

**STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA BINJAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BINJAI**

**TESIS**



Oleh

**IQBAL PULUNGAN**

**NPM. 041801045**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2006**

**STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA BINJAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BINJAI**

**TESIS**

Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (MAP)  
Program Pascasarjana Universitas Medan Area



Oleh

**IQBAL PULUNGAN**

**NPM. 041801045**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**M E D A N**

**2006**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Binjai.**

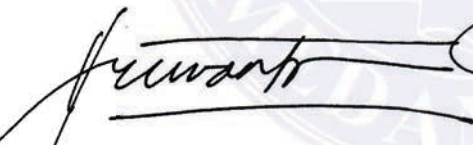
**Nama : Iqbal Pulungan**

**NIM : 041801045**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Drs. Heri Kusmanto, MA**



**Drs. Kariono, MA**

**Ketua Program Studi**

**Direktur**

**Magister Administrasi Publik**



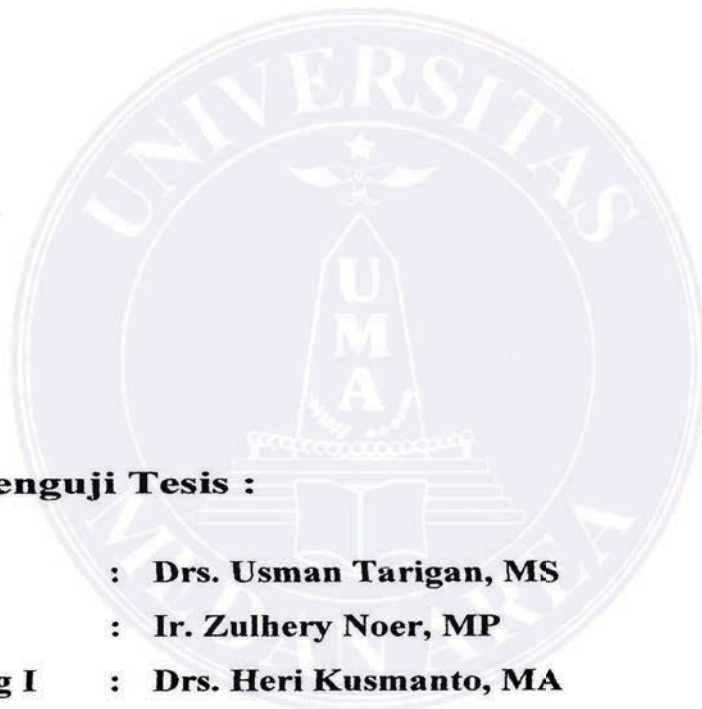
**Drs. Kariono, MA**



**Drs. Heri Kusmanto, MA**

**Telah diuji pada Tanggal 31 Agustus 2006**

---



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Drs. Usman Tarigan, MS**  
**Sekretaris : Ir. Zulhery Noer, MP**  
**Pembimbing I : Drs. Heri Kusmanto, MA**  
**Pembimbing II : Drs. Kariono, MA**  
**Penguji Tamu : Drs. Miftahuddin, MBA**

## ABSTRAK

### **Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Binjai**

Nama : Iqbal Pulungan  
NPM : 041801045  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Dosen Pembimbing I : Drs. Heri Kusmanto, MA  
Dosen Pembimbing II : Drs. Kariono, MA

Keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai didalam meningkatkan kinerja PNS di Kota Binjai berpedoman dengan Strategi yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana strategi yang ada merupakan kibijakan-kebijakan yang nantinya dijadikan sebagai alat untuk menciptakan PNS yang professional. Dalam meningkatkan kinerja PNS Strategi yang paling mendasar adalah dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dari aparatur itu sendiri, sehingga dengan adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan dimaksud mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari PNS itu sendiri.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Adapun bentuk penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Dalam metode kualitatif, peneliti mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan wawancara pada sample yang telah di tentukan, melakukan pengamatan dan mengumpulkan dokumentasi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, dan data yang diperoleh peneliti melakukan pengolahan data dengan instrumen SWOT (Strength, Weakness, Oppurtunities, Threats).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa Strategi yang akan dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai salah satunya adalah dengan mengoptimalkan kegiatan kediklatan di Kota Binjai sehingga PNS yang ada di Kota Binjai mendapatkan kesempatan yang lebih besar didalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Dalam mengoptimalkan kediklatan di Kota Binjai, Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai harus menentukan sasaran Strategis yang dijadikan sebagi kebijakan prioritas nantinya, dimana salah satu sasaran prioritasnya adalah “terwujudnya pendayagunaan kapasitas kelembagaan BKD yang semakin berkembang, melalui pemanfaatan tuntutan terhadap peningkatan kualitas aparatur melalui diklat sangat tinggi”

