan informasi manajemen kepegawaian yang berintegrasi dan berbasis teknologi informasi. Strategi yang dikembangkan adalah menigkatkan kemampuan aparatur dalam penguasaan teknologi informasi dan mengupayakan agar jaringan informasi kepegawaian terintegrasi dengan semua SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dan instansi terkait lainya.

4.3.2 Mengembangkan kompetensi aparatur secara optimal, produktif dan profesional berbasis kinerja dalam rangka peningkatan karier berlandaskan prinsip-prinsip Good Governance. Strategi ini diarahkan pada peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, dan adanya upaya peningkatkan produktifitas dan profesionalisme aparatur sehingga tercipta pola pembinaan karier aparatur yang berdasarkan prinsip-prinsip good Governance.

4.3.3 Meningkatkan Kualitas SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang islami. Strategi yang dikembangkan dalam pelaksanaan program kegiatan ini adalah dengan mengikut sertakan aparatur secara berjenjang dalam diklat penjenjangan umum dan struktural seperti Diklat Prajabatan, Diklat PIM IV, III,dan II, Diklat Teknis Fungsional yang dipelopori oleh Banda Aceh Academy (BAA) sebagai wadah pengembangan kapasitas dan integritas Aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh serta melibatkan aparatur untuk lebih meningkatkan jenjang pendidikannya melalui pemberian izin belajar dan tugas belajar.

4.3.4 Meningkatkan pembinaan disiplin dan kesejahteraan aparatur. Strategi ini diarahkan untuk meningkatkan pembinaan displin aparatur demi terciptanya suasana kerja yang kondusif dan nyaman serta menjamin adanya keadilan perlakuan untuk semua aparatur pemerintah. Strategi ini juga diarahkan untuk peningkatan kesejahteraan aparatur melalui pemberian *reward* dan *punishment.*

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN , INDIKATOR KINERJA , KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1 PROGRAM

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur. Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib. Masing-masing program dijelaskan sebagai berikut :

Program BKPP merupakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama (Urusan Wajib/Belanja Langsung) dan merupakan kegiatan belanja rutin terdiri 5 (lima) program yang diimplementasikan kedalam 28 (dua puluh delapan) kegiatan program prioritas dengan rincian sebagai berikut :

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Untuk mencapai tujuan program dilaksanakan melalui 11 (sebelas) kegiatan sebagai berikut :

1. Penyediaan jasa surat menyurat
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
3. Penyediaan jasa kebersihan kantor
4. Penyediaan alat tulis kantor
5. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

6. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
7. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
8. Penyediaan makanan dan minuman
9. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
10. Penyediaan jasa pelelangan/pengadaan barang;
11. Penyediaan Jasa tenaga pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran

Indikator : Terlayaninya kebutuhan admintrasi perkantoran

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Untuk mencapai tujuan program dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
2. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
3. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor

Indikator: Terpenuhinya sarana dan prasarana perkantoran guna mendukung kegiatan organisasi berjalan dengan lancer

c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Untuk mencapai tujuan program, dilaksanakan melalui satu (satu) kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya

Indikator : -

d. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Pendidikan dan Pelatihan Formal
2. Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah
3. Pendidikan dan pelatihan penjenjangan struktural bagi PNS Daerah
4. Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional bagi PNS

Indikator : Meningkatnya Aparatur daerah yang mengikuti diklat prajabatan dan meningkatnya kemampuan manajerial pejabat struktural.

e. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

1. Penyusunan rencana pembinaan karier PNS
2. Seleksi penerimaan calon PNS
3. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
4. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
5. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
6. Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan
7. Peningkatan pengelolaan Administrasi Kepegawaian
8. Pelatihan beyond the limit – mind power trasformation

Indikator : Terbina dan berkembangnya kemampuan dan pengetahuan personal dalam upaya peningkatan karier

Program-program tersebut diatas bertujuan untuk meningkatkan sistem pengelolaan dan kapasitas sumber daya manusia aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas kepemerintahan dan pembangunan dalam rangka mewujudkan Aparatur Pemerintah Professional dan Islami. Kegiatan pokok yang dilaksanakan antara lain :

