

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
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 SKPD.....	8
2.1. Tugas , Fungsi dan Struktur Organisasi.....	8
2.2. Sumber Daya SKPD.....	9
2.3. Kinerja Pelayanan SKPD.....	12
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD.....	13
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	14
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	14
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program.....	23
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Badan Diklat Kemendagri.....	24
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Strategis.....	24
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.....	26
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS DAN KEBIJAKAN	27
4.1. Visi dan Misi SKPD.....	27
4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD.....	28
4.3. Strategi dan Kebijakan SKPD.....	29
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATANN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF.....	31
BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD.....	34

BAB VII PENUTUP..... 36

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya. Perencanaan Strategis (Renstra) Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara akhirnya selesai disusun dengan segala keterbatasan yang ada.

Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan dan peluang yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis didalamnya mengandung visi, misi, tujuan dan sasaran serta program yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diharapkan.

Dalam penyusunan Renstra dilingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara didasarkan pada hasil pembahasan Perencanaan Strategis masing-masing Bidang yang selanjutnya dijadikan dasar renstra organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas pokok dan fungsi, dalam penyusunan visi, misi dan nilai-nilai organisasi masih perlu dimatangkan lagi melalui berbagai kegiatan antar seluruh komponen organisasi agar penyusunan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan merupakan komitmen bersama yang pada akhirnya akan memudahkan mencapai tujuan.

Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara ini agar dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan oleh *stakeholders* untuk rentang waktu 5 (lima) tahun ke depan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita. Amin.

Medan, Desember 2013

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
KEPALA

PROF. DR. H. ZAINUDDIN, ST.MPd
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. : 19550307 198403 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi membuka peluang persaingan bebas dalam aspek kehidupan termasuk sektor layanan masyarakat baik dilingkungan Pemerintah maupun swasta dalam lingkungan regional, domestik/ nasional maupun internasional. Antisipasi terhadap tuntutan globalisasi hendaknya dilakukan oleh semua pihak melalui pembenahan-pembenahan di semua sektor. Pembenahan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan di segala 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. Maka konsekuensi *logis* tuntutan layanan masyarakat khususnya di daerah akan semakin meningkat tajam dalam kuantitas maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Masyarakat saat ini 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 Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah selama ini lebih ditekankan kepada kemampuan instansi menyerap atau menghabiskan jumlah dana anggaran yang telah disediakan melalui pengukuran lainnya. Seharusnya keberhasilan pemerintah akan dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumberdaya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Didasari sepenuhnya bahwa selama ini pengukuran keberhasilan maupun keunggulan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk

dilakukan secara objektif, kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Administrasi Umum, Pengkajian, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Fungsional, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Umum serta Tugas Pembantuan perlu menyusun Perencanaan Strategis yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan lima tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Kita harus menyadari bahwa salah satu penyebab terpuruknya bangsa ini baik secara ekonomi maupun sosial politik adalah disebabkan rendahnya kemampuan Aparatur Pemerintah mengelola secara baik pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk dapat segera bangkit dari keterpurukan ini, Pemerintah harus bekerja keras untuk meningkatkan kualitas Aparatur agar memiliki kompetensi dan penguasaan tugas pokok dan fungsi di setiap jenjang jabatan. Upaya pengembangan aparatur berbasis kompetensi pada hakekatnya merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya PNS yang berdayaguna dan berhasilguna diperlukan peningkatan mutu dan profesionalisme.

Menyikapi hal tersebut, kedudukan dan peranan lembaga kediklatan perlu semakin diperkuat dan ditingkatkan dengan penyediaan anggaran yang signifikan, baik untuk penyelenggaraan diklat itu sendiri maupun untuk peningkatan kualitas dan kapasitas personal lembaga diklat. Kedudukan lembaga diklat terkait erat dengan upaya mempersiapkan aparatur pemerintahan untuk kepentingan sekarang dan terutama di masa yang akan datang. Penyiapan aparatur pemerintah yang terpadu mutlak diperlukan untuk memberikan bekal dan wawasan serta sikap mental yang menjunjung tinggi nilai-nilai persatuan, kebangsaan dan demokrasi.

Pengembangan kemampuan professional aparatur sebagaimana halnya dengan program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada umumnya, bertujuan untuk

meningkatkan produktivitas, moral, memperluas wawasan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang sesuai dengan bidang tugas, kesetiaan dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara profesional.

Keberhasilan pengembangan kemampuan profesional tersebut akan sangat tergantung pada *raw input-nya*. Seorang pejabat harus mempersiapkan diri sejak dini dan mampu melakukan pengembangan yang terarah dan terpadu yang dapat memberikan ruang bagi pejabat untuk mengembangkan kompetensinya.

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 Republik 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 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
6. 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);
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 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Keputusan Presiden RI Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah ;
13. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
16. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis daerah Provinsi Sumatera Utara,
17. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 30 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelarihan Provinsi Sumatera Utara.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud disusunnya Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara 2014-2018 adalah:

- a. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kinerja (Renja) Tahunan;
- b. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
- c. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;

- d. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
- e. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
- f. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara

1.3.1 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara 2014-2018 adalah terjabarkannya visi, misi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara serta program kerja, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi 5 (lima) tahun ke depan, yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Utara 2014-2018

1.4. Sistematika Penulisan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara 2014-2018, memenuhi sistematika penulisan yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Landasan Hukum
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

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

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program

3.3 Telaahan Renstra SKPD.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Strategis.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS DAN KEBIJAKAN.

4.1. Visi dan Misi SKPD

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

4.3. Strategi dan Kebijakan SKPD

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

**BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN
SASARAN RPJMD**

BAB. VII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA UTARA

2.1. Tugas , Fungsi dan Struktur Organisasi

2.1.1 Tugas

Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 30 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelarihan Provinsi Sumatera Utara, Badan Pendidikan dan Pelarihan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Administrasi Umum, Pengkajian, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Fungsional, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Umum serta Tugas Pembantuan.