*Keywords* : 1. Strategi  
2. Kinerja PNS  
3. Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul ***“STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BINJAI”***. Tesis ini dibuat untuk sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah banyak membantu di dalam penulisan Tesis ini :

1. Bapak Ir. Zulkarnaen Lubis, MS selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area dan juga sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I Penulis yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama melaksanakan penulisan Tesis.
3. Bapak Drs. Kariono, MA selaku Dosen Pembimbing II Penulis yang juga telah banyak meluangkan waktu, pikiran, tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama melaksanakan penulisan Tesis.
4. Seluruh Dosen/staf pengajar dan para pegawai Program Pascasarjana Magister Administrasi Public Universitas Medan Area.
5. Bapak H.M. ALI UMRI, SH, M.Kn selaku Walikota Binjai yang telah memberikan Ijin Belajar dan bantuan dana kepada penulis selama penulis menimba ilmu pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. H. ALI SYAFRIL, M.AP selaku Sekretaris Daerah Kota Binjai yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian pada lingkungan Sekretariat Daerah Kota Binjai.
7. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang telah membantu penulis didalam pemenuhan semua yang dibutuhkan penulis selama melakukan penelitian.

8. Teristimewa, dan terima kasih yang tak terhingga kepada istri dan ketiga anakku yang telah memberikan support kepadaku selama menimba ilmu pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

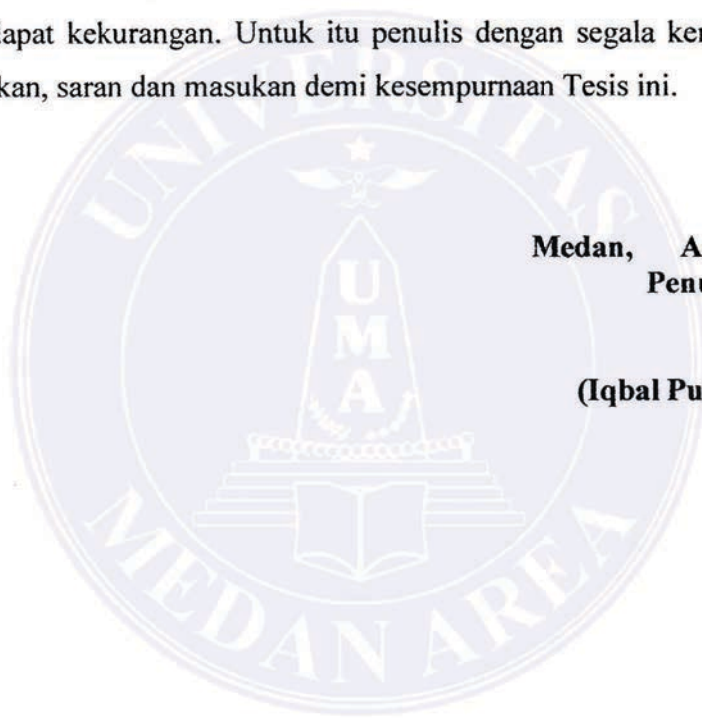
Semoga semua amal kebaikan yang telah diberikan senantiasa mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Penulis mempunyai harapan agar apa yang penulis buat di dalam penulisan Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua orang, khususnya bagi Pemerintah Kota Binjai.

