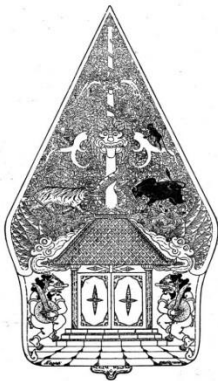


RENCANA STRATEGIS

Tahun 2016 – 2019

Balai Diklat Kepemimpinan



BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

1.1.1. Kedudukan

Balai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 52/PMK.1/2011 tanggal 22 Maret 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Balai Diklat Kepemimpinan adalah unit pelaksana teknis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang berada di bawah dan bertanggung

jawab langsung kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.1.2. Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 52/PMK.1/2011 tanggal 22 Maret 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Balai Diklat Kepemimpinan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Balai Diklat Kepemimpinan menyelenggarakan fungsi:

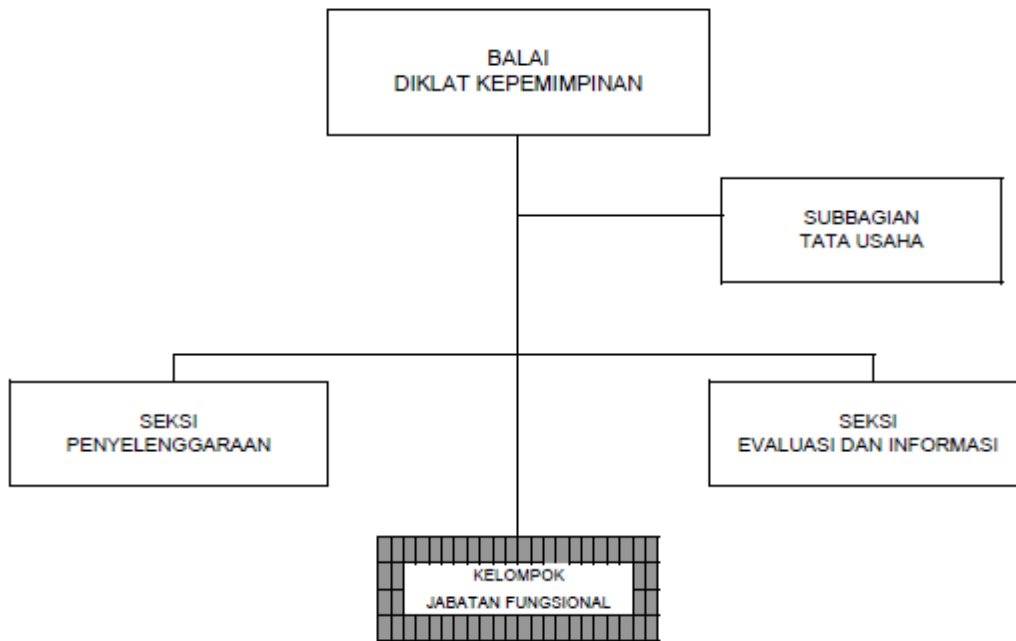
- a. penyusunan rencana, program, dan anggaran penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- b. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan
- c. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- d. pengolahan dan penyajian data dan informasi
- e. pelaksanaan administrasi Balai.

1.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Balai Diklat Kepemimpinan dipimpin oleh Kepala Balai yang membawahi:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Seksi Penyelenggaraan;
- c. Seksi Evaluasi dan Informasi; dan
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Balai Diklat Kepemimpinan



- 1) Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, dan anggaran, urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, rumah tangga, pemeliharaan sarana dan prasarana, pengelolaan perpustakaan serta penyusunan laporan keuangan.
- 2) Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, penyiapan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta pengembangan kompetensi tenaga pengajar.
- 3) Seksi Evaluasi dan Informasi mempunyai tugas melakukan evaluasi dan penyusunan laporan, serta pengolahan dan penyajian data dan informasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.
- 4) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas dalam jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.1.4. Profil Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Balai Diklat Kepemimpinan, saat ini Balai Diklat Kepemimpinan memiliki 37 (tiga puluh tujuh) orang pegawai yang terdiri atas 11 (sebelas) orang pegawai perempuan dan 26 (dua puluh enam) orang pegawai laki-laki. Secara garis besar, komposisi pegawai Balai Diklat kepemimpinan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Pegawai Balai Diklat Kepemimpinan Menurut Jabatan

