

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dan Kebudayaan memiliki kaitan yang erat menurut Presiden Susilo Bambang Yudoyono di Istana Merdeka, Selasa, 18 Oktober 2011, "Dalam rangka penataan fungsi kebudayaan, Saya pandang tepat untuk jadi satu atap lagi menjadi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan karena ada kaitan *culture and education*". Dengan keputusan Presiden Nomor 59/P Tahun 2011 tentang Penunjukan Pejabat Menteri, fungsi Kebudayaan yang kurang lebih 10 tahun berada di Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata, dikembalikan lagi ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pengintegrasian bidang Kebudayaan dan Pendidikan, menjadi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang sebelumnya berada di kementerian Kebudayaan dan Pariwisata menyebabkan terjadinya perubahan fungsi dan nomenklatur Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala (BP3) Ternate, yang selanjutnya menjadi Balai Pelestarian Cagar Budaya. Hal ini dimuat dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 52 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB).

Dalam rangka menjalankan fungsi kelembagaan sebagai unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. BPCB Ternate mempunyai kewajiban untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban administratif dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangannya. Penyusunan LAKIP merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan strategis dimasa yang akan datang, dan selanjutnya untuk menyajikan informasi capaian kinerja (*performance results*) hasil realisasi dari rencana kerja tahunan.

Program dan kegiatan BPCB Ternate yang tertuang di dalam dokumen program kegiatan tahun 2012 merupakan realisasi perencanaan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun, mencakup penganggaran yang digunakan untuk pembiayaan kegiatan dimaksud. Pelaksanaan kegiatan tersebut tentunya diikuti dengan jumlah dan kemampuan sumberdaya manusia (SDM) serta waktu yang dibutuhkan yang harus dipertanggungjawabkan pada saat selesainya kegiatan, baik secara operasionalisasi teknis maupun administrasi keuangannya. Pertanggungjawaban kegiatan pada setiap akhir tahun anggaran tersebut dituangkan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Sasaran LAKIP meliputi kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sejak awal tahun anggaran atau bahkan pada tahun sebelumnya didasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan secara detail kegiatan dan alokasi anggaran yang dibutuhkan dalam format Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAKL) dan dokumen pelaksanaan anggaran yang lebih dikenal sebagai Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) serta Penetapan Kinerja (PK) Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate.

Dalam perencanaan kinerja, BPCB Ternate lebih mengedepankan apa yang disebut dengan penganggaran yang berbasis kinerja, yaitu penyusunan anggaran yang dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan, termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut. Sesuai Pasal 7 PP Nomor 21 tahun 2004 Kementerian Negara/Lembaga diharuskan menyusun anggaran dengan mengacu kepada indikator kinerja, standar biaya dan evaluasi kinerja. Indikator kinerja (*performance indicators*) dan sasaran (*targets*) merupakan bagian dari pengembangan sistem penganggaran berdasarkan kinerja. Penerapan penganggaran berbasis kinerja akan mendukung alokasi anggaran terhadap prioritas program dan kegiatan. Sistem ini terutama berusaha untuk menghubungkan antara keluaran (*outputs*) dengan hasil (*outcomes*) yang disertai dengan penekanan terhadap efektifitas dan efisiensi terhadap

anggaran yang dialokasikan. Secara lebih rinci maksud dan tujuan penganggaran berbasis kinerja adalah :

- a. Mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (*ouput*) dan dampak (*outcome*) atas alokasi belanja (*input*) yang ditetapkan;
- b. Disusun berdasarkan sasaran tertentu yang hendak dicapai dalam satu tahun anggaran;
- c. Program dan kegiatan disusun berdasarkan renstra/tupoksi Kementerian Negara/Lembaga.

Hal yang sangat penting dalam upaya menuju penganggaran berbasis kinerja adalah sinkronisasi program dan kegiatan. Sinkronisasi ini merupakan upaya untuk menata alur keterkaitan antara kegiatan dan program terhadap kebijakan yang melandasinya. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang diusulkan benar-benar akan menghasilkan keluaran (*output*) yang mendukung pencapaian sasaran (kinerja) program, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan kebijakan.

Kerangka acuan untuk kegiatan harus menguraikan alur pikir dan keterkaitan antara kegiatan dengan program yang memayungi, alasan mengapa kegiatan tersebut yang dipilih, dan bagaimana keluaran kegiatan tersebut terkait dengan upaya pencapaian sasaran program. Di samping itu, harus diuraikan pula secara rinci pendekatan dan metodologi pelaksanaan kegiatan, masukan (*input*) sumber daya, keluaran (*output*) dan sasarannya, serta bagaimana mengukur/melakukan monitoring pelaksanaan/keluaran yang bersangkutan, serta penanggung-jawab kegiatan.