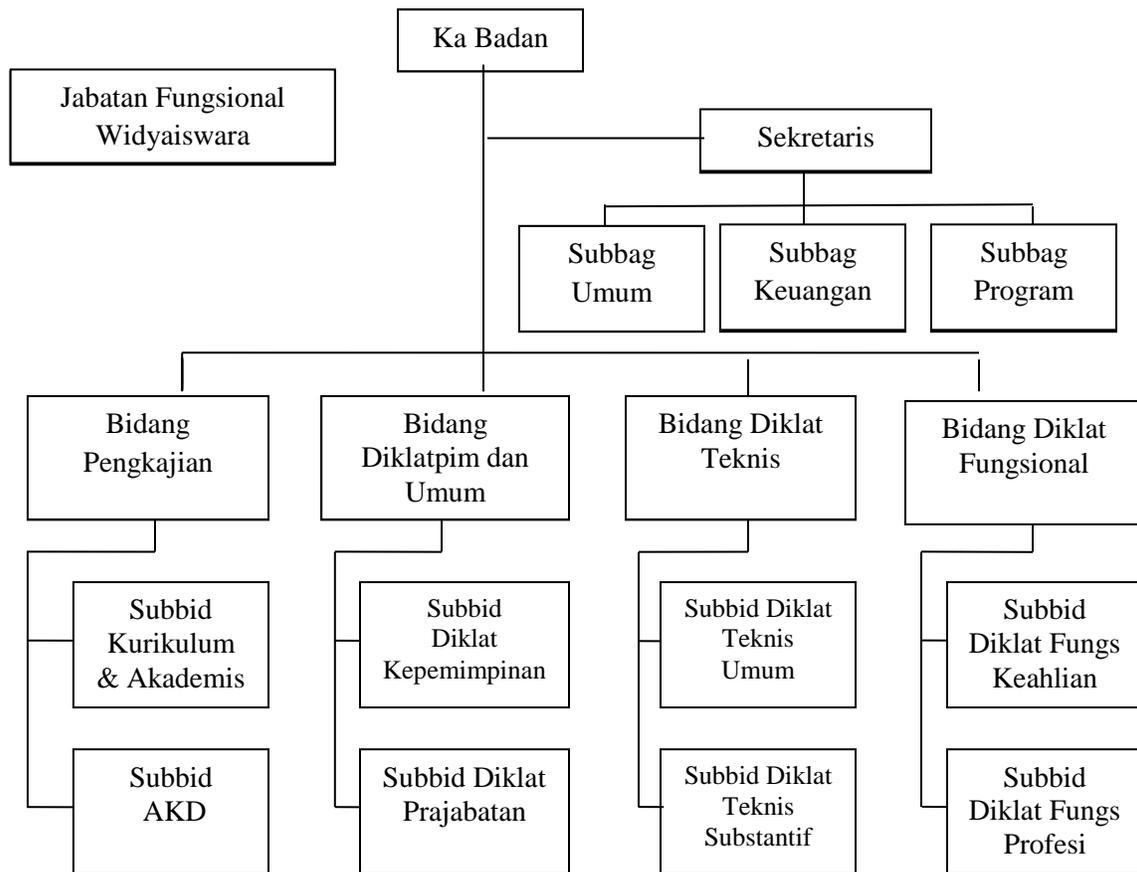
2.1.2 Fungsi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, Badan Pendidikan dan Pelarihan Provinsi Sumatera Utara mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengkajian, pendidikan dan pelatihan Teknis, Fungsional dan Pepemimpinan dan Umum
2. Pemberian dukungan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Pengkajian, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan dan Umum
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pengkajian, Pendidikan Pelatihan Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan dan Umum
4. Pelaksanaan tugas pembantuan di bidang Pendidikan dan Pelatihan
5. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya

2.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara berdasarkan Perda Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :



2.2. Sumber Daya SKPD

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Jumlah personil Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara adalah sebanyak 94 orang, terdiri dari Pejabat Struktural sebanyak 13 orang dan Staf sebanyak 55 orang, serta Pejabat Fungsional Widyaiswara sebanyak 26 orang, yang dapat diklassifikasikan sebagai berikut :

No.	Kategori	Klassifikasi	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Berdasarkan Golongan/Ruang	Golongan II	5	3	8
		Golongan III	21	32	53
		Golongan IV	24	9	33
		Jumlah	50	44	94
2.	Berdasarkan Diklat Kepemimpinan	Diklatpim Tk II	14	1	5
		Diklatpim Tk III	6	9	15
		Diklatpim Tk IV	2	11	13
		Jumlah	22	21	43
3.	Berdasarkan Pendidikan	SMA/SMU	11	13	24
		D3/Sarmud	1	2	3
		S1	16	13	29
		S2	24	12	36
		S3	1	1	2
		Jumlah	53	41	94

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki guna memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara adalah sbb :

No.	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah/Kapasitas
1.	Aula	2 unit, 100 org dan 150 org
2.	Ruang belajar	5 unit masing-masing 40-50 org
3.	Asrama	3 unit, seluruhnya 240 orang
4.	Ruang makan	3 unit, kapasitas 240 orang
5.	Ruang Rapat	1 unit, 20 orang
6.	Ruang Internet	1 unit, 20 orang
7.	Ruang Laboratorium Bahasa	1 unit, 20 orang
8.	Perpustakaan	1 unit
9.	Ruang Kesehatan (Poliklinik)	1 unit
10.	Ruang Kantor Pejabat Struktural /Staf	18 unit