JABATAN	L	P	JUMLAH
Eselon III	-	1	1
Eselon IV	2	1	3
Pelaksana	17	8	25
Fungsional Widyaiswara	7	1	8

Tabel 1.2. Rekapitulasi Pegawai Balai Diklat Kepemimpinan Menurut Golongan

Golongan	L	P	JUMLAH
Golongan IV	6	2	8
Golongan III	9	6	15
Golongan II	11	3	14
Golongan I	-	-	-

Tabel 1.3. Rekapitulasi Pegawai Balai Diklat Kepemimpinan Menurut Pendidikan

PENDIDIKAN	L	P	JUMLAH
Pascasarjana / S2	8	2	10
Sarjana / S1	5	6	11
Diploma III	1	2	3
Diploma I	2	-	2
SLTA	7	1	8
SLTP	1	-	1
Sekolah Dasar	2	-	2

1.1.5. Aspirasi Masyarakat dalam Pemenuhan Kebutuhan Layanan Diklat

Aspirasi masyarakat merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal layanan kediklatan pada Balai Diklat Kepemimpinan, pelayanan diberikan kepada para pemangku kepentingan yaitu diantaranya : peserta diklat, para pengajar, unit asal peserta diklat, unit eksternal mitra kerja

Balai Diklat Kepemimpinan. Aspirasi dapat berupa penilaian / evaluasi atas pelayanan yang diberikan oleh Balai Diklat Kepemimpinan, maupun masukan dan saran dari para pemangku kepentingan, ataupun kerjasama antara Balai Diklat Kepemimpinan dengan para pemangku kepentingan.

Dalam beberapa tahun terakhir Balai Diklat Kepemimpinan melakukan evaluasi penyelenggaraan diklat yang dalam hal ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada para peserta diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat meliputi evaluasi terhadap pengajar, evaluasi atas materi diklat, evaluasi atas penyelenggaraan diklat dan evaluasi atas sarana dan prasarana.

Indeks kepuasan peserta (dalam skala 5) atas penyelenggaraan diklat di Balai Diklat Kepemimpinan selama tahun 2014 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4. Indeks Kepuasan Peserta atas Penyelenggaraan Diklat
(dalam skala 0 – 5)**

Uraian	Indeks
Kepuasan peserta atas pengajar	4.52
Kepuasan peserta atas bahan ajar	4.47
Kepuasan peserta atas metodologi pembelajaran	4.48
Kepuasan peserta atas sarana - prasarana	4.32

1.2. Identifikasi Potensi dan Permasalahan

Identifikasi potensi dan permasalahan merupakan langkah bagi Balai Diklat Kepemimpinan untuk menganalisis permasalahan, potensi, kelemahan, peluang serta tantangan jangka menengah dalam lingkup organisasi yang akan dihadapi untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi organisasi serta penugasan yang diamanatkan oleh Renstra Kementerian Keuangan yang menjadi lingkup kewenangan organisasi.

Potensi dalam pengelolaan diklat di Balai Diklat Kepemimpinan adalah kekuatan dan peluang yang dimiliki Balai Diklat Kepemimpinan untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Potensi dalam konteks ini meliputi potensi internal dan potensi eksternal.

Potensi internal yang dimiliki Balai Diklat Kepemimpinan antara lain :

- 1) Sarana dan Prasarana diklat cukup memadai untuk menunjang kegiatan diklat maupun kegiatan perkantoran
- 2) Tersedia SDM yang memadai dan siap untuk berkembang

- 3) Dukungan dan koordinasi yang baik dengan Pusdiklat Pengembangan SDM maupun BPPK secara keseluruhan
- 4) Tersedianya fasilitas teknologi informasi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas perkantoran dan kegiatan kediklatan

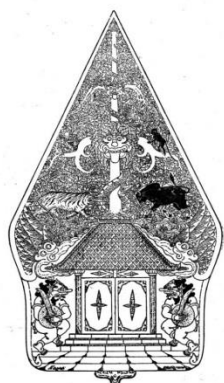
Adapun Potensi eksternal yang dimiliki Balai Diklat Kepemimpinan antara lain :