Berdasarkan pada paradigma sistem penganggaran berbasis kinerja yang tertuang dalam RKAKL dan dipertanggungjawabkan melalui LAKIP, maka penyusunan kinerja tidak lepas dari batasan wilayah pekerjaan instansi kementerian/Lembaga masing-masing yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi) organisasi.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate ini dimaksudkan untuk menghimpun dan melaporkan kegiatan kinerja Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate tahun 2012, antara lain :

- a. Untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan dan hambatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Ternate tahun 2012.
- b. Untuk memberikan gambaran tentang capaian kinerja dari sasaran strategis tahun 2012 dengan beberapa indikator yang terukur.

2. Tujuan

Tersusunnya laporan yang memuat data dan informasi yang akurat sebagai bahan evaluasi dan masukan pimpinan dalam rangka menentukan kebijakan di masa yang akan datang.

C. Tugas Pokok dan Fungsi, Struktur Organisasi, dan SDM

1. Tugas Pokok dan Fungsi.

Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate mempunyai tugas pokok dan fungsi seperti tertuang di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : Nomor 52 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelestarian Cagar Budaya, dengan kedudukan Tugas dan fungsi yaitu Melaksanakan Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan serta fasilitasi pelestarian CB di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Balai Pelestarian Cagar Budaya menyelenggarakan fungsi:

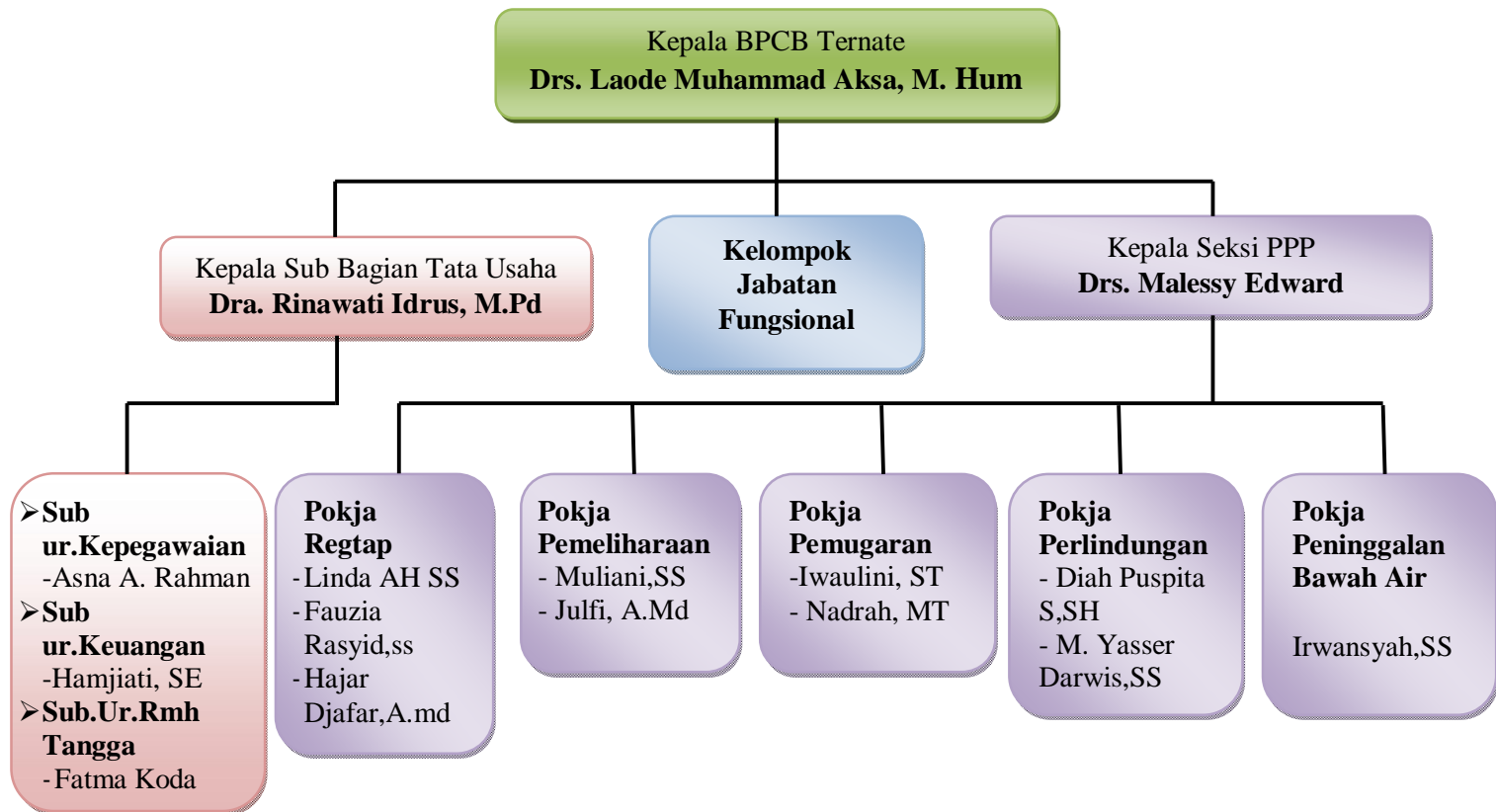
- a. Pelaksanaan penyelamatan dan pengamanan cagar budaya;
- b. Pelaksanaan zonasi cagar budaya;
- c. Pelaksanaan pemeliharaan dan pemugaran cagar budaya;
- d. Pelaksanaan pengembangan cagar budaya;
- e. Pelaksanaan pemanfaatan cagar budaya;