11.	Ruang Kantor Pejabat Fungs Widyaiswara	5 unit
12.	Ruang Istirahat Widyaiswara	1 unit
13.	Ruang Kebugaran (Fitness)	1 unit
14.	Musholla	1 unit
15.	Gudang	2 unit
16.	Lapangan olahraga	1 unit
17.	Parkir kendaraan roda 2 dan 4	4 unit
18.	Kendaraan Dinas Roda 4	7 unit
19.	Kendaraan Dinas Roda 2	3 unit
20.	Komputer	51 unit
21.	Laptop	12 unit
22.	Printer	37 unit
23.	Meja ½ Biro	181 buah
24.	Meja Rapat	1 buah
25.	Meja kursi dan tamu (sice)	27 buah
26.	Meja tulis	545 buah
27.	Meja makan	79 buah
28.	Kursi Putar Kecil	269 buah
29.	Kursi Biasa	194 buah
30.	Kursi Lipat	506 buah
31.	Lemari 2 Pintu	151 buah
32.	Lemari 1 Pintu	137 buah
33.	Filling Cabinet	11 buah
34.	AC	93 unit
35.	Televisi	24 unit
36.	Faximile	1 unit
37.	LCD/Proyector	24 unit
38.	Soundsystem	3 unit
39.	Handycam	2 unit
40.	Camera Digital	5 unit

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD.

Sebagai satuan kerja Lembaga Teknis Daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Administrasi Umum, Pengkajian, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Fungsional, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Umum serta Tugas Pembantuan, dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan peranan yang sangat strategis dalam rangka peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Kabupaten/Kota.

Pembangunan di bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur akan membawa perubahan yang signifikan kepada seluruh fungsi-fungsi organisasi yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik kepada individu maupun secara organisasi.

Terbatasnya pengalokasian anggaran untuk kebutuhan pendidikan dan pelatihan, mengakibatkan belum terpenuhinya seluruh tuntutan kebutuhan Instansi/Unit Kerja terutama pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional..

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Pengembangan pelayanan dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara diperhadapkan dengan berbagai tantangan yang akan lebih memacu untuk semakin meningkatkan kinerjanya untuk pencapaian tugas pokok dan fungsinya. Adapun tantangan yang dihadapi oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- a. Adanya lembaga Diklat yang lebih kompetitif.
- b. Adanya tuntutan peningkatan kualitas lulusan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Adanya tuntutan kualitas program diklat dan penyelenggaraan diklat standard ISO.
- d. Adanya tuntutan akan pemberdayaan tenaga pengajar dari Pemerintah Kabupaten / Kota.
- e. Adanya tuntutan pelaksanaan good governance

Dilain pihak Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki beberapa peluang, terdiri dari :

- a. Adanya komitmen Gubernur agar Badan Diklat Provinsi mampu mencetak pemimpin dan alumni yang profesional.
- b. Penyelenggaraan diklat dengan Pola Kontribusi.
- c. Dukungan DPRD.
- d. Adanya kebijakan penyelenggaraan diklat pola satu pintu.
- e. Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara sebagai pembawa bendera Sumatera Utara.

BAB III
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.

3.1.1 Identifikasi Faktor - faktor Lingkungan Strategik

Identifikasi faktor-faktor lingkungan strategik dilakukan dengan melakukan pencermatan lingkungan internal dan pencermatan lingkungan eksternal. Pencermatan lingkungan Internal akan menemukan faktor-faktor internal yang meliputi kekuatan dan kelemahan organisasi sebagai berikut :

1. Kekuatan.

a. Lokasi Kampus Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara.

Badan Diklat Provinsi Sumatera yang terletak di Jalan Ngalengko No. 1 Medan berada di pusat kota, mudah dijangkau dan diakses oleh para pelanggan.

b. Sarana dan prasarana / gedung memadai.

Sarana dan prasarana / gedung diklat yang ada dari kualitas sudah memadai untuk penyelenggaraan diklat yang bersumber dari APBD Provinsi.

c. Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan yang terakreditasi.

Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara memenuhi kualifikasi untuk menyelenggarakan program Diklat Pra Jabatan Golongan I, II, dan III dan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV terakreditasi sedangkan Diklat Kepemimpinan Tingkat II telah dilaksanakan sebanyak 7 Angkatan Pola Fasilitasi LAN-RI

d. Jumlah Widyaiswara cukup memadai.

Jumlah Widyaiswara saat ini sebanyak 26 orang, terdiri dari :

- 1) Widyaiswara Utama 3 orang
- 2) Widyaiswara Madya 17 orang
- 3) Widyaiswara Muda 6 orang

e. Jumlah personil cukup.

Jumlah Personil Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara sebanyak 68 orang telah memiliki sertifikat Diklat Manajemen Of Training (MOT) bagi Pejabat

Struktural dan Diklat Training Officer Course (TOT) bagi Staf, yang menjadi persyaratan untuk mendapat akreditasi bagi Lembaga Diklat, terdiri dari :

- Pejabat Struktural..... 13 orang
- Staf.....55 orang.

f. Sarana dan prasarana olahraga.

Sarana dan prasarana olah raga yang tersedia meliputi Lapangan tennis, bolavolli, tennis meja dan olahraga kebugaran (fitness).

g. Adanya Standard Operational Procedur (SOP).

SOP untuk setiap kegiatan dan setiap bagian (unit) dalam Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara telah ditetapkan memenuhi standard SMM ISO 9001 – 2008 yang diperoleh pada akhir tahun 2006 dari Lembaga Sertifikasi berstandard international TUV-NORD.

h. Adanya dukungan APBD .

Program / kegiatan Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara untuk setiap tahunnya mendapat dukungan APBD Provinsi Sumatera Utara.

