RENCANA KERJA TAHUN 2019

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG

KATA PENGANTAR

Alhamdullilah dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-NYA, sehingga kami dapat menyusun Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Semarang Tahun 2019.

Dengan penuh keterbukaan dan senang hati kami sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan RENJA pada masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga RENJA yang sederhana ini dapat bermanfaat khususnya bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dan Pemerintah Kota Semarang pada umumnya.

Semarang, 2019

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG

TRIJOTO SARDJOKO, SH, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630522 199101 1 002
Asisten Administrasi Pemerintahan Sekretaris Daerah

DAFTAR ISI

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 EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA BKPP TAHUN LALU.....7

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra.....7

2.2. Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....10

2.3. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD.....13

BAB III TUJUAN SASARAN PROGRAM DAN KEGIATAN.....14

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional 14

3.2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Renstra BKPP Kota Semarang.....16

3.3. Program dan Kegiatan.....25

BAB IV PENUTUP.....29

LAMPIRAN .....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan selama periode 1 (satu) tahun. Dokumen perencanaan ini sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Semarang sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD dan terjabar ke dalam Perencanaan Strategis Perangkat Daerah.

Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renja Perangkat Daerah kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Sebagai sebuah dokumen resmi Perangkat Daerah, Renja Perangkat Daerah mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renja Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah.

Renja Perangkat Daerah disusun oleh masing-masing Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Renja Perangkat Daerah digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja (APBD) Kota Semarang dan juga dapat dipergunakan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD Propinsi dan APBN

Dokumen Renja Perangkat Daerah pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan Perangkat Daerah.

Kualitas dokumen Renja sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renja Perangkat Daerah sangat ditentukan oleh kemampuan Perangkat Daerah dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Berdasarkan Permendagri No.86 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, proses penyusunan Renja Perangkat Daerah terdiri dari empat tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, Tahap pelaksanaan forum Perangkat Daerah dan tahap penetapan renja Perangkat Daerah.

Tahapan persiapan meliputi pembentukan tim penyusun RKPD dan Renja Perangkat Daerah, orientasi mengenai RKPD dan Renja Perangkat Daerah, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi.

Penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja Perangkat Daerah yang definitif. Dalam prosesnya, penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD.Oleh karena itu penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting Perangkat Daerah, evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renja Perangkat Daerah.

Tahap pelaksanaan Forum Perangkat Daerah merupakan wadah menjaring aspirasi masyarakat dan pemangku kepentingan, atau antar pelaku pembangunan untuk membahas prioritas program dan kegiatan pembangunan hasil kegiatan Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) Kecamatan dengan Perangkat Daerah. Peran forum

Perangkat Daerah dapat mendorong penerapan pendekatan perencanaan partisipatif dari bawah ke atas (*bottom-up planning*) dan dari atas ke bawah (*top-down planning*), yang diselaraskan melalui Musrenbang mulai dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kabupaten/Kota. Adapun tujuan dari Forum Perangkat Daerah ini adalah untuk menselaraskan program kegiatan Perangkat Daerah dengan usulan program dan kegiatan hasil Musrenbang Kecamatan, mempertajam indikator serta target program kegiatan Perangkat Daerah sesuai dengan tupoksi Perangkat Daerah, menselaraskan program dan kegiatan antar Perangkat Daerah dengan Perangkat Daerah lainnya dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan untuk sinergi pelaksanaan prioritas pembangunan daerah dan untuk menyesuaikan pendanaan program dan kegiatan prioritas berdasarkan pagu indikatif untuk masing-masing Perangkat Daerah.

Tahap penetapan rancangan akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala Perangkat Daerah menetapkan Renja Perangkat Daerah untuk menjadi pedoman di lingkungan Perangkat Daerah dalam menyusun program dan kegiatan prioritas Perangkat Daerah pada tahun anggaran berkenaan.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogjakarta;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014) Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang nomor 9 Tahun

2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3079);
6. Peraturan Pemeritah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Semarang Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2010 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 43);
11. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 114);

12. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Semarang Tahun 2016 – 2021 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2017 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 17);
13. Peraturan Walikota Semarang Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2016, Nomor 87) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (Berita Daerah Tahun 2017, Nomor 67);
14. Peraturan Walikota Semarang Nomor 91 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Pengelola Balai Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Pemerintah Kota Semarang Tahun 2019 disusun dengan maksud memberikan arah dan pedoman bagi jajaran di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Pemerintah Kota Semarang dalam menentukan strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada Tahun 2019.

Adapun tujuan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Pemerintah Kota Semarang Tahun 2019 ini adalah sebagai pedoman dalam mencapai target yang termuat dalam Rencana Srategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam jangka waktu 1 (satu) tahun ke depan yaitu tahun 2019.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Pemerintah Kota Semarang disusun dengan sistematika sebagai berikut :

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKPP
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan PERANGKAT DAERAH
2.3. Isu - Isu Penting Penyelenggaraan Tupoksi BKPP Kota Semarang
2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD.

BAB III TUJUAN, SASARAN PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telahan Terhadap Kebijkan Nasional
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja BKPP Kota Semarang
3.3 Program dan Kegiatan

BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA SEMARANG TAHUN 2018

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKPP

Evaluasi adalah proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program. Tahun anggaran 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan melaksanakan 67 kegiatan dari 8 program.