1. Menata kembali sumber daya manusia aparatur sesuai dengan kebutuhan akan jumlah dan standar kompetensi serta perbaikan distribusi PNS;
2. Mengembangkan dan menyempurnakan sistem manajemen kepegawaian untuk tersedianya data pegawai yang berkualitas dan up to date;
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi melalui sistem karier;
4. Penyusunan rencana pengelolaan aparatur pemerintah daerah termasuk system rekruitmen yang terbuka dan pelaksanaan mutasi;

5. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya;
6. Meningkatkan dan menyempurnakan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat PNS;
7. Menyusun dan menyempurnakan berbagai peraturan dan kebijakan manajemen kepegawaian;
8. Mengembangkan profesionalisme pegawai negeri melalui penyempurnaan aturan pembinaan etika dan penegakan disiplin.

5.2 KEGIATAN

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib / Belanja Langsung pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh yang ditetapkan melalui kegiatan yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. **Pendidikan dan Pelatihan Formal**, ouput kegiatan yang dilaksanakan adalah peningkatan jumlah PNS yang mengikuti diklat/kursus-kursus singkat dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pejabat maupun calon pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh.
b. **Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah** ouput kegiatan yang dilaksanakan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS dan

menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan aparatur

c. **Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah** ouput kegiatan yang dilaksanakan adalah adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan Jabatan Struktural Eselon yang memenuhi standar kompetensi pejabat setingkat Eselon untuk menciptakan kesamaan Visi dan Misi serta dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

d. **Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah (**ISO:2008) ouput kegiatan yang dilaksanakan adalah program ISO 9001:2008 bagi instansi pemerintah untuk mendapatkan pengakuan dari Badan Sertifikasi Internasional, sehingga hal tersebut secara otomatis dapat meningkatkan citra pemerintah kota Banda Aceh umumnya dan citra BKPP khususnya, dalam pelaksanaaan pelayanan prima perlu menerapkan sistem manajemen mutu di lingkungan kerjanya agar tercipta pemerintahan yang tertib dan teratur serta meningkatkan kinerjanya dan memberikan manfaat positif organisasi peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat dan tepat sesuai dengan standar pelayanan minimal untuk kepuasan pelayanan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kota Banda Aceh,

e. **Penyusunan rencana pembinaan karir PN**S output kegiatan yang dilaksanakan adalah bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang perkembangan peraturan bidang kepegawaian agar setiap PNS memiliki wawasan dan ketrampilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing - masing SKPD.

f. **Kegiatan Seleksi Penerimaan Calon PNS** ouput dari kegiatan adalah terlaksananya rekruitmen pegawai dari pelamar umum tujuan kegiatan ini tersedianya CPNS yang lulus seleksi ujian untuk mengisi formasi pegawai yang lowong karena pensiun, mutasi, diberhentikan sesuai kebutuhan organisasi, kemudian proses pendataan Tenaga GTT/PTT dilakukan karena masih terdapat tenaga honorer/kontrak yang belum masuk dalam database sehingga perlu dilakukan penanganan kedepan, namun karena kewenangan rekruitmen yang memiliki otoritas pemberian formasi pemerintah pusat maka pendataan dapat dilakukan dengan mengacu kepada ketentuan dan peraturan perundangan serta Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

g. **Kegiatan Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah** ouput kegiatan adalah terlaksananya pemutakhiran/entry data PNS sesuai perkembangan dalam data Elektronik, tersimpannya manual data dan data elektronik mulai dari proses pengangkatan sampai proses pensiun dan terintegrasi sistem informasi kepegawaian daerah (SAPK dan SIMPEG) dengan SKPD lain dalam Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh

h. **Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS** output kegiatan adalah proses administrasi bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS dan pelanggaran peraturan perundangan yang berlaku dengan penjatuhan sanksi administrasi kepegawaian/punishment dengan tujuan pembinaan dan pengawasan PNS untuk peningkatan disiplin.

i. **Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas** output kegiatan adalah Terlaksananya proses administrasi PNS yang berminat melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi melalui program studi S1, S2 dan S3 dengan pemberian bantuan tugas belajar ikatan dinas sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk peningkatan SDM aparatur.

j. **Kegiatan Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN** output kegiatan adalah terlaksananya seleksi calon pelamar praja IPDN untuk direkruit menjadi praja IPDN dengan tujuan tersedianya aparatur yang berkualitas dan memiliki kompetensi.