2. Kelemahan

a. Kualitas / profesionalisme Widyaiswara belum memadai sesuai tuntutan kompetensi.

Meskipun secara kuantitatif, Widyaiswara Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara cukup memenuhi kebutuhan penyelenggaraan berbagai diklat, namun secara kualitatif widyaiswara dirasakan masih kurang. Badan Diklat sangat memerlukan Widyaiswara yang tepat kuantitas dan tepat kualitas. Sebahagian besar Widyaiswara yang ada saat ini berbasis administrasi / manajemen yang sangat tepat untuk Diklat Kepemimpinan dan Pra Jabatan, namun untuk Diklat Teknis Substantif misalnya Keuangan, Bahasa Inggris dan sektor-sektor unggulan dalam pembangunan belum tersedia.

b. Kualitas / profesionalisme Pejabat Struktural belum memadai sesuai tuntutan.

Meskipun kompetensi kepemimpinan pejabat struktural di lingkungan Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara dirasakan relatif sudah memadai, namun dalam

kompetensi teknis substantif kediklatan belum seimbang dengan tuntutan peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi teknis substantif kediklatan yang modern dan terbaru belum banyak dimilikinya.

c. Kesejahteraan pegawai belum memadai.

Meskipun sudah terus menerus diupayakan, kesejahteraan pegawai masih dirasakan oleh sebahagian pegawai belum memadai. Manfaat Koperasi dan STM untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai perlu terus ditingkatkan.

d. Mekanisme kerja dan koordinasi inter dan intra bidang, sekretariat dan Widyaiswara belum sinerjis.

Sinergitas inter dan intra bidang, sekretariat dan widyaiswara belum optimal. Tumpang tindih pelaksanaan tugas atau adanya tugas yang dihindari masing sering terjadi. Pelaksanaan tugas dari tim – tim kerja lintas bidang hanya berorientasi pada pemerataan sering kurang efektif.

e. Sarana dan prasarana pendukung diklat kurang memadai.

Sarana dan prasarana pendukung diklat berupa alat bantu latihan di setiap ruang kelas, ruang diskusi, ruang seminar masih belum memadai..

f. Esensi kebijakan diklat pola satu pintu kurang jelas.

Kekurangjelasan kebijakan diklat pola satu pintu lebih dirasakan dalam penyelenggaraan teknis dan fungsional daripada diklat kepemimpinan, karena belum adanya komitmen yang baik dari seluruh Badan/Dinas/Kantor/Biro di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

g. Penerapan sistem manajemen kediklatan pola kemitraan belum mantap.

Dengan berkembangnya penyelenggaraan diklat dengan pola kemitraan yaitu antara Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara dengan Pemerintah Kabupaten / Kota, antara Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara dengan Lembaga Administrasi Negara RI, ditambah dengan perubahan peraturan yang begitu cepat akibatnya penerapan sistem manajemen kediklatan pola kemitraan belum mantap.

h. Diklat Teknis dan Diklat Fungsional belum terakreditasi.

Berbagai jenis Diklat Teknis dan Diklat Fungsional telah cukup lama dan secara rutin diselenggarakan dengan baik oleh Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara, namun secara formal belum pernah dimintakan akreditasi dan sertifikasi kepada lembaga teknis yang berwenang.

3. Peluang.

a. Adanya komitmen Gubernur agar Badan Diklat mampu mencetak alumni yang akan menjadi pemimpin berkualitas.

Komitmen Gubernur terhadap peningkatan peran dan fungsi Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara sangat tinggi karena menyadari pentingnya peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sumatera Utara. Gubernur Sumatera Utara secara rutin memberikan ceramah pembekalan pada Diklat Kepemimpinan Tingkat II berskala nasional yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara.

b. Badan Diklat Provinsi sebagai pembawa bendera Provinsi Sumatera Utara.

Dengan diselenggarakannya Diklatpim Tingkat II berskala nasional oleh Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara secara tidak langsung memberikan tugas pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara untuk berperan menjadi media dalam rangka menyebarluaskan informasi tentang kondisi dan potensi ekonomi, sosial dan budaya yang ada di Sumatera Utara.

c. Badan Diklat Provinsi sebagai sarana perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan semakin diminatinya Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara oleh peserta diklat dari berbagai provinsi di tanah air berarti Badan Diklat Provinsi mempunyai kesempatan untuk ikut ambil bagian dalam mempererat persatuan dan kesatuan bangsa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d. Adanya kebijakan tentang penyelenggaraan Diklat Pola Satu Pintu.

Dengan adanya kebijakan penyelenggaraan diklat Pola Satu Pintu meskipun belum mantap, berarti Badan Diklat Provinsi mempunyai peluang untuk

koordinasi dan sinkronisasi dalam penyelenggaraan diklat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Kabupaten / Kota se Sumatera Utara.

- e. Adanya kesempatan mengikuti Diklat bagi Widyaiswara dan Pejabat Struktural.
Adanya kesempatan mengikuti berbagai jenis diklat bagi Widyaiswara dan Pejabat Struktural yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara RI maupun Badan Diklat Departemen Dalam Negeri.
- f. Penyelenggaraan Diklat dengan Pola Kontribusi.
Pemerintah Kabupaten / Kota di Sumatera Utara dan Instansi vertikal lainnya sangat mendukung penyelenggaraan Diklat di Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara terutama Diklat Kepemimpinan Tk II, III dan IV, Diklat Pra Jabatan Golongan I, II dan III maupun Diklat Teknis dan Diklat Fungsional tertentu dengan menyediakan dana kontribusi untuk pengiriman peserta diklat.
- g. Kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil baru.
Adanya kebijakan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil baru, maka Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara sebagai lembaga yang terakreditasi dalam penyelenggaraan Diklat Pra Jabatan bagi CPNS memiliki kesempatan untuk menyelenggarakan atau mendukung penyelenggaraan Diklat Pra Jabatan oleh Kabupaten / Kota dengan Pola Kemitraan.
- h. Potensi SDM Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 12.207 orang.
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sumatera Utara yang banyak yaitu 12.207 orang perlu secara terus menerus ditingkatkan profesionalitasnya. Untuk mewujudkan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, kompetensi kepemimpinan maupun kompetensi teknis substantif bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural perlu terus ditingkatkan. Demikian juga perlu untuk peningkatan kompetensi pejabat fungsional dan kompetensi teknis.

i. Dukungan DPRD .