- f. Pelaksanaan dokumentasi dan publikasi cagar budaya;
- g. Pelaksanaan kemitraan dibidang pelestarian cagar budaya;
- h. Fasilitasi pelaksanaan pelestarian dan pengembangan tenaga teknis dibidang pelestarian cagar budaya;
- i. Pelaksanaan urusan ketatausahaan BPCB.

2. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : Nomor 52 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelestarian Cagar Budaya, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh Subbagian tata Usaha, Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan, dan Kelompok Jabatan Fungsional dengan tugas masing-masing sebagai berikut :

- (1). Subbagian tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, persurata, dan kearsipan, barang milik negara dan kerumahtanggaan BPCB.
- (2). Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan (PPP) mempunyai tugas melakukan penyelamatan, pengamanan, pengamanan, zonasi, pemeliharaan, pemugaran, pengembangan, pemanfaatan, pendokumentasian, publikasi, dan kemitraan serta fasilitasi pelestarian dan pengembangan tenaga teknis di bidang perlindungan cagar budaya di wilayah kerjanya.
- (3). Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan tugas jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.



3. Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate, sampai dengan 31 Desember 2012 terdapat 20 personil yang terdiri dari 16 orang PNS dan 4 Pegawai Harian (Honor) dengan klasifikasi dan kualifikasi sebagaimana pada Tabel 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 dan 1.5 berikut:

Tabel 1.1 Klasifikasi Golongan PNS BPCB Ternate

No	Golongan	Jumlah	
1.	II	4	Orang
2.	III	10	Orang
3.	IV	2	Orang
Total		16	Orang

Tabel 1.2 Kualifikasi Pendidikan PNS BPCB Ternate

No	Pendidikan	Jumlah	
1.	SLTA	2	Orang
2.	D3	2	Orang
4.	S1	9	Orang
5.	S2	3	Orang
Total		16	Orang

Tabel 1.3. Klasifikasi Pendidikan Pegawai Honorer

No	Tugas	Pendidikan	Jumlah
	Pengamanan	SLTA	2 Orang
2.	Pengemudi	SLTA	1 Orang
3.	Pramubakti	SLTA	1 Orang
Total			4 Orang

Tabel 1.4. Klasifikasi PNS secara Gender

No	Gender	Jumlah
1.	Laki-laki	5 Orang
2.	Perempuan	11 Orang
Total		16 Orang

Tabel 1.5 Kualifikasi Tingkat Pendidikan PNS BPCB Ternate

No	Pendidikan	Jurusan	Jumlah
1.	SLTA	IPS	2 Orang
2.	D3	Pariwisata	2 Orang
3.	S1	Arkeologi	5 Orang
4.	S1	Teknis Sipil	1 Orang
5.	S1	Hukum	1 Orang

6.	S1	Sejarah	1 Orang
7.	S1	Ekonomi Akuntansi	1 Orang
8.	S2	Arkeologi	1 Orang
9.	S2	Pendidikan	1 Orang
10.	S2	Arsitek	1 Orang
Total			16 Orang

Berdasarkan klasifikasi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut secara rinci:

- a. SDM Teknis BPCB Ternate bergerak dalam sistem pengelolaan dan warisan peninggalan budaya (Purbakala dan Sejarah) dari masa lalu yang dapat memberikan kegiatan perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Cagar Budaya berdasarkan tugas dan fungsi serta bekerja secara tim.
- b. SDM Adminitrasi BPCB Ternate bergerak dalam sistem pengelolaan adminitrasi dan perencanaan berdasarkan tugas dan fungsi serta bekerja secara tim.