k. **Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan** ouput kegiatan yang dilaksanakan adalah Meningkatkan kapasitas (Capacity building), SDM, pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh sebagai aparatur yang profesional dan islami

l. **Kegiatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian** output kegiatan yang dilaksanakan adalah Penataan dan Penempatan PNS dalam jabatan struktural melalui proses sidang Baperjakat dalam hal pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan struktural, pelaksanaan pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan serta proses administrasi mutasi/pemerataan pegawai antar unit kerja atau wilayah kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

m. **Pelatihan beyond the limit – mind power transformation** output kegiatan yang dilaksanakan adalah untuk menciptakan aparatur yang memiliki komitmen dan kesadaran diri yang tinggi dan memiliki personal vision yang besar dalam kehidupannya, semangat kerja yang tinggi untuk berpartisipasi dalam proses pencapaian Goal dan Visi Institusi.

n. **Pengelolaan Arsip PNS** output kegiatan yang dilaksanakan adalah untuk menata terpeliharanya dengan baik dan aman arsip PNS untuk memudahkan mendapatkan kembali arsip yang diperlukan dengan cepat dan tepat serta menghindari pemborosan waktu dan tenaga dalam pencarian arsip, menjaga kerahasiaan, kelestarian dan menyelamatkan pertanggung jawaban tentang perencanaan, pelaksanaan dan penyelenggaraan aparatur.

BAB VI

INDIKATOR PROGRAM KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dengan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan.

Agar pencapaiannya dapat dilakukan maksimal, maka harus ditunjang dengan berbagai aspek pelaksanaan tugas - tugas pemerintahan, peningkatan profesionalisme aparatur yang didukung oleh sistem rekruitmen dan promosi serta pengembangan kualitas aparatur yang berbasis kompetensi.

Adapaun indikator kinerja masing -masing tujuan harus menggambarkan tugas, fungsi dan peran dalam penyelenggaraannya yang diuraikan pada tabel berikut;

Tabel 6.1

IndikatorKinerja BKPP yang MengacuPadaTujuandanSasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir periode RPJMD
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnyakualitas SDM melaluitugasbelajardanizinbelajar	21 orang	86 orang	72 orang	69 orang	64 orang	70 orang	361 orang
2	MeningkatnyakemampuanaparaturdalampengelolaanAdministrasiKepegawaian/ pelantikan	8 x	16 x	17 x	18 x	19 x	22 x	92 x
3	Meningkatnyaaparatur yang mendapatinformasimengenaiperaturanpegawai	490 orang	160 orang	168 orang	176 orang	182 orang	190 orang	876 orang
4	Meningkatnya CPNSD yang mengikutidiklatprajabatan	901 orang	160 orang	50 orang	60 orang	70 orang	80 orang	420 orang
5	MeningkatnyaPersentasepejabatstruktural yang telahmengikutidiklat PIM IV	154 orang	70 orang	70 orang	40 orang	40 orang	40 orang	260 orang
6	Meningkatnyakemampuanaparaturdalambidangtehnisdanfungsional	144 x	144 x	144 x	144 x	144 x	144 x	720 x
7	MeningkatnyaPegawai yang mampumengoperasikan SIMPEG/ pengembangan sistem	5 bidang	1 bidang	1 bidang	1 bidang	1 bidang	1 bidang	5 Bidang
8	MeningkatkanPendidikandanpelatihan Formal	5 orang	25 orang	26 orang	26 orang	27 orang	28 orang	132 orang
9	Seleksi CPNS	-	50 orang	60 orang	70 orang	80 orang	90 orang	350 orang
10	Meningkatkandisiplin PNS	121 orang	40 orang	38 orang	36 orang	34 orang	32 orang	180 orang
11	Tertipnyaarsip PNS	6231	1250 arsip	1250 arsip	1250 arsip	1250 arsip	1231 arsip	6231 arsip
12	Meningkatnyakualitas SDM aparaturmelaluipelatihan	-	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	500 orang

BAB VII
PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh Tahun 2013 - 2017 telah disusun dengan mengacu kepada RPJMD 2013 - 2017 yang memuat Misi, Visi, Tujuan, Sasaran dan Strategi dalam mencapai tujuan yang dijabarkan ke dalam kebijakan program dan kegiatan. Sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi ini, kemudian akan dijabarkan lebih lanjut kedalam suatu Rencana Kerja Tahun (RKT) dan penetapan kinerja tahunan. Rencana Strategis ini merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja dengan pelaporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banda Aceh.