Dukungan DPRD dalam penyediaan anggaran diklat sangat penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara.

j. Kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Lembaga/ Instansi Diklat lainnya.

Adanya kesediaan pihak lain untuk bekerjasama dengan Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara sangat menunjang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

4. Tantangan / Ancaman.

a. Adanya lembaga diklat yang lebih kompetitif.

Lembaga diklat yang lebih kompetitif merupakan tantangan bagi Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara untuk meningkatkan efisiensi penyelenggaraan diklat tanpa mengorbankan kualitas lulusannya.

b. Adanya tuntutan akan pemberdayaan tenaga pengajar dari daerah (Kabupaten/Kota).

Adanya tantangan pemberdayaan tenaga pengajar dari Pemerintah Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan diklat pola kemitraan perlu disikapi tidak hanya tinjauan legal formal kewenangan Widyaiswara, namun harus menjadi cambuk bagi Widyaiswara untuk selalu meningkatkan kualitasnya. Demikian juga harus disadari oleh tenaga pengajar Kabupaten./ Kota bahwa keberhasilan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh penguasaan teknis substansi saja tetapi juga pada kompetensi metode mengajar serta sikap dan perilaku berbagai pendidik dan pelatih.

c. Adanya tuntutan peningkatan kualitas lulusan sesuai perkembangan iptek.

Untuk tetap dapat bertahan memenuhi kebutuhan pelanggan, badan Diklat Provinsi Sumatera Utara dituntut meningkatkan kualitas lulusannya. Penyelenggara dan Widyaiswara juga dituntut terus menerus belajar memperbarui ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimilikinya.

d. Adanya tuntutan kualitas / mutu program diklat dan penyelenggaraan diklat yang memenuhi standar (ISO).

Tuntutan kualitas program diklat merupakan tantangan yang harus dijawab dengan mengembangkan program diklat yang benar – benar sesuai analisis kebutuhan diklat yang aktual, tidak ketinggalan dengan perubahan lingkungan. Disamping itu standar kualitas penyelenggaraan diklat juga harus dipertahankan.

e. Adanya tuntutan pelaksanaan Good Governance.

Perwujudan Good Governance sudah menjadi tuntutan masyarakat. Penerapan prinsip – prinsip akuntabilitas, transparansi, partisipasi, rule of law dalam penyelenggaraan pemerintahan selalu menjadi tuntutan masyarakat. Tantangan ini harus mendorong Badan Diklat untuk menciptakan lulusan yang menyadari tuntutan ini dan mampu menerapkan prinsip – prinsip good governance tersebut.

3.1.2. Analisis Lingkungan Strategik

Untuk dapat menentukan prioritas faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal, hasil identifikasi faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal dapat dianalisis dengan pemberian bobot, taring dan skore. Dari hasil pembobotan diperoleh nilai yang dapat digunakan untuk menentukan prioritas faktor lingkungan.

1. Analisis Lingkungan Internal.

Dengan analisis lingkungan internal diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

KEKUATAN

- a. Sarana dan prasarana gedung yang memadai.
- b. Diklat Pra Jabatan dan Diklat Kepemimpinan yang terakreditasi.
- c. Lokasi Badan Diklat Provinsi yang strategis.
- d. Adanya dukungan APBD.
- e. Jumlah Widyaiswara yang cukup.

KELEMAHAN

- a. Kualitas / profesionalitas Widyaiswara belum memadai sesuai tuntutan kompetensi.
- b. Kualitas / profesionalitas Pejabat Struktural belum memadai sesuai tuntutan.
- c. Sarana dan prasarana pendukung diklat kurang memadai.
- d. Penerapan sistem kediklatan belum mantap.
- e. Mekanisme kerja dan koordinasi inter dan intra bidang / sekretariat dan Widyaiswara belum sinergis.

2. Analisis Lingkungan Eksternal.

Dengan analisis faktor lingkungan eksternal diperoleh kesimpulan sebagai berikut. :

PELUANG

- a. Adanya komitmen Gubernur agar Badan Diklat Provinsi mampu mencetak pemimpin dan alumni yang profesional.
- b. Penyelenggaraan diklat dengan Pola Kontribusi.
- c. Dukungan DPRD.
- d. Adanya kebijakan penyelenggaraan diklat pola satu pintu.
- e. Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara sebagai pembawa bendera Sumatera Utara.

TANTANGAN

- a. Adanya lembaga Diklat yang lebih kompetitif.
- b. Adanya tuntutan peningkatan kualitas lulusan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Adanya tuntutan kualitas program diklat dan penyelenggaraan diklat standard ISO.
- d. Adanya tuntutan akan pemberdayaan tenaga pengajar dari Pemerintah Kabupaten / Kota.
- e. Adanya tuntutan pelaksanaan good governance.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program.

Berdasarkan kondisi umum, potensi, permasalahan dan tantangan yang dihadapi ke depan sebagaimana telah dijelaskan pada Bab terdahulu, maka Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam hal peningkatan kualitas SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk tanggap dan reaktif dalam peningkatan kualitas SDM. Untuk melaksanakan dan mewujudkan tugas dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan agar lebih terarah, disusun melalui Visi, Misi dan Nilai- Nilai Luhur.