- 1) Diklat Kepemimpinan telah menjadi syarat wajib bagi pejabat yang akan menduduki suatu jabatan
- 2) Balai Diklat Kepemimpinan merupakan satu-satunya instansi Kementerian Keuangan yang memiliki tugas dan fungsi penyelenggaraan diklat kepemimpinan
- 3) Dukungan dan koordinasi yang baik dengan mitra kerja dan pemangku kepentingan
- 4) Jejaring Kerja yang kuat karena alumni diklat PIM tersebar di seluruh Indonesia sehingga bisa menjadikan mitra kerja potensial bagi Balai Diklat Kepemimpinan apabila melakukan ekspansi kegiatan di luar balai.
- 5) Posisi dan lokasi yang nyaman untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan

Namun demikian, dari hasil identifikasi, ditemukan pula beberapa kendala/permasalahan yang dapat menghambat upaya pencapaian Renstra 2015 – 2019, antara lain:

- 1) Belum tersedianya ruang diskusi dan ruang video conference dan perangkat video conference permanen dalam jumlah yang memadai. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan kegiatan seminar proyek perubahan yang diterapkan dalam Diklat PIM Pola baru.
- 2) Belum tersedianya modul Diklat PIM.
- 3) Belum tersedianya sarana transportasi yang memadai untuk kegiatan peserta diklat. Hal ini menjadi kebutuhan yang sangat penting dan mendesak, mengingat dalam Diklat PIM pola baru ini mengakomodasikan kegiatan visitasi dan benchmarking dalam frekuensi yang cukup tinggi.
- 4) Kurangnya komitmen dari unit pengguna dalam menugaskan peserta diklat dengan alasan kesibukan kantor
- 5) Belum terselenggaranya evaluasi pascadiklat secara khusus atas peserta (alumni) diklat kepemimpinan, sehingga belum bisa diketahui pengaruh mengikuti diklat PIM dan belum bisa memantau pelaksanaan proyek perubahan yang disusun peserta selama mengikuti diklat.
- 6) Perkembangan teknologi yang terkini memaksa Balai Diklat Kepemimpinan harus mengimbangi perkembangan teknologi yang ada dan harus mampu mengadaptasikan dan mengimplementasi dalam kegiatan kediklatan

- 7) Perkembangan Keilmuan yang semakin terbaru mewajibkan fasilitator dan penyelenggara diklat harus mampu mengikuti trend atau perkembangan keilmuan yang berlangsung saat ini



BAB II VISI, MISI DAN STRATEGI

2.1. VISI

Balai Diklat Kepemimpinan adalah bagian dari organisasi besar Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang berada dibawah struktur Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya manusia pengelolaan keuangan dan kekayaan negara melalui pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana BPPK telah menetapkan visinya yaitu : Menjadi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan terdepan dalam Menghasilkan SDM Keuangan dan Kekayaan Negara yang Amanah, Profesional, Berintegritas Tinggi, dan Bertanggung Jawab, dan Pusdiklat Pengembangan SDM

telah memiliki visi yaitu : Menjadi pusat unggulan pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang penjenjangan pangkat, kompetensi dan kepemimpinan, pembinaan penyelenggaraan tes kompetensi, serta pengelolaan beasiswa dalam menghasilkan SDM yang kompeten, profesional, dan berintegritas, maka Balai Diklat Kepemimpinan menetapkan visi yaitu: **Menjadi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan terdepan dalam Menghasilkan SDM Keuangan dan Kekayaan Negara di Bidang Kepemimpinan yang Amanah, Profesional, Berintegritas Tinggi, dan Bertanggung Jawab**

2.2. MISI

- a. Misi Umum : Melaksanakan pengembangan SDM pengelola keuangan dan kekayaan negara melalui pendidikan dan pelatihan
- b. Misi Khusus :
 - i. Meningkatkan kegiatan penelitian di bidang pengembangan SDM khususnya di bidang kepemimpinan dan soft competency
Misi khusus Balai Diklat Kepemimpinan ini merupakan dukungan atas misi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan untuk meningkatkan kegiatan penelitian di bidang pengembangan SDM serta bidang keuangan dan kekayaan negara;
 - ii. Melanjutkan reformasi birokrasi BPPK
Misi khusus ini sejalan dengan misi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan untuk melanjutkan reformasi birokrasi di BPPK. Misi ini akan diwujudkan, salah satunya dengan internalisasi dan implementasi nilai-nilai kementerian keuangan kepada seluruh pegawai
 - iii. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di BPPK
Misi ini merupakan misi khusus dalam mendorong terwujudnya implementasi prinsip-prinsip good governance dan bebas KKN di Kementerian Keuangan

2.3. SASARAN

Sebagaimana Balai Diklat Kepemimpinan merupakan unit instansi vertikal Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, tujuan dan sasaran Balai Diklat Kepemimpinan merupakan turunan dari tujuan dan sasaran BPPK.