Akhirnya sebagai penutup penulis juga menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih ada terdapat kekurangan. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati akan menerima kritikan, saran dan masukan demi kesempurnaan Tesis ini.

**Medan, Agustus 2006**  
**Penulis**

**(Iqbal Pulungan)**





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Kerangka Pemikiran .....	5
1.6. Hipotesis .....	6
1.7. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Faktor Motivasi Kerja .....	9
2.2. Faktor Kemampuan Kerja .....	11
2.3. Peralatan.....	13
2.4. Prosedur Kerja .....	14
2.5. Pengawasan .....	15
2.6. Lingkungan Kerja .....	16
2.7. Definisi Konsep .....	17
2.8. Defenisi Operasional .....	18
2.9. Manajemen Strategis .....	19
2.10. Pengembangan .....	26
2.11. Perencanaan Strategi .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1. Bentuk Penelitian .....	30
3.2. Lokasi Penelitian .....	31
3.3. Populasi dan Sample .....	31
3.3.1 Populasi .....	31
3.3.2 Sample .....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.4.1. Rincian Data Yang Dibutuhkan .....	32
3.4.2. Studi Kepustakaan .....	33
3.4.3. Analisa Strategi Data .....	33
3.5. Variabel Yang Diamati .....	33
3.5.1. Variabel Tergantung .....	34
3.5.2. Variabel Bebas .....	34
3.5.3. Variabel Rambang .....	34
3.5.4. Kerangka Konseptual .....	34



3.6. Definisi Operasional .....	37
3.7. Jadwal Penelitian .....	38
<b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
4.1. Keadaan Geografis .....	39
4.2. Restruktur Organisasi .....	40
4.2.1. Kondisi Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai .....	40
4.2.2. Kedudukan .....	41
4.2.3. Tugas Pokok dan Fungsi .....	41
4.2.4. Struktur Organisasi .....	43
4.2.4.1. Sekretariat .....	44
4.2.4.2. Bidang Program dan Mutasi Kepegawaian .....	45
4.2.4.3. Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Pegawai .....	46
4.2.4.4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan .....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
5.1. Profil Informan .....	50
5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur .....	53
5.3. Kondisi Aktual Yang Diharapkan .....	53
5.3.1. Analisa Data .....	55
5.3.2. Analisa SWOT .....	57
5.3.3. Identifikasi Faktor Eksternal dan Internal Organisasi .....	58
5.3.4. Pemetaan Interaksi Antar Faktor .....	64
5.3.5. Isu Sasaran Strategis .....	67
5.3.6. Penentuan Sasaran Prioritas .....	68
5.3.7. Cara Pencapaian Tujuan dan Sasaran .....	71
5.3.7.1. Kebijakan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai .....	71
5.3.7.1.1. Kebijakan Umum .....	71
5.3.7.1.2. Kebijakan Penunjang .....	72
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
6.1. Kesimpulan .....	77
6.1. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

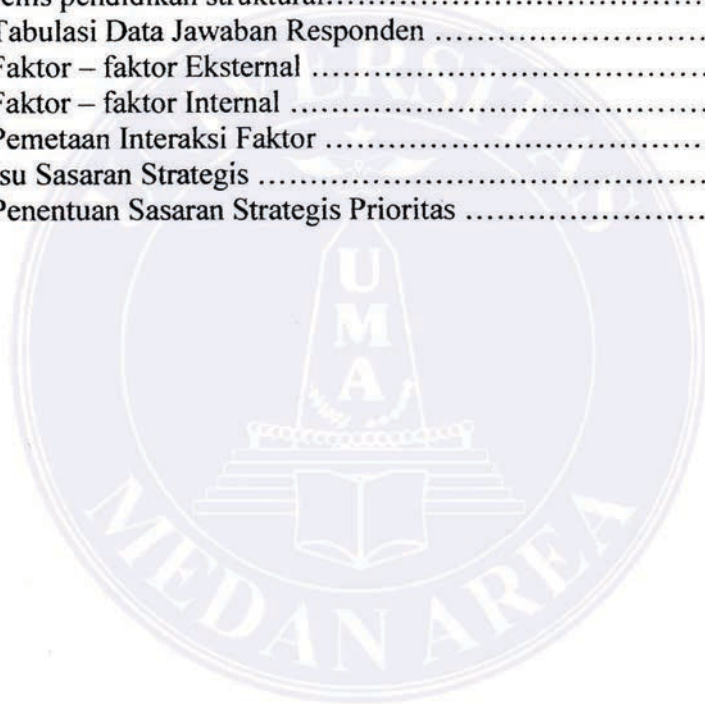
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Alur Pikir Formulasi Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Instrumen : SWOT Analysis .....	36
Gambar 2 : Struktur Organisasi BKD Kota Binjai .....	43
Gambar 3 : Matrik SWOT .....	65