Akhirnya rencana strategis ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran pelaksanaan tugas, pelaporan dan pengendalian kegiatan 5 (lima) tahun kedepan.

Banda Aceh, 15 oktober 2012

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA
BANDA ACEH

DRS. M. NATSIR ILYAS, M. HUM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19560506 198203 1 008

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kota Banda Aceh

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcame) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
						2013		2014		2015		2016		2017		Kondisi Kinerja Pada akhir Periode Renstra SKPD			
						Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mewujudkan Tertibnya Administrasi Perkantoran	Peningkatan Administrasi Perkantoran	Persentase Peningkatan Administrasi Perkantoran	**Pelayanan Administrasi Perkantoran**	**Lancarnya Operasional Kantor**		**100%**	**652,553,552**	**100%**	**558,524,460**	**100%**	**585,923,469**	**100%**	**597,641,939**	**100%**	**609,594,777**	**100%**	**3,004,238,197**		
			1 Penyedia Jasa Komunikasi, SDA & Listrik	Keluaran : Berfungsinya Sarana Komunikasi Listrik dan SDA	12 Bln	12 Bln	145,100,000	12 Bln	110,000,000	12 Bln	112,200,000	12 Bln	114,444,000	12 Bln	116,732,880	12 Bln	598,476,880	BKPP	Banda Aceh
			2 Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Keluaran : Tersedianya alat-alat kebersihan Kantor	12 Bln	12 Bln	5,400,000	12 Bln	5,400,000	12 Bln	5,508,000	12 Bln	5,618,160	12 Bln	5,730,523	12 Bln	27,656,683	BKPP	Banda Aceh
			3 Penyediaan Alat Tulis Kantor	Keluaran : Tersedianya Alat Tulis Kantor	12 Bln	12 Bln	55,000,000	12 Bln	55,000,000	12 Bln	56,100,000	12 Bln	57,222,000	12 Bln	58,366,440	12 Bln	281,688,440	BKPP	Banda Aceh
			4 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Keluaran : Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	12 Bln	12 Bln	45,100,552	12 Bln	45,100,552	12 Bln	46,002,563	12 Bln	46,922,614	12 Bln	47,861,067	12 Bln	230,987,348	BKPP	Banda Aceh
			5 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan Bangunan Kantor	Keluaran : Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/penerangan Bangunan Kantor	12 Bln	12 Bln	8,610,000	12 Bln	8,610,000	12 Bln	8,782,200	12 Bln	8,957,844	12 Bln	9,137,001	12 Bln	44,097,045	BKPP	Banda Aceh
			6 Penyediaan Makanan dan Minuman	Keluaran : Tersedianya Makan dan Minum pegawai, peserta rapat dan tamu	12 Bln	12 Bln	115,918,000	12 Bln	115,918,000	12 Bln	134,464,880	12 Bln	137,154,178	12 Bln	139,897,261	12 Bln	643,352,319	BKPP	Banda Aceh
			7 Rapat-Rapat Koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	Keluaran : Terpenuhinya undangan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar	12 Bln	12 Bln	200,000,000	12 Bln	150,000,000	12 Bln	153,000,000	12 Bln	156,060,000	12 Bln	159,181,200	12 Bln	818,241,200	BKPP	Banda Aceh
			8 Penyediaan Jasa Tenaga pendukung administrasi/ teknis perkantoran	Keluaran : Tersedianya Jasa Pendukung tenaga administrasi/ teknis perkantoran	12 Bln	12 Bln	74,050,000	12 Bln	65,120,908	12 Bln	66,423,326	12 Bln	67,751,793	12 Bln	69,106,829	12 Bln	342,452,855	BKPP	Banda Aceh
			9 Penyediaan Jasa Pelelangan/ Penggandaan Barang	Keluaran : Tersedianya Jasa Pelelangan dan Pengadaan barang dan jasa	1 Thn	1 Thn	3,375,000	1 Thn	3,375,000	1 Thn	3,442,500	1 Thn	3,511,350	1 Thn	3,581,577	1 Thn	17,285,427	BKPP	Banda Aceh
Meningkatkan sarana dan Prasarana Aparatur	**Peningkatan Saranan dan Prasarana**	**Persentase Peningkatan Sarana dan Prasaran**	**Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**	**Berfungsinya Sarana dan Prasarana Aparatur**		**20%**	**213,561,902**	**20%**	**196,586,640**	**20%**	**200,518,373**	**20%**	**204,528,740**	**20%**	**208,619,315**	**20%**	**1,023,814,971**		
			1 Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	Keluaran : Terpeliharanya Kendaraan Dinas/ Operasional	12 Bln	12 Bln	32,360,000	12 Bln	32,360,000	12 Bln	33,007,200	12 Bln	33,667,344	12 Bln	34,340,691	12 Bln	165,735,235	BKPP	Banda Aceh
			2 Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor	Keluaran : Terpeliharanya Peralatan Kantor	12 Bln	12 Bln	21,011,902	12 Bln	21,011,902	12 Bln	21,432,140	12 Bln	21,860,783	12 Bln	22,297,998	12 Bln	107,614,725	BKPP	Banda Aceh
			3 Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Keluaran : Tersedianya Peralatan Gedung Kantor	12 Bln	12 Bln	140,190,000	12 Bln	123,214,738	12 Bln	125,679,033	12 Bln	128,192,613	12 Bln	130,756,466	12 Bln	648,032,850	BKPP	Banda Aceh
			4 Pemeliharaan Rutin/berkala gedung Kantor	Keluaran : Terpeliharanya gedung tepat kerja	12 Bln	12 Bln	20,000,000	12 Bln	20,000,000	12 Bln	20,400,000	12 Bln	20,808,000	12 Bln	21,224,160	12 Bln	102,432,160	BKPP	Banda Aceh