Untuk tujuan **Menghasilkan SDM pengelola keuangan dan kekayaan negara yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggungjawab melalui pendidikan dan pelatihan keuangan dan kekayaan negara**, sasaran yang hendak dicapai adalah:

- a. Terwujudnya pendidikan dan pelatihan berbasis penelitian dan pemutakhiran data kebutuhan diklat
- b. Terwujudnya kualitas layanan diklat yang memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan
- c. Terwujudnya evaluasi pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Adapun untuk tujuan **Menjadi lembaga diklat yang terdepan dengan tata kelola yang baik**, sasaran yang hendak dicapai adalah:

- a. Tercapainya peningkatan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung pendidikan dan pelatihan
- b. Tercapainya penerapan manajemen pengembangan SDM dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia BPPK yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab.
- c. Terwujudnya akuntabilitas sistem manajemen keuangan dan manajemen aset yang handal
- d. Tercapainya peningkatan jejaring kerjasama Balai Diklat Kepemimpinan dengan mitra kerja dalam rangka peningkatan kualitas layanan diklat.

2.4. STRATEGI

Untuk mewujudkan sasaran **terwujudnya pendidikan dan pelatihan berbasis penelitian dan pemutakhiran data kebutuhan diklat**, strategi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Mengkaji tema-tema penelitian terkait kepemimpinan dan pengembangan soft competency pegawai
- 2) Berkoordinasi dengan lembaga terkait tentang mekanisme pelaksanaan penelitian
- 3) Melaksanakan penelitian atau kajian untuk pengembangan diklat kepemimpinan dan diklat pengembangan soft competency pegawai

- 4) Mendesain diklat beserta dengan atribut diklat sesuai dengan hasil penelitian atau kajian yang telah dilakukan
- 5) Mewujudkan diklat sesuai dengan hasil penelitian atau kajian yang telah dilakukan
- 6) Pemberian dukungan kepada pihak-pihak yang melakukan kajian / penelitian

Untuk mewujudkan sasaran **Terwujudnya kualitas layanan diklat yang memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan**, strategi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Penyediaan tenaga pengelola diklat yang profesional dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai yang terlibat dalam pengelolaan dan pelayanan kediklatan.
- 2) Penyediaan tenaga pengajar yang kompeten dan berkualitas dalam jumlah yang memadai
- 3) Penyediaan tenaga pengajar yang memenuhi kualifikasi dan syarat sertifikasi
- 4) Pemberian dukungan sarana dan prasarana bagi peserta diklat secara maksimal
- 5) Perbaikan yang berkelanjutan sesuai dengan rekomendasi-rekomendasi dari peserta diklat
- 6) Mendesain diklat yang berkualitas, sesuai harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan

Untuk mewujudkan sasaran **Terwujudnya evaluasi pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh dan berkelanjutan**, strategi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Peningkatan mutu dan teknik evaluasi penyelenggaraan diklat. Hal ini dilakukan dengan memperketat dan melakukan evaluasi terhadap mekanisme pelaksanaan evaluasi serta memberikan pengarahannya yang jelas pada setiap kegiatan evaluasi
- 2) Peningkatan mutu rekomendasi hasil evaluasi. Hal ini dilakukan dengan cara mencatat secara detail masukan-masukan atau rekomendasi-rekomendasi serta melakukan pembahasan terkait rekomendasi tersebut. Pembahasan dilakukan oleh semua pihak terkait sehingga rekomendasi yang dihasilkan adalah rekomendasi yang bisa untuk segera diimplementasikan.