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 2	: Sarana dan prasarana Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Tahun 2005.....	48
Tabel 3	: Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4	: Kelompok Usia.....	50
Tabel 5	: Agama.....	51
Tabel 6	: Jabatan.....	51
Tabel 7	: Penghasilan Aparatur BKD.....	52
Tabel 8	: Tingkat pendidikan formal aparatur BKD.....	52
Tabel 9	: Jenis pendidikan struktural.....	53
Tabel 10	: Tabulasi Data Jawaban Responden .....	55
Tabel 11	: Faktor – faktor Eksternal .....	61
Tabel 12	: Faktor – faktor Internal .....	64
Tabel 13	: Pemetaan Interaksi Faktor .....	66
Tabel 14	: Isu Sasaran Strategis .....	68
Tabel 15	: Penentuan Sasaran Strategis Prioritas .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Profil Informan .....	84
Lampiran 2	: Quisioner dan Wawancara .....	85
Lampiran 3	: Analisa SWOT .....	86



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Perubahan paradigma pembangunan yang menempatkan rakyat tidak lagi sebagai objek pembangunan semata, namun juga sebagai subjek, melahirkan suatu kesepakatan sosiologis mengenai konfigurasi komponen masyarakat dan pemerintah dalam pembangunan yang dikemas oleh istilah *Good Governance*. Istilah ini populer sejak awal 1980-an yang tidak membatasi pengertiannya pada terwujudnya tatanan pemerintahan yang baik, namun juga kondisi yang relevan bagi lembaga Eksekutive, legislative, yudikative dan masyarakat luas.

Kondisi saat ini dengan adanya otonomi daerah mengandung arti bahwa Pemerintah Daerah dapat mengatur rumah tangganya sendiri untuk melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah. Selanjutnya penyerahan otonomi tersebut bertujuan agar Pemerintah Kota dan Kabupaten dapat mandiri secara optimal, dimana kemandirian daerah akan terwujud apabila implementasi otonomi daerah yang tepat dan sesuai dengan keinginan atau kebutuhan rakyat daerah setempat. Pelaksanaan roda pemerintahan daerah dilakukan secara bersama-sama antara lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif.

Berkenaan dengan berjalannya roda pemerintahan daerah sebagian besar ditentukan oleh Apartur yang ada di daerah itu sendiri sehingga pemberdayaan dan peningkatan kompetensi aparatur selayaknya diupayakan dan diimplementasikan oleh Pemerintah Daerah, dengan tujuan menciptakan aparatur yang profesional dan

produktif dibidangnya masing-masing, sebagai konsekwensinya agar sumber daya manusia sebagai aparat memiliki peranan yang dominan untuk mewujudkan efektifitas kerja suatu organisasi publik yang ada di daerah Kota dan Kabupaten.

Perubahan terhadap berjalannya Pemerintahan Daerah ditandai dengan lahirnya UU NO. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan seiring dengan mobilitas kebutuhan masing-masing daerah produk hukum dimaksud diamanatkan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah,

Desentralisasi pemerintah melalui Undang-undang Otonomi Nomor 32 Tahun 2004, belum dapat secara efektif berlangsung. Sistem birokrasi yang feodalistik menyebabkan gagalnya pembangunan negara sebagai pelayan masyarakat (*Service Government*), sehingga yang terjadi justru sebaliknya, masyarakat yang melayani birokrasi atau pemerintahan terkecil melayani pemerintah yang lebih besar dan seterusnya. Padahal pemerintah terkecil, seperti desa dan kelurahan, merupakan "*front line*" pemerintahan yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dan diasumsikan "paling tahu" masalah dan kebutuhan yang diharapkan oleh masyarakat, yang seterusnya dilayani dan dipersiapkan segala kebutuhan pemerintahnya.