Dalam hal ini, visi dan misi yang disusun dikaitkan dengan RPJMD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2014-2018. Keterkaitan antara tujuan dan kegiatan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dengan keberhasilan pelaksanaan RPJMD Tahun 2014-2018 dan RKPD yang menjadi tanggungjawab semua SKPD menunjukkan bahwa tujuan dan kegiatan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara harus diarahkan untuk dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pelaksanaan RPJMD dan RKPD. Hal ini berlaku bagi seluruh SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Dalam Negeri.

Visi dari Kementerian Dalam Negeri adalah : “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, sistim Politik yang demokratis, pembangunan daerah dan pemberdayaan masyarakat dalam wadah NKRI, Berkaitan dengan visi Kementerian Dalam Negeri, maka yang menjadi langkah strategi untuk mewujudkan visi tersebut termasuk di dalamnya adalah Badan pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri yang mempunyai visi “ Terdepan Dalam Peningkatan Kompetensi dan Profesionalitas Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah”. Salah satu kewenangan yang kemudian oleh Pemerintah Pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur system pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat. Mengacu kepada visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri, maka Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam hal ini

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara mengatur langkah strategi dalam hal hal pengaturan regulasi yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia Aparatur sehingga terdapat keselarasan ketika Pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindaklanjutinya dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan masyarakat.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Strategis.

Dari hasil telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan strategis dapat dikemukakan factor penghambat dan pendorong dari Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara

3.4.1. Faktor Penghambat.

- a. Kualitas / profesionalisme Widyaiswara belum memadai sesuai tuntutan kompetensi.
- b. Kualitas / profesionalisme Pejabat Struktural belum memadai sesuai tuntutan.
- c. Kesejahteraan pegawai belum memadai.
- d. Mekanisme kerja dan koordinasi inter dan intra bidang, sekretariat dan Widyaiswara belum sinerjis.
- e. Sarana dan prasarana pendukung diklat kurang memadai.
- f. Esensi kebijakan diklat pola satu pintu kurang jelas.
- g. Penerapan sistem manajemen kediklatan pola kemitraan belum mantap.
- h. Diklat Teknis dan Diklat Fungsional belum terakreditasi.

3.4.2. Faktor Pendorong.

- a. Adanya komitmen Gubernur agar Badan Diklat mampu mencetak alumni yang akan menjadi pemimpin berkualitas.
- b. Badan Diklat Provinsi sebagai pembawa bendera Provinsi Sumatera Utara.
- c. Badan Diklat Provinsi sebagai sarana perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. Adanya kebijakan tentang penyelenggaraan Diklat Pola Satu Pintu.
- e. Adanya kesempatan mengikuti Diklat bagi Widyaiswara dan Pejabat Struktural.
- f. Penyelenggaraan Diklat dengan Pola Kontribusi.
- g. Kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil baru.

- h. Potensi SDM Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 12.207 orang.
- i. Dukungan DPRD .
- j. Kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Lembaga/ Instansi Diklat lainnya.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.

Adanya permasalahan dalam peningkatan kualitas SDM Aparatur serta memperhatikan visi misi Kepala Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Utara, kajian tata ruang dan lingkungan strategis, maka dilakukan identifikasi kekuatan (strengths) , Kelemahan (weakness), peluang (Opportunities) dan tantangan (threats) kemudian dianalisis dengan analisa SWOT.

Hasil evaluasi strategi dengan analisis SWOT didapat peta kekuatan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara. Strategi yang digunakan adalah mengoptimalkan kekuatan untuk menangkap peluang. Kunci keberhasilan yang diperoleh yaitu berdasarkan hasil penilaian factor nilai keterkaitan, bobot factor, nilai dukungan, nilai keterkaitan didapatkan beberapa factor kunci keberhasilan yang tujuan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

FAKTOR KEKUATAN DAN PELUANG KUNCI			
No	.Kekuatan Kunci	Peluang Kunci	Alternatif Tujuan
1.	Sarana dan prasarana gedung yang memadai	Adanya kominten Gubernur di bidang kediklatan.	Manfaatkan sarana / prasarana gedung diklat
2.	Diklat Prajabatan dan Kepemimpinan yang terakreditasi	Penyelenggaraan diklat dengan Pola Kontribusi	Tingkatkan program Diklat dengan Pola Kontribusi
3.	Lokasi Badan Diklat yang strategis	Akses ke seluruh penjuru mudah	Manfaatkan gedung Badan Diklat untuk penyelenggaraan diklat
4.	Adanya dukungan APBD	Adanya dukungan DPRD	Manfaatkan dukungan DPRD dalam peningkatan anggaran diklat pada APBD
5.	Jumlah Widyaiswara yang cukup	Adanya kebijakan penyelenggaraan diklat pola satu pintu	Manfaatkan Tenaga Widyaiswara
6.	Jumlah personil yang memadai	Badan Diklat sebagai pembawa bendera	Manfaatkan personil Badan Diklat Provsu

		Sumatera Utara	
--	--	----------------	--

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS DAN KEBIJAKAN.

4.1. Visi dan Misi SKPD

4.1.1. Visi

Visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi Provinsi Sumatera Utara, maka Visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara adalah “Sumber Pamong yang Profesional dan Amanah”. Visi tersebut mengandung makna bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara adalah lembaga yang menghasilkan Aparatur yang bukan saja memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi semata tetapi harus memiliki iman dan taqwa yang disebut amanah.