Untuk mewujudkan sasaran **Tercapainya peningkatan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung pendidikan dan pelatihan**, strategi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Pengembangan tata kelola TIK di Balai Diklat PIM, hal ini mencakup penyediaan sarana TIK, pengembangan TIK Balai Diklat serta pemeliharaan sarana yang ada.
- 2) Pengembangan infrastruktur TIK Balai Diklat PIM

Untuk mewujudkan sasaran **Tercapainya penerapan manajemen pengembangan SDM dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia BPPK yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab**, strategi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Identifikasi dan pemetaan kebutuhan pengembangan pegawai
- 2) Menyelenggarakan penyelesaian administrasi kepegawai secara tepat waktu
- 3) Melaksanakan penegakan disiplin pegawai
- 4) Menerapkan dan melakukan pemantauan atas pelaksanaan nilai-nilai dan budaya organisasi kementerian keuangan

Untuk mewujudkan sasaran **Terwujudnya akuntabilitas sistem manajemen keuangan dan manajemen aset yang handal**, strategi yang dilaksanakan adalah:

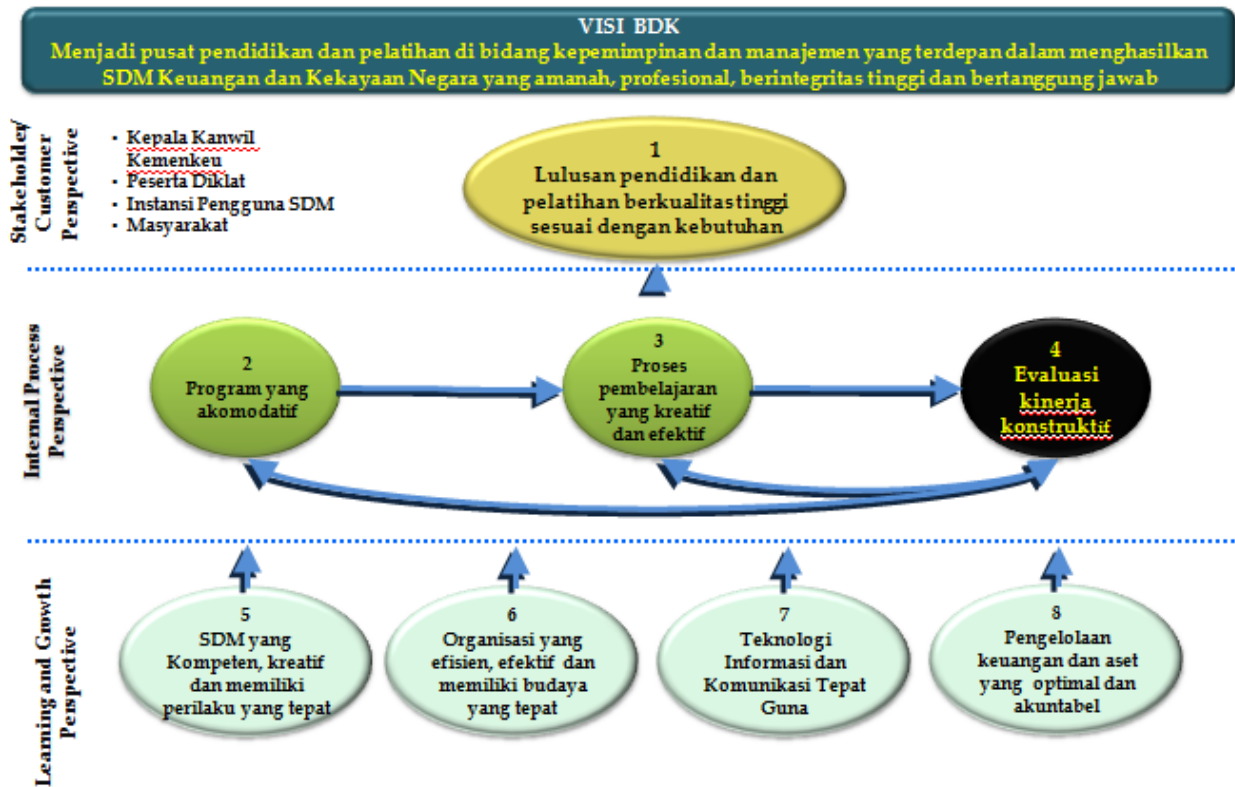
- 1) Peningkatan efisiensi dan akurasi pelaksanaan anggaran yang diupayakan sejalan dengan peningkatan kinerja dan sesuai dengan kerangka acuan kerja yang telah ditetapkan
- 2) Meningkatkan daya guna dan hasil guna pengelolaan sarana dan prasarana BPPK
- 3) Pengamanan aset dan kekayaan negara