Pada umumnya pemerintahan di negara-negara berkembang melalui birokrasinya adalah bersifat otonom dan dominan terhadap aspek kehidupan masyarakatnya dimana keberhasilan program-program pembangunan di negara-negara berkembang sangat tergantung pada kinerja birokrasinya. Oleh karena itu apabila pemerintahnya dengan kinerja aparat yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka dapat berakibat gagalnya kemajuan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1996, Prosedur Penelitian, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 1998, Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel, 1993, *Human Resources Management : An Experimental Approach*, MC. Graw-Hill, New York
- Cascio, W.F, 1992, *Managing Human Resources : Productivity, Quality, Of Work Life, Profits*, MC. Graw-Hill Inc, New York.
- Covey, Stephen. R, 1997, Principle-Centered Leadership (terjemahan), Binarupa Aksara, Jakarta.
- Davey, Kenneth, 1998, *Pembiayaan Pemerintahan Daerah*, Terjemahan Amanullah, UI Press, Jakarta.
- Dunn, William, 2001, *Analisis Kebijakan Publik*, Terjemahan Muhajir Darwin, Hanindita, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 1999, *Analisa Kebijakan Publik*, Terjemahan Samudra Wibawa, dkk, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Faisal, Sanapiah, *Format-format Penelitian Sosial*, Rajwali Press, Jakarta 1995.
- Flippo, Edwin B, 1980, *Personnel Management*, MC. Graw-Hill Inc, Singapore.
- Fitt, David, Dalziel, Murray dan Mitrani, Alain, 1994, *Competency based Human Resource Management*, Kogan Page, London.
- French, Wendell, 1974, *Personil Management Process*, Houghton Mifflin Company, Boston.

- Gomes, Faustino Cardoso, 2001, *Management Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Grindle, Merille S, 1980, *Politics and Implementation in the third world*, Princeton University Press, New Jersey.
- Handyaningrat, Soewarno, 1985, Pengantar Study Dan Ilmu Dan Manajemen, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Sayuti, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Muhammadiyah University Press, Solo.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- H. Tjokroamidjojo Bintoro, 2000 *Good Governance ( Paradigma baru Manajemen Pembangunan )*, Bahan Ceramah pada Diklat SPAMEN, LAN. RI, Jakarta.
- Irianto, Yusuf, 2001, *Isu-isu Strategis Pengembangan sumber Daya manusia*, Insan Cendika, Surabaya.
- Islamy, M.Irwan, 2000, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismail Muhammad, 2000, *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Good Governance*, Bahan Kajian Pembelajaran Dilat, SPAMA, LAN. RI , Jakarta.
- Jones, Charles O, 1984, *An Introduction to the Study of Public Policy*, Brooks/ Cole Publishing Company, California.
- Koswara E, 1999, *Otonomi Daerah Yang Berorientasi Kepada Kepentingan Rakyat*, Insitut Ilmu Pemerintahan Magister Ilmu Pemerintahan , Depdagri, Jakarta.
- Lasswell, D Harold dan Kaplan, Abraham, 1970, *Power and Society*, Yale University Press, New Haven.
- Marzuki Usman, 2000, *Manajemen Pembangunan*, LAN. RI, Jakarta.



- Musanef, 1999, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mondy, R.W & Noe III, R.M, 1995, *Human Resource Management*, Allyn & Bacon, Massachusetts.
- Morrisey George L. 1996, *Morrisey dan Perencanaan*, Prenhallindo, Jakarta.
- Muhajir, Noeng, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Mukaram, Marwansyah, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Bandung.
- Mustopadijaya AR , 2001, *Manajemen Proses Kebijakan*, Penerbit LAN. RI
- Nasir, Moh, 1993, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , 1998, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, *Menejemen Personalia*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1995, Metode Penelitian Administrasi, CV. Alfabeta, Bandung.
- Pamudji, 1995, Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rosyidi, Ero, H, 1975, *Organisasi dan Manejemen*, Alumni, Bandung.
- Setyawan Johny, 1998, *Pemeriksaan Kinerja ( Performance Auditing)*, BPFE, Yogyakarta.