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Peningkatan Disiplin Aparatur	**Meningkatnya Disiplin Aparatur**	**Persentase Meningkatnya Disiplin Aparatur**	**Peningkatan Disiplin Aparatur**	**Meningkatnya Disiplin Aparatur**		**20%**	**24,600,000**	**20%**	**16,400,000**	**20%**	**16,728,000**	**20%**	**17,062,560**	**20%**	**17,403,811**	**20%**	**92,194,372**		
			1 Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya	Keluaran : Tersedianya pakaian Dinas Harian PNS	152 Orang	41 Org	16,400,000	41 Org	16,400,000	42 Org	16,728,000	43 Org	17,062,560	44 Org	17,403,811	211 Org	83,994,371	BKPP	Banda Aceh
			2 Pengadaan Pakaian Khusus hari-hari tertentu	Keluaran : Tersedianya pakaian khusus hari-hari tertentu		41 Org	8,200,000	42 Org						41 Org			8,200,000	BKPP	Banda Aceh
Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	**Persengkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur**	**Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur**	**Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**	**Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur**		**20%**	**250,000,000**	**20%**	**105,000,000**	**20%**	**110,250,000**	**20%**	**115,762,500**	**20%**	**121,550,625**	**20%**	**702,563,126**		
			1 Pendidikan dan Pelatihan Formal	Keluaran : Jumlah Aparatur Mengikuti Bimbingan Teknis	23 Orang	25 Org	250,000,000	25 Org	105,000,000	26 org	110,250,000	27 org	115,762,500	28 org	121,550,625	131 org	702,563,125	BKPP	Banda Aceh
			Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	**Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan**		**20%**	**45,000,000**	**20%**	**-**	**20%**	**-**	**20%**	**-**	**20%**	**-**	**20%**	**45,000,001**		
			1 Rekruitmen dan Pemberdayaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Keluaran : Terlaksananya Rekruitmen penyidik PNS sesuai ketentuan yang berlaku		2 org	45,000,000									2 org	45,000,000	BKPP	Banda Aceh
Terselenggaranya Diklat Prajabatan Struktural dan Fungsional	**Persengkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur**	**Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur**	**Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**	**Meningkatnya Sumber Daya Aparatur**		**20%**	**1,564,638,940**	**20%**	**1,458,013,200**	**20%**	**1,530,913,860**	**20%**	**1,607,459,553**	**20%**	**1,687,832,531**	**20%**	**7,848,858,084**		
			1 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Keluaran : Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat Prajabatan	901 org	104 org	260,991,000	104 org	260,991,000	105 org	274,040,550	106 org	287,742,578	107 org	302,129,706	526 org	1,385,894,834	BKPP	Banda Aceh