Pengembangan SDM BPCB Ternate diharapkan mempunyai kekuatan modal insani (*human capital*) yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan melahirkan inovasi, dan kemampuan anggota organisasi melakukan tugasnya, termasuk didalamnya nilai, kultur, dan filosofi. Juga termasuk pengetahuan, kebijakan (*wisdom*), keahlian, dan kemampuan perorangan untuk mewujudkan tugas dan tujuan. Pengembangan SDM BPCB Ternate juga sangat berperan penting dalam meningkatkan apresiasi masyarakat dari generasi ke generasi untuk mewujudkan kelestarian warisan budaya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia.

D. Jumlah Cagar Budaya di Wilayah Kerja BPCB Ternate
Wilayah kerja Provinsi Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat

No	Kategori	Jumlah	Keterangan
1	Situs dan bangunan	351	Terdaftar/Teregister di BPCB Ternate dan Ditembuskan ke Direktorat PBC & Museum
2	Benda Bergerak	834	828 Koleksi Perang Dunia II di Morotai dan 6 temuan Peluru dari benteng Torre di Tidore
3	Inventarisasi BPCB	278	Di Inventarisasi BPCB Ternate Sejak Tahun 2010 – 2012.144 Sudah Teregister dan 134 Belum Teregister
4	Ditetapkan Budaya	Cagar 151	70 Situs/CB Ditetapkan oleh Menteri Th. 2007-2010,dan 81 Situs/CB Ditetapkan oleh Gubernur Th.2002 dan Th. 2009

E. Lingkungan Strategis

1. Lingkungan Strategis Internal

Dengan pendekatan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity* dan *Threat*) atau KEKEPAN (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman) lingkungan strategis internal di Balai Pelestarian Cagar Budaya terdiri dari kekuatan dan kelemahan yang dimiliki yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kekuatan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1992 tentang Benda Cagar Budaya dan direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2010 tentang Cagar Budaya;
3. Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
5. Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. Undang-Undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
7. Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
8. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025; Undang-Undang No. 14 Tahun 2008
10. tentang Keterbukaan Informasi Publik; Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
11. (RPJMN) Tahun 2010-2014;
12. Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas

13. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;
14. Permendikbud Nomor 1 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemdikbud;
15. Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2010-2014.
16. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 52 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB).
17. Tugas dan fungsi Balai Pelestarian Cagar Budaya.
18. Kebijakan Direktorat Jenderal Kebudayaan dan Direktorat (Eselon I) dan Direktorat Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman (Eselon II) dan dalam melaksanakan kegiatan Pelestarian Cagar Budaya setiap tahun anggaran berjalan.
19. Tersedianya SDM sejumlah 16 orang yang terdiri dari PNS dengan tingkat pendidikan yang cukup baik (S2 3 orang; S1 6 orang, D3 2 orang, SLTA sebanyak 2 orang).
20. Tersedianya narasumber yang kompeten di bidangnya cagar budaya termasuk purnabakti di lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan.
21. Tersedianya prasarana dan sarana untuk mendukung pelaksanaan tugas yang cukup memadai;
22. Tersedia anggaran program Kesejarahan, Kepurbakalaan, dan Permuseuman (DIPA).
23. Telah tersedianya program tahunan dan program jangka menengah (5 tahun)

b. Kelemahan

Kelemahan internal yang ditemukan pada Balai Pelestarian Cagar Budaya, adalah sebagai berikut:

1. Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate baru beroperasi tahun 2009.

2. Terbatasnya jumlah SDM yang memiliki keahlian menjadi tenaga pelestari cagar budaya.
3. Belum optimalnya kelompok kerja dilingkungan Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate.
4. Belum optimalnya penanganan dan pengendalian data cagar budaya yang sudah di survei dan inventarisasi sehingga terjadi keterlambatan bila diperlukan untuk penyusunan program berikutnya.
5. Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate sebagai satker mandiri mulai tahun 2010 sejak beroperasinya di tahun 2009.
6. Belum optimalnya pelaksanaan program kegiatan yang sesuai dengan rencana penarikan keuangan sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai rencana.
7. Luasnya wilayah kerja yang diemban oleh BPCB Ternate (Propinsi Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua barat) dengan geografis kepulauan, sehingga pelaksanaan kegiatan dengan biaya tinggi.