Untuk mewujudkan sasaran **Tercapainya peningkatan jejaring kerjasama Balai Diklat Kepemimpinan dengan mitra kerja dalam rangka peningkatan kualitas layanan diklat.**, strategi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Menambah opsi dan variasi tenaga pengajar dan praktisi dari perguruan tinggi, dan instansi pemerintah / swasta di luar Kementerian Keuangan
- 2) Mengoptimalkan jejaring alumni untuk kerjasama dalam hal narasumber / pengajar
- 3) Membina hubungan baik dengan instansi pemerintah / swasta / BUMN / BUMD dan perguruan tinggi yang ada dalam wilayah kerja Balai Diklat PIM

2.5. PETA STRATEGI BALAI DIKLAT KEPEMIMPINAN

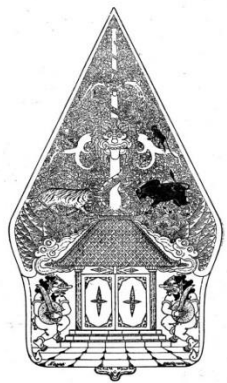
Strategi Map Balai Diklat Kepemimpinan 2015



**Tabel 2.1. Indikator Kinerja Utama
Balai Diklat Kepemimpinan Tahun 2015**

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan	1.a-CP Persentase Lulusan Diklat dari Kemenkeu dengan Predikat Minimal Baik	95%
2.	Proses pembelajaran yang kreatif dan efektif	2.a-CP Indeks kepuasan peserta diklat atas pengajar	4 (skala 5)
		2.b-CP Indeks kepuasan peserta diklat atas bahan ajar	4 (skala 5)
		2.c-CP Indeks kepuasan peserta diklat atas metodologi pembelajaran	4 (skala 5)

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
		2.d-CP Indeks kepuasan peserta diklat atas sarana dan prasarana	4 (skala 5)
3.	Evaluasi Kinerja Konstruktif	3.a-N Persentase Rekomendasi Pendidikan dan Pelatihan yang Ditindaklanjuti	90%
4.	Evaluasi kebijakan yang komprehensif	4.a-CP Persentase Program Diklat yang Berkontribusi terhadap Peningkatan Kompetensi	100%
5.	SDM yang Kompeten, kreatif dan memiliki perilaku yang tepat	5.a-N Tingkat Efektivitas Penegakan Disiplin Pegawai	100%
6.	Organisasi yang efisien, efektif dan memiliki budaya yang tepat	6.a-CP Indeks Kesehatan Organisasi	73 (skala 100)
		6.b-N Persentase SOP yang Diimplementasikan	80%
		6.c-N Persentase Implementasi SOP BDK yang Dipantau oleh Inspektorat Jenderal	80%
7.	Teknologi Informasi dan Komunikasi Tepat Guna	7.a-N Persentase Pemutakhiran Konten Website BPPK	75%
8.	Pengelolaan keuangan yang optimal dan akuntabel	8.a-CP Persentase Penyerapan Anggaran dan Pencapaian Output Belanja	95%



BAB III MATRIKS KINERJA

Rencana Strategis Balai Diklat Kepemimpinan Tahun 2015-2019 perlu diukur pencapaiannya di masa yang akan datang. Berdasarkan strategi-strategi yang telah ditetapkan, Balai Diklat Kepemimpinan telah menyusun langkah-langkah konkrit berupa Rencana Aksi yang akan dilaksanakan dalam rangka upaya pencapaian sasaran strategis. Untuk mengukur seberapa jauh keberhasilannya, Rencana Aksi tersebut diukur dengan menggunakan kriteria yang terdapat dalam Indikator Kinerja. Untuk menjamin terarahnya pencapaian setiap Rencana Aksi, maka pada Rencana Strategis Balai Diklat Kepemimpinan Tahun 2015-2019 ditetapkan target kinerja pencapaian untuk tiap tahunnya dari setiap Indikator Kinerja. Informasi tersebut di atas tersaji dalam table berikut ini

Tabel 3.1.