4.1.2. Misi

Untuk mewujudkan visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara, dicapai melalui misi yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan aparatur
- b. Meningkatkan pengkajian, penelitian dan pengembangan sumber daya Aparatur.
- c. Meningkatkan koordinasi rencana dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- d. Meningkatkan kualitas tenaga pengajar, peserta dan alumni
- e. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan

4.1.3. Nilai – nilai Luhur

- a. Sebagai Learning Organization.
- b. Sebagai suatu system untuk membangun kompetensi jabatan
- c. Mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance)
- d. Mengutamakan kualitas dan profesionalisme
- e. Memberhasilkan PNS yang berkarakter dan bermoral, jujur serta bertanggungjawab.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

4.2.1. Tujuan

Berdasarkan visi misi yang telah dirumuskan, maka tujuan pembangunan dibidang peningkatan kualitas SDM Aparatur dalam lima tahun ke depan adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya kebijakan dan program diklat aparatur yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.
2. Terwujudnya system informasi dan dokumentasi kediklatan aparatur.
3. Terlaksananya pengembangan kualitas aparatur Widyaiswara.
4. Terlaksananya pengembangan kualitas aparatur pejabat structural dan staf.
5. Terwujudnya kualitas kompetensi sikap dan perilaku serta kepemimpinan aparatur.
6. Terwujudnya kualitas kompetensi sikap dan perilaku CPNS.
7. Terwujudnya peningkatan kualitas kompetensi aparatur di bidang teknis.
8. Terwujudnya peningkatan kualitas kompetensi aparatur di bidang fungsional.
9. Terwujudnya tertib administrasi pelayanan perkantoran.
10. Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen perkantoran, kepegawaian, perencanaan dan monitoring serta administrasi keuangan.
11. Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen pembinaan sumber daya aparatur Badan Diklat.
12. Terwujudnya ketersediaan prasarana dan sarana penunjang kegiatan diklat.

4.2.2 Sasaran Jangka Menengah Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara

1. Meningkatkan kualitas kebijakan dan program serta kurikulum diklat aparatur.
2. Meningkatkan kualitas penyajian data/informasi dan dokumentasi kediklatan melalui penyusunan database, dokumentasi hasil penelitian.
3. Meningkatkan pengembangan kualitas aparatur Widyaiswara.
4. Meningkatkan kualitas kompetensi sikap dan prilaku serta kepemimpinan aparatur.
5. Meningkatkan kualitas kompetensi sikap dan prilaku calon PNS.
6. Meningkatkan aparatur yang berkualitas dan memiliki kompetensi di bidang teknis.

7. Meningkatnya aparatur yang berkualitas dan memiliki kompetensi di bidang fungsional.
8. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi perkantoran.
9. Meningkatnya kualitas manajemen perkantoran, kepegawaian, rencana kerja dan monitoring / evaluasi serta tertib administrasi keuangan.
10. Meningkatnya kualitas manajemen pembinaan sumber daya aparatut Badan Diklat.
11. Meningkatnya prasarana dan sarana penunjang pendidikan dan pelatihan yang standard dan sesuai dengan perkembangan.

Dengan sasaran Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dibandingkan dengan permasalahan yang dihadapi, maka pencapaian kinerja akan menjadi isu penting di tahun yang akan datang.

4.3. Strategi dan Kebijakan SKPD

4.3.1. Strategi

1. Strategi Peningkatan Kualitas Kebijakan dan Program Diklat Aparatur
2. Strategi peningkatan kapasitas lembaga dalam perluasan dan penguatan jaringan kerja serta, penyusunan database yang berbasis teknologi informasi
3. Strategi pengembangan kualitas Widyaiswara
4. Strategi pengembangan kualitas Pejabat Strukturan dan Staf
5. Strategi peningkatan dan pengembangan aparatur melalui diklat kepemimpinan
6. Strategi peningkatan dan pengembangan aparatur melalui diklat
7. Strategi peningkatan penyelenggaraan diklat teknis
8. Strategi peningkatan penyelenggaraan diklat fungsional
9. Strategi peningkatan kualitas kinerja ketatausahaan, pembinaan sumberdaya aparatur, administrasi keuangan serta rencana kerja dan monitoring evaluasi
10. Strategi peningkatan prasarana dan sarana kediklatan

4.3.2 Kebijakan

1. Melaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat aparatur
2. Melaksanakan pengembangan program dan rancang bangun diklat aparatur.

3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan diklat aparatur
4. Mengembangkan sistem penyajian data/informasi, dokumentasi kediklatan yang berbasis teknologi informasi
5. Mengembangkan kualitas aparatur Widyaiswara.
6. Mengembangkan kualitas aparatur Pejabat Struktural dan Staf
7. Menyelenggarakan diklat Kepemimpinan
8. Menyelenggarakan diklat Prajabatan
9. Menyelenggarakan diklat teknis
10. Menyelenggarakan diklat fungsional
11. Melaksanakan tertib pelayanan administrasi perkantoran
12. Menyusun rencana kerja dan monitoring evaluasi serta melaksanakan manajemen perkantoran, kepegawaian dan keuangan sesuai dengan ketentuan
13. Menyelenggarakan kegiatan manajemen pembinaan pegawai
14. Meningkatkan pembangunan prasarana dan penyediaan sarana penunjang pendidikan dan pelatihan

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

Program adalah bentuk instrument 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 sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil terukur.

Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara sebagai tindak lanjut dan implementasi serta penjabaran dan kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara di bidang peningkatan kualitas SDM Aparatur Pemerintah hanya akan dapat dicapai apabila dilakukan penyusunan perencanaan strategis yang tepat.