F. Lingkungan Strategis Eksternal

Pada dasarnya, yang dimaksud dengan lingkungan strategis eksternal Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate adalah unit pelaksana teknis yang secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan Direktorat Jenderal Kebudayaan, Direktorat Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi, kabupaten/kota yang ada di wilayah kerja BPCB Ternate, pemangku kepentingan di Daerah, dan Masyarakat yang berkenaan dengan pro dan kontra penyelenggaraan pelestarian cagar budaya.

Dengan memperhatikan pendekatan eksternal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam pembinaan dan pengembangan kekayaan budaya, maka strategis eksternal Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate dapat di

kelompokan peluang dan tantangan terhadap eksistensi dari visi dan misi organisasi.

a. Peluang

1. Adanya tuntutan transparansi, akuntabel, bebas KKN dalam pelaksanaan program pengelolaan kekayaan budaya.
2. Tuntutan LSM di bidang kebudayaan akan pelaksanaan pelestarian cagar budaya yang berkelanjutan.
3. Adanya komitmen pemerintah dan seluruh elemen masyarakat untuk memberantas KKN di segala bidang, termasuk dalam proses pengadaan barang/jasa dan penyelenggaraan konstruksi pemugaran cagar budaya.
4. Adanya tawaran pelatihan dan kerjasama dengan lembaga terkait atau di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dapat meningkatkan kompetensi SDM.
5. Tuntutan masyarakat akan reformasi dalam pelayanan kecepatan dan ketepatan mendapatkan informasi (pelayanan prima).
6. Berkembangnya Tata Kelola Informasi (IT Governance) di lingkungan pemerintahan pada umumnya dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada khususnya.
7. Adanya fakta komitmen Kontrak Kinerja dari Direktorat Peninggalan Purbakala (sekarang Direktorat Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman) dengan seluruh UPT Balai Pelestarian Purbakala (sekarang Balai Pelestarian Cagar Budaya) pada sejak bulan Februari 2010 untuk melaksanakan tanggungjawab pelestarian peninggalan purbakala.

b. Tantangan

1. Masih kurangnya pemahaman para pelaksana yang berwenang dalam penyelenggaraan pelestarian cagar budaya.

2. Perubahan tatanan organisasi di tingkat provinsi dan kabupaten di era otonomi daerah.
3. Belum terpenuhinya target penyelamatan, pengamanan, zonasi, pemeliharaan, pemugaran, pengembangan, pemanfaatan, pendokumentasian, publikasi, dan kemitraan serta fasilitasi pelestarian dan pengembangan tenaga teknis di bidang perlindungan cagar budaya di wilayah kerja, disebabkan anggaran yang terbatas dan wilayah kerja yang luas.
4. Masih perlu ditingkatkan komitmen dalam penerapan kontrak kinerja secara konsisten dan terpadu.

G. Analisis Terhadap Kondisi Lingkungan Strategis

INTERNAL	EKSTERNAL
KEKUATAN (STRENGTHS)	PELUANG (OPPORTUNITIES)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok dan fungsi Balai Pelestarian cagar budaya sudah cukup jelas sebagaimana diatur Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor : PM.37/OT.001/MKP/2006 Tanggal 7 September 2006 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala. 2. Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor : PM.37/OT.001/MKP/2006 Tanggal 7 September 2006 Tentang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya tuntutan transparansi, akuntabel, bebas KKN dalam pelaksanaan program pengelolaan kekayaan budaya. 2. Tuntutan LSM di bidang kebudayaan akan pelaksanaan pelestarian peninggalan purbakala yang berkelanjutan. 3. Adanya komitmen pemerintah dan seluruh elemen masyarakat untuk memberantas KKN di segala bidang, termasuk dalam proses pengadaan barang/jasa dan penyelenggaraan konstruksi pemugaran cagar budaya.