			2 Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Keluaran : Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat Pim IV dan Pim III	154 org	70 org	1,303,647,940	40 org	1,197,022,200	40 org	1,256,873,310	40 org	1,319,716,976	40 org	1,385,702,824	230 org	6,462,963,250	BKPP	Banda Aceh
Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	**Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**	**Persentase Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**	**Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**	**Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**		**20%**	**794,984,378**	**20%**	**1,538,009,069**	**20%**	**1,599,665,002**	**20%**	**1,681,138,788**	**20%**	**1,766,716,074**	**20%**	**7,380,513,311**		
			1 Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Keluaran : Pegawai yang mengikuti Sosialisasi mengenai peraturan tentang kepegawaian	490 org	150 org	58,493,150	168 org	65,000,000	176 org	68,250,000	182 org	71,662,500	190 org	75,245,625	868 org	338,651,275	BKPP	Banda Aceh
			2 Seleksi Penerimaan CPNS	Keluaran : Terlaksananya Penerimaan CPNS/Non PNS dan Tenaga Kontrak sesuai dengan Formasi dan ketentuan yang berlaku	-	70 org	41,750,000	58 org	43,400,000	60 org	50,750,000	80 org	56,000,000	82 org	61,250,000	350 org	253,150,000	BKPP	Banda Aceh
			3 Pembangunan dan Pengembangan Sistem informasi Kepegawaian Daerah	Keluaran : Terlaksananya Sistem Informasi Kepegawaian yang Akurat	5 Bidang	5 Bidang	49,500,000	5 Bidang	45,000,000	5 Bidang	47,250,000	5 Bidang	49,612,500	5 Bidang	52,093,125	5 Bidang	243,455,625	BKPP	Banda Aceh
			4 Proses Penanganan Kasus - Kasus pelanggaran Disiplin PNS	Keluaran : Tersedianya Aparatur yang berdisiplin	121 org	210 org	32,607,893	195 org	35,000,000	180 org	36,750,000	165 org	38,587,500	150 org	40,516,875	6231 org	183,462,268	BKPP	Banda Aceh
			5 Pemberian tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Keluaran : Jumlah yang mendapat bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Tubel 18 org Izbel 250 org	- Tubel 1 Org	55,500,000	Tubel 3 org Izbel 50 org	200,000,000	Tubel 3 org Izbel 50 org	210,000,000	Tubel 3 org Izbel 50 org	215,000,000	Tubel 3 org Izbel 50 org	225,750,000	Tubel 13 org Izbel 200 org	906,250,000	BKPP	Banda Aceh
			6 Pemberian bantuan Penyelenggaraan Pendidikan Praja IPDN	Keluaran : Terlaksananya Pemberian Bantuan Praja IPDN	-			23 org	20,000,000	25 org	21,000,000	27 org	22,050,000	29 org	23,152,500	117 org	86,202,500	BKPP	Banda Aceh
			7 Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan BAA	Keluaran : Terlaksananya Pelatihan Dalam Bidang Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan	110 Kali Kegiatan	18 Kali Kegiatan	245,360,435	20 Kali Kegiatan	250,000,000	22 Kali Kegiatan	262,500,000	24 Kali Kegiatan	275,625,000	26 Kali Kegiatan	289,406,250	110 Kali Kegiatan	1,322,891,685	BKPP	Banda Aceh