5.1. Program Operasional Organisasi

Sebagai implementasi dari visi dan misi serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 serta RPJMD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara maka proses pembangunan di bidang peningkatan kualitas SDM Aparatur Pemerintah dilaksanakan melalui program-program sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran meliputi kegiatan :
 - a. Penyediaan jasa surat menyurat.
 - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik.
 - c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas / operasional.
 - d. Penyediaan jasa administrasi perkantoran.
 - e. Penyediaan jasa kebersihan kantor.
 - f. Penyediaan jasa perbaikan dan peralatan kerja.
 - g. Penyediaan alat tulis kantor.
 - h. Penyediaan barang cetak dan penggandaan.

- i. Penyediaan komponen instalasi listrik, penerangan bangunan kantor.
 - j. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.
 - k. Penyediaan bahan logistic kantor.
 - l. Penyediaan bahan makanan dan minuman.
 - m. Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah.
 - n. Rapat-rapat koordinas dan konsultasi ke dalam daerah.
 - o. Penyediaan jasa pengamanan.
 - p. Penyediaan kegiatan pendukung pengadaan barang dan jasa.
 - r. Penyediaan jasa dokumentasi.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana, meliputi kegiatan :
- a. Pengadaan kendaraan dinas.
 - b. Pembangunan gedung kantor dan asrama Diklat.
 - c. Pengadaan peralatan gedung kantor.
 - d. Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung kantor.
 - e. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor.
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur, meliputi kegiatan :
- a. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya.
 - b. Pengadaan pakaian olah raga.
 - c. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu.
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, meliputi kegiatan :
- a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
 - b. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIP).
 - c. Penyusunan RKA dan DPA SKPD.
 - d. Penyusunan Laporan Anggaran Berdasarkan Objek dan Rincian Objek.
 - e. Kegiatan Verifikasi dan Pembuatan Laporan Fisik Keuangan.
 - f. Penyusunan Laporan Asset Tetap per 30 Juni dan Laporan Asset Tetap per 31 Desember.

5. Program Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, meliputi kegiatan :
- a. Peningkatan kualitas Widyaiswara / Tenaga Pengajar.
 - b. Peningkatan kualitas Pejabat Struktural dan Staf melalui Diklat/Seminar.
 - c. Penyusunan Program Diklat.
 - d. Kegiatan Orasi Ilmiah Widyaiswara.
 - e. Dukungan Pembinaan Pola Kemitraan Diklat Provsu.
 - f. Sosialisasi dan Implementasi ISO 9001 – 2008.
 - g. Pelaksanaan Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara di lingkungan Pemprowsu.
 - h. Tim Teknologi Informasi dan Komunikasi.
 - i. Pengembangan Pelayanan dan Informasi Badan Diklat Provsu dalam bentuk Website berbasis data.
 - j. Analisis Kebutuhan Diklat.
 - k. Penyusunan dan Pengkajian Kurikulum/Silabi.
 - l. Penyusunan dan Pengkajian Modul Diklat.
 - m. Peningkatan Jejaring Kerja Kediklatan.
 - n. Monitoring dan Evaluasi Pasca Diklat.
 - o. Pembuatan Bank Data Alumni Diklat.
 - p. Media Informasi Diklat.
 - q. Penyelenggaraan Diklat Teknis.
 - r. Penyelenggaraan Diklat Fungsional.
 - s. Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan.
 - t. Penyelenggaraan Diklat Pra Jabatan.

BAB VI

INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, proses, output, outcome maupun impact sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Program terdiri atas beberapa kegiatan berupa :

1. Kerangka regulasi yang bertujuan untuk memfasilitasi, mendorong maupun mengatur.
2. Kegiatan pembangunan yang dilaksanakan sendiri oleh masyarakat.
3. Kerangka anggaran yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa public yang diperlukan oleh masyarakat.

Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Utara di bidang peningkatan kualitas SDM Aparatur Pemerintah adalah : Terwujudnya aparatur pemerintah daerah yang professional dan memiliki daya saing dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, dan programnya adalah : Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Sesuai dengan tugas pokok Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara yaitu : melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Administrasi Umum, Pengkajian, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Fungsional, pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan dan Umum, serta Tugas Pembantua, maka program dan kegiatan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara tertuang dalam RENSTRA Tahun 2013 – 2018 yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 tahun ke depan. Keberhasilan atau pencapaian pelaksanaan tugas-tugas akan diketahui dengan pencapaian indicator kinerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara yang telah dirumuskan sebagai berikut :

1. Jumlah kegiatan dalam rangka menunjang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sifatnya non diklat (non kelas) berupa pengkajian, penelitian, analisis kebutuhan diklat, dan pengembangan kapasitas personil kediklatan (pegawai dan widyaiswara)
2. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur di bidang tugas-tugas substantive pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
3. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Fungsional dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur pejabat Fungsional atau calon Pejabat Fungsional.
4. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme kepemimpinan dan administrasi.
5. Jumlah Calon PNS yang mengikuti Diklat Pra Jabatan dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur di bidang pengenalan tugas bagi Calon Pegawai Negeri Sipil.

BAB. VII

P E N U T U P

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara ini merupakan komitmen organisasi yang merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu selama 5 (lima) tahun (2014 – 2018). Oleh karena itu untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang optimal diperlukan adanya kesungguhan dan partisipasi serta koordinasi yang sebaik-baiknya dari semua pihak terutama jajaran Aparatur Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

Perumusan dan penyusunan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara tahun 2014 – 2018 ini telah diupayakan optimal dengan mengacu pada Proenas dan RPJMD Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, dengan memperhatikan kondisi serta tingkat permasalahan bidang peningkatan kualitas SDM Aparatur Pemerintah, maka Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara ini bersifat fleksibel yang memungkinkan adanya perubahan khususnya kebijakan bidang peningkatan kualitas SDM Aparatur.

Demikian Rencana Strategis pembangunan bidang peningkatan kualitas SDM Aparatur Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara tahun 2014 – 2018 disusun, dengan harapan kiranya dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