<p>Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala.</p> <p>3. Tugas pokok dan fungsi Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala.</p> <p>4. Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor: PM.48/UM.001/MKP/2009 tentang Pedoman Pelestarian Benda Cagar Budaya dan situs</p> <p>5. Kebijakan pimpinan Eselon I dan Eselon II dalam melaksanakan kegiatan pelestarian peninggalan purbakala setiap tahun anggaran berjalan.</p> <p>6. Tersedianya SDM sejumlah 13 orang yang terdiri dari PNS dengan tingkat pendidikan yang cukup baik (S2 3 orang; S1 6 orang, D3 2 orang, SLTA sebanyak 2 orang).</p> <p>7. Tersedianya narasumber yang kompeten di bidangnya cagar budaya termasuk purnabakti di lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan dan perguruan tinggi.</p> <p>8. Tersedianya prasarana dan sarana untuk mendukung</p>	<p>4. Adanya tawaran pelatihan dan kerjasama dengan lembaga terkait atau di lingkungan Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata yang dapat meningkatkan kompetensi SDM.</p> <p>5. Tuntutan masyarakat akan reformasi dalam pelayanan kecepatan dan ketepatan mendapatkan informasi (pelayanan prima).</p> <p>6. Berkembangnya Tata Kelola Informasi (IT Governance) di lingkungan pemerintahan pada umumnya dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada khususnya.</p> <p>7. Adanya pakta komitmen Kontrak Kinerja dari Direktorat Peninggalan Purbakala dengan seluruh UPT Balai Pelestarian Purbakala pada sejak bulan Februari 2010 untuk melaksanakan tanggungjawab pelestarian cagar budaya.</p>
---	---

<p>pelaksanaan tugas yang cukup memadai;</p> <p>9. Tersedia anggaran program Kesejarahan, Kepurbakalaan, dan Permuseuman (DIPA).</p> <p>10. Telah tersedianya program tahunan dan program jangka menengah (5 tahun).</p>	
KELEMAHAN (WEAKNESS)	TANTANGAN (THREATS)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatasnya jumlah SDM yang memiliki keahlian menjadi tenaga pelestari cagar budaya. 2. Koordinasi dan pembinaan antar kelompok kerja dilingkungan Balai Pelestarian Cagar Budaya belum berjalan dengan baik. 3. Kurang tertibnya penanganan pengendalian dokumen rekaman kegiatan yang sudah dilaksanakan sehingga terjadi keterlambatan bila diperlukan untuk penyusunan program berikutnya. 4. Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate sebagai satker mandiri mulai tahun 2010 sejak beroperasinya di tahun 2009. 5. Kurang tepatnya penyusunan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih kurangnya pemahaman para pelaksana yang berwenang dalam penyelenggaraan pelestarian peninggalan purbakala. 2. Perubahan tatanan organisasi di tingkat provinsi dan kabupaten di era otonomi daerah. 3. Belum terpenuhinya target penyelamatan, pengamanan, zonasi, pemeliharaan, pemugaran, penegembangan, pemanfaatan, pendokumentasian, publikasi, dan kemitraan serta fasilitasi pelestarian dan pengembangan tenaga teknis di bidang perlindungan cagar budaya disebabkan anggaran yang terbatas dan wilayah kerja yang luas. 4. Masih perlu ditingkatkan komitmen

<p>program kegiatan dengan rencana penarikan keuangan sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai rencana.</p> <p>6. Luasnya wilayah kerja yang diemban oleh BPCB Ternate (Propinsi Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua barat) dengan geografis kepulauan.</p>	<p>dalam penerapan kontrak kinerja secara konsisten dan terpadu.</p>
---	--

H. Strategi Pencapaian Sasaran Kegiatan

Untuk mencapai sasaran kegiatan Tahun Anggaran 2012 Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate akan melakukan strategi sebagai berikut:

1. Pembinaan, Bantuan Teknis, Bimbingan Teknis, Sosialisasi sesuai Tugas dan Fungsi Balai Pelestarian Cagar Budaya di seluruh wilayah kerja.
2. Advis Teknis dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelestarian cagar budaya.
3. Rekomendasi Teknis dalam proses penyelenggaraan pelestarian cagar budaya.
4. Sosialisasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) sehingga pemahaman dan penyelenggaraan pelestarian cagar budaya dapat meningkat.
5. Outsourcing narasumber/pakar/praktisi baik di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun profesional.
6. Memperkuat sinergi diantara SDM internal Balai Pelestarian Cagar Budaya Ternate dengan program pelatihan dan bimbingan teknis di Pusat.

7. Pemanfaatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di wilayah kerja (Propinsi Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat) untuk kegiatan sosialisasi.
8. Bekerja sama dengan LSM bidang kebudayaan di Daerah dalam pelaksanaan kegiatan perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan cagar budaya/situs.
9. Melakukan sinkronisasi program baik antar unit maupun institusi/lembaga di Pusat dan Daerah, maupun UPT Kebudayaan.