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			8 peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Keluaran : Terlaksananya Pelantikan dan Sumpah PNS dan Pejabat Struktural di Lingkungan pemerintah Kota	100 Kali Pelantikan	20 Kali Pelantikan	71,600,000	21 Kali pelantikan	85,000,000	21 Kali Pelantikan	89,250,000	22 Kali Pelantikan	93,712,500	22 Kali Pelantikan	98,398,125	106 Kali Pelantikan	437,960,625	BKPP	Banda Aceh
			9 Pengelolaan Arsip PNS	Keluaran : Terlaksananya Pemindahan Arsip Pegawai	7000 Arsip 2 Lemari Arsip	6231 Arsip 2 Lemari Arsip	20,322,900	6231 Arsip 1 Lemari Arsip	37,800,000	6231 Arsip 1 Lemari Arsip	38,556,000	6231 Arsip	40,483,800	6231 Arsip	42,507,990	7000 Arsip	179,670,690	BKPP	Banda Aceh
			10 Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Tugas dan Fungsi bagi PNS (ISO 2001-2008)	Keluaran : Terlaksananya Pelatihan Sistem Manajemen mutu ISO 2001-2008	-	1 Kegiatan	219,850,000	1 Kegiatan	90,000,000	1 Kegiatan	94,500,000	1 Kegiatan	96,225,000	1 Kegiatan	101,036,250	5 Kegiatan	601,611,250	BKPP	Banda Aceh
			11 Peningkatan Kualitas SDM Aparatur melalui Pelatihan Beyond the Limits -mind power transformation	Keluaran : Meningkatnya Jumlah aparatur yang mendapat Pelatihan Beyond the Limits - mind power transformation	-	1 Kegiatan		1 Kegiatan	100,000,000	1 Kegiatan	102,000,000	1 Kegiatan	107,100,000	1 Kegiatan	112,455,000	5 Kegiatan	421,555,000	BKPP	Banda Aceh
			12 Bantuan PNS yang memasuki masa Pensiun	Keluaran : Terlaksananya Pemberian Bantuan dana Pensiun kepada PNS	-	194 org		224 org	210,400,000	224 org	214,608,000	271 org	225,338,400	267 org	236,605,320	1196 org	886,951,720	BKPP	Banda Aceh
			13 Penempatan PNS	Keluaran : Terlaksananya Penataan PNS sesuai dengan Anjab				1 Kali	30,000,000	1 Kali	30,600,000	1 Kali	32,130,000	1 Kali	33,736,500	4 Kali	126,466,500	BKPP	Banda Aceh
			14 Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat otomatis PNS	Keluaran : terlaksananya Penataan Sistem Administrasi kenaikan Pangkat Otomatis PNS				1 Kegiatan	30,000,000	1 Kegiatan	30,600,000	1 Kegiatan	32,130,000	1 Kegiatan	33,736,500	4 Kegiatan	126,466,500	BKPP	Banda Aceh
			15 Penyusunan Instrumen Analisis jabatan Pegawai	Keluaran : Terlaksananya Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan pegawai				1 Kegiatan	32,000,000	1 Kegiatan	32,640,000	1 Kegiatan	34,272,000	1 Kegiatan	35,985,600	4 Kegiatan	134,897,600	BKPP	Banda Aceh
			16 Seleksi dan Penataan PNS untuk Tugas Belajar	Keluaran : Terlaksananya Seleksi PNS yang mengikuti Tugas Belajar/ Ikatan Dinas				2 Kali	39,430,000	2 Kali	40,218,600	2 Kali	42,229,530	2 Kali	44,341,007	8 Kali	166,219,137	BKPP	Banda Aceh
			17 Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi	Keluaran : Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi PNS				1 Kali	99,979,069	1 Kali	101,978,650	1 Kali	107,077,583	1 Kali	112,431,462	4 Kali	421,466,764	BKPP	Banda Aceh
			18 Bimtek cakep dan Cawas	Keluaran : Terlaksananya Bimtek Cakep dan Cawas				1 Kali	50,000,000	1 Kali	51,000,000	1 Kali	53,550,000	1 Kali	55,692,000	4 Kali	210,242,000	BKPP	Banda Aceh
			19 Bimtek Tim Penilai Angka Kredit	Keluaran : Terlaksananya Bimtek Penilai Angka Kredit				1 Kali	25,000,000	1 Kali	25,500,000	1 Kali	26,010,000	1 Kali	27,310,500	4 Kali	103,820,500	BKPP	Banda Aceh
			20 Pendamping Tenaga Expert dalam meningkatkan Capacity Building	Keluaran : Tersedianya Pendamping Tenaga Expert Capacity Building				1 Kali	50,000,000	1 Kali	51,713,752	1 Kali	62,342,475	1 Kali	65,065,445	4 Kali	229,121,672	BKPP	Banda Aceh
							3,545,338,772		**3,872,533,369**		**4,043,998,704**		**4,223,594,080**		**4,411,717,133**		**20,097,182,062**		