**RINCIAN TARGET CAPAIAN KINERJA
KEPALA BALAI DIKLAT KEPEMIMPINAN TAHUN 2015**

No	IKU	Target						
		Q1	Q2	Smt 1	Q3	s.d.Q3	Q4	Y
1	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan							
1a-CP	Persentase Lulusan Diklat dari Kemenkeu dengan Predikat Minimal Baik	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%
2	Proses Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif							
2.a-CP	Indeks Kepuasan Peserta Diklat Atas Pengajar	-	4	4	4	4	4	4 (skala 5)
2.b-CP	Indeks Kepuasan Peserta Atas Bahan Ajar	-	4	4	4	4	4	4 (skala 5)
2.c-CP	Indeks Kepuasan Peserta Diklat Atas Metodologi Pembelajaran	-	4	4	4	4	4	4 (skala 5)
2.d-CP	Indeks Kepuasan Peserta Diklat Atas Sarana dan Prasarana	-	4	4	4	4	4	4 (skala 5)
3	Evaluasi Kinerja Konstruktif							
3.a-N	Persentase Rekomendasi Pendidikan dan Pelatihan yang Ditindaklanjuti	-	-	-	90%	90%	90%	90%
4	Evaluasi Kebijakan yang Komprehensif							
4.a-CP	Persentase Program Diklat yang Berkontribusi terhadap Peningkatan Kompetensi	-	-	-	-	-	100%	100%
5	SDM yang Kompeten, Kreatif dan Memiliki Perilaku yang Tepat							
5.a-N	Tingkat Efektivitas Penegakan Disiplin	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

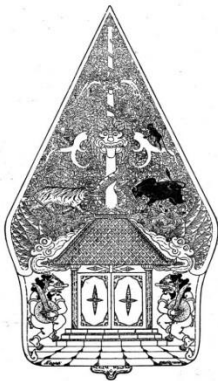
No	IKU	Target						
		Q1	Q2	Smt 1	Q3	s.d.Q3	Q4	Y
	Pegawai							
6	Organisasi yang Efisien, Efektif dan Memiliki Budaya yang Tepat							
6.a-CP	Indeks Kesehatan Organisasi	-	-	-	-	-	73	73 (skala 100)
6.b-N	Persentase SOP yang Diimplementasikan	-	-	-	-	-	80%	80%
6.c-N	Persentase Implementasi SOP BDK yang Dipantau oleh Inspektorat Jenderal	-	-	-	-	-	80%	80%
7	Teknologi Informasi dan Komunikasi Tepat Guna							
7.a-N	Persentase Pemutakhiran Konten Website BPPK	-	-	-	-	-	75%	75%
8	Pengelolaan Keuangan yang Optimal dan Akuntabel							
8.a-CP	Persentase Penyerapan Anggaran dan Pencapaian Output Belanja	16,32%	56,01%	56,01%	75,11%	75,11%	95%	95%

Tabel 3.2.

INISIATIF STRATEGIS KEPALA BALAI DIKLAT KEPEMIMPINAN

No.	Indikator Kinerja Utama	Inisiatif Strategis	Output/ Outcome	Periode Pelaksanaan	Penanggung Jawab
1.	Persentase Lulusan Diklat dari Kemenkeu dengan Predikat Minimal Baik	Menggiatkan kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kapasitas widyaiswara internal sehingga mampu mentransfer pengetahuan/keterampilan kepada peserta lebih optimal	Lulusan Diklat dari Kemenkeu dengan Predikat Minimal Baik	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan, Kepala Seksi Evaluasi dan Informasi, Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
		Menyediakan tenaga pengajar pendamping/eksternal yang berkualitas dengan membangun networking baik dengan praktisi maupun akademisi			
		Mendorong pengajar untuk berperan aktif dalam membimbing Peserta			
3.	Indeks Kepuasan peserta diklat atas pengajar	Memenuhi kompetensi widyaiswara melalui diklat/non diklat	Indeks kepuasan peserta diklat atas pengajar minimal 4	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan
		Menyediakan pengajar yang berkualitas dengan membangun networking baik dengan praktisi maupun akademisi			
4.	Indeks Kepuasan peserta diklat atas bahan ajar	Melakukan review bahan ajar secara simultan dengan memperhatikan kritik dan saran dari peserta.	Indeks kepuasan peserta diklat atas pengajar minimal 4	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan
5.	Indeks Kepuasan peserta diklat atas metodologi pembelajaran	Melakukan review metodologi pembelajaran secara simultan dengan memperhatikan kritik dan saran dari peserta.	Indeks kepuasan peserta diklat atas pengajar minimal 4	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan
		Mendesain metode-metode diklat yang baru dan mensimulasikannya sebelum digunakan untuk diklat			