- Sedarmayanti, 1995, *SDM dan Produktifitas Kerja*, Ilham Jaya, Bandung.
- Simbolon, Robert, 2001, *Pedoman Penyusunan Rencana Tindakan ( Action planning )*, Badan Diklat Depdagri, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2000, *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara.Jakarta
- Steers, M, Richard, 1985, *Efektifitas Organisasi*, Terjemahan, Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Stewart, Aileen Mitchell, 1994, *Empowering People*, Terjemahan, Agus M. Hardjana, Kanisius, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1997, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta , Bandung.
- Sutrisno Hadi, 1988, *Metodologi Research*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2000, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahab, Solichin Abdul, 1997, *Analisis Kebijakan*, Bumi Perkasa, Jakarta.
- Whittaker James. B, 1995, *The Governmernt Performance and Result Act of 1993, A Mandate for Strategic Planning Performance Measurement*, Educational Servis Institute.
- Widodo, Joko, 2001, *Good Governance*, Insan Dendekia, Surabaya.

## Lampiran

**STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BINJAI**

**A. Profil Informan**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan      b. Laki-laki
3. Usia : a. Kurang dari 25 tahun      b. 26 sampai 35 tahun  
c. 36 sampai 45 tahun      c. 46 sampai 55 tahun  
d. di atas 56 tahun
4. Agama : a. Islam      b. Protestan      c. Katolik  
d. Budha      e. Hindu
5. Jabatan : a. Asisten      b. Kepala Bagian  
c. Kepala Sub Bidang/Bagian      d. Staf
6. Total Penghasilan : a. kurang dari Rp. 1.000.000,00  
b. Rp. 1.000.000,00 – 2.000.000,00  
c. Rp. 2.000.000,00 – 3.000.000,00  
d. di atas Rp. 3.000.000,00
7. Pendidikan Formal : a. SLTA ke bawah      tamat/tidak tamat  
d. Akademi/Diploma      tamat/tidak tamat  
e. Sarjana/Strata 1      tamat/tidak tamat  
f. Magister/Strata 2      tamat/tidak tamat  
g. Doktorat/Strata 3      tamat/tidak tamat
8. Pendidikan Struktural : a. Pim Tk. II  
b. Pim Tk. III  
c. Pim Tk. IV

## B. Quisioner dan Wawancara

### I. Manegemen Strategis

1. Apakah menurut Bapak/Ibu Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai telah menerapkan pola Menegemen Strategis ?
  - a. Ya
  - b. Tidak
  - c. Tidak Tahu.....Jika tidak langsung ke pertanyaan No.3
  
2. Pernahkah Bapak/Ibu mengetahui bagaimana proses Manegemen Strategis di Instansi Pemerintah atau Swasta maupun lembaga lainnya ?
  - a. Tahu
  - b. Tidak Tahu
  - c. Lain-lain (sebutkan)

.....

.....

.....
  
3. Jika tidak, mengapa ?
  - a. Tidak ada gunanya
  - b. Biayanya sangat mahal
  - c. Lain-lain (sebutkan)

.....

.....

.....

### II. Perencanaan Strategis

4. Apakah Bapak/Ibu mengerti apa itu perencanaan Strategis ?
  - a. Ya Mengerti
  - b. Tidak Mengerti
  - c. Ragu-ragu
  
5. Apakah Bapak/Ibu telah mengetahui Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai telah memiliki Tugas Pokok dan Fungsi ?
  - a. Sudah
  - b. Belum
  - c. Ragu-ragu
  
6. Apakah Bapak/Ibu mengetahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai telah memiliki Visi dan Misi ?
  - a. Sudah
  - b. Belum
  - c. Ragu-ragu