6.	Indeks Kepuasan peserta atas sarana dan prasarana	Menindaklanjuti semua umpan balik peserta atas sarana dan prasarana	Indeks kepuasan peserta diklat atas pengajar minimal 4	Sepanjang tahun	Kepala Subbag TUKI
7.	Persentase Rekomendasi Pendidikan dan Pelatihan yang Ditindaklanjuti	Menindak lanjuti dan melakukan monitoring tindak lanjut hasil rekomendasi	Tindak lanjut rekomendasi	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan, Kepala Seksi Evaluasi dan Informasi, Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
8.	Tingkat Efektifitas Penegakan Disiplin Pegawai	Melakukan internalisasi peraturan disiplin, nilai-nilai dan program budaya serta memberi pembinaan atas pelaku pelanggaran disiplin	Pegawai yang disiplin	Sepanjang tahun	Kepala Subbag TUKI
9.	Persentase SOP yang diimplementasikan	Melaksanakan pemantauan atas pelaksanaan proses bisnis agar selalu sesuai SOP	SOP yang diimplementasikan secara tepat	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan, Kepala Seksi Evaluasi dan Informasi, Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal
10.	Persentase Penyerapan Anggaran dan pencapaian Output Belanja	Membuat rencana penyerapan anggaran secara detail dan memonitor pelaksanaannya	Penyerapan anggaran dan pencapaian output sesuai target	Sepanjang tahun	Kepala Seksi Penyelenggaraan, Kepala Seksi Evaluasi dan Informasi, Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepatuhan Internal

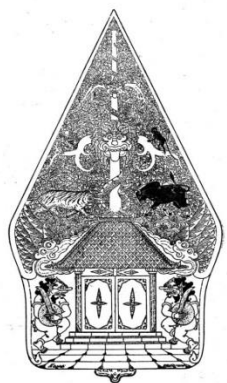


BAB IV MATRIKS PENDANAAN

Sebagai sebuah rencana, maka Renstra Balai Diklat Kepemimpinan Tahun 2015-2019 perlu didukung pendanaan yang memadai. Untuk menjamin terarahnya pencapaian setiap Rencana Aksi, maka pada Rencana Strategis Balai Diklat Kepemimpinan Tahun ditetapkan pendanaan untuk tiap tahunnya. Informasi mengenai matriks rencana kerja dan anggaran Balai Diklat Kepemimpinan tahun anggaran 2016 – 2019 tersaji dalam table berikut ini.

TABEL 4.1
MATRIKS RENCANA KERJA DAN PENDANAAN
BALAI DIKLAT KEPEMIMPINAN TAHUN 2016 S.D. 2019

NO	URAIAN OUTPUT	TARGET OUTPUT					ANGGARAN			
		SATUAN	VOLUME				2016	2017	2018	2019
			2016	2017	2018	2019				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	003 Layanan Dukungan Kediklatan	Laporan	2	2	2	2	75.000.000	78.750.000	82.687.500	86.821.875
2	004 Jumlah Peserta Diklat	Peserta	890	890	890	890	3.647.318.000	14.329.683.900	5.046.168.095	5.798.476.500
3	005 Peralatan/Sarana Pendidikan	unit	100	100	100	100	100.000.000	110.000.000	121.000.000	133.100.000
4	994 Layanan Perkantoran	Bulan	12	12	12	12	4.283.055.000	4.497.207.750	4.722.068.138	4.958.171.544
5	995 Kendaraan Bermotor	Unit	2	0	0	0	36.500.000	-	-	-
6	996 Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	Unit	0	0	0	0	-	-	-	303.650.000
7	997 Peralatan Fasilitas Perkantoran	Unit	12	300	0	300	150.000.000	910.950.000	-	910.950.000
8	998 Gedung/Bangunan	M2	1025	1025	1025	1025	2.850.000.000	2.125.550.000	3.036.500.000	1.821.900.000
TOTAL							21.141.873.000	22.052.141.650	23.008.423.733	24.013.069.919



BAB V PENUTUP

Rencana Strategis yang disusun Balai Diklat Kepemimpinan adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 sebagai landasan kerja Balai Diklat Kepemimpinan sebagai unit organisasi di Lingkungan Kementerian Keuangan atas pelaksanaan visi dan misi Kementerian Keuangan dan akan dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan program dan kegiatannya. Setiap perkembangan pelaksanaan Rencana Aksi sebagai bagian dari pencapaian sasaran strategis akan dilaporkan kepada Sekretaris Badan melalui LAKIP triwulanan, maupun tahunan.