Evaluasi terhadap jalannya program dan kegiatan yang telah berlangsung pada tahun yang telah lalu sangat penting. Dengan melakukan evaluasi kita dapat melihat sejauh mana keberhasilan atau kegagalan program yang sudah berjalan sehingga dapat membuat perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih baik kedepannya. Dalam melakukan evaluasi diperlukan data yang akurat mengenai realisasi pelaksanaan kegiatan tahun sebelumnya baik berupa anggaran / keuangan maupun fisik / kinerja agar kita dapat menganalisis data tersebut.

Secara garis besar capaian Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan capaian indikator dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel.2.1.1.
Pencapaian Realisasi Program / Kegiatan
Terhadap Indikator Kinerja BKPP Kota Semarang

No.	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2018			REALISASI TAHUN 2017
		TARGET	REALISASI	%	
1.	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian.	76	76,58	100,76	76,11
2.	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).	>78	78,42	100,54	84,24
3.	Status Akreditasi (sertifikasi lembaga Diklat Pemerintah Kota Semarang).	2	2 (Sertifikat akreditasi B untuk penyelenggaraan Diklat Pengadaan Barang,	100	1

			Jasa dan Ujian dan Sertifikasi sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2015 untuk penyelenggaraan diklat prajabatan dan kepemimpinan)		

Sumber : LKj IP Tahun Anggaran 2018

Berikut ini evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja BKPP tahun Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel.2.1.2.
Realisasi Program / Kegiatan Yang Telah
Memenuhi Target Kinerja Hasil / Keluaran Yang Direncanakan**.**

No.	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik (%)
A	**Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**	
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100.00
2	Penyediaaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	90.75
3	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	92.59
4	Penyediaan alat tulis kantor	100.00
5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	100.00
6	Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor	100.00
7	Penyediaan peralatan rumah tangga	100.00
8	Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	100.00
9	Penyediaan makanan dan minuman	100.00
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	100.00
11	Belanja Jasa Penunjang Administrasi Perkantoran	100.00
B	**Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur**	
1	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	100.00
2	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	100.00
3	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeluer	100.00
4	Peningkatan Gedung Kantor	100.00
C	**Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya, Aparatur**	
1	Peningkatan kelembagaan PERANGKAT DAERAH	100.00
D	**Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**	
1	Penunjang kinerja PA, PPK, Bendahara dan Pembantu	100.00
2	Penyusunan LKPJ SKPD	100.00
3	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	99.99
4	Penyusunan LKj IP	100.00
5	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	100.00

6	Penyusunan laporan keuangan semesteran	100.00
7	Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran	100.00
8	Penyusunan Renja SKPD	100.00
9	Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan	100.00
10	Penyusunan RKA PERANGKAT DAERAH dan DPA PERANGKAT DAERAH	100.00
E	**Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**	
1	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah bagi PNS	100.00
2	Pengembangan Jabatan Fungsional PNS	72.22
3	Penyelesaian Administrasi Kesejahteraan Pegawai Daerah	100.00
4	Penyelenggaraan Bintal Aparatur	90.47
5	Proses Penanganan kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	100.00
6	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	108.33
7	Pengembangan Jabatan Struktural PNS	87.50
8	Pembekalan bagi PNS Pemkot Semarang yang akan purna tugas	100.00
9	Pembekalan Peningkatan Disiplin PNS	100.00
10	Peningkatan Manajemen Kepegawaian	100.00
11	Pengembangan Disiplin PNS	58.82
12	Penyusunan LHKPN di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang	100.00
13	Penyusunan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah	100.00
14	Penyelesaian Administrasi PNS yang akan purna tugas	71.23
15	Pengelolaan dan Pengembangan Database PNS	102.86
16	Evaluasi Kinerja Pelayanan Aparatur	98.45
17	Pengelolaan Arsip Kepegawaian	91.67
18	Penyusunan Kebutuhan/Pemetaan Jabatan	100.00
19	Asistensi E-Formasi	100.00
20	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	100.00
21	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	97.69
22	Penyelesaian Administrasi Penempatan PNS	147.65
23	Peningkatan Kesehatan Jasmani Pegawai	105.55
24	Pengadaan CPNS	75.00
25	Pemberian Penghargaan Bagi PNS	82.29
F	**Program Peningkatan Kompetensi Aparatur**	
1	Pengiriman diklat pim tk. II	100.00

2	Penyelenggaraan diklat pim tk. III	100.00
3	Penyelenggaraan diklat pim tk. IV	50.00
G	**Program Pengembangan Kompetensi Aparatur**	
1	Pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional	198.00
2	Penyelenggaraan diklat manajemen pemerintahan	100.00
3	Penyelenggaraan diklat manajemen keuangan	100.00
4	Penyelenggaraan diklat manajemen pembangunan	100.00
5	Penyelenggaraan diklat pengembangan potensi diri	100.00
6	Penyelenggaraan diklat fungsional	100.00
7	Sinkronisasi pengembangan SDM	100.00
8	Monitoring peningkatan kapasitas SDM pada SKPD	100.00
H	**Program Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan**	
1	Analisis kebutuhan diklat	100.00
2	Evaluasi pasca diklat	100.00
3	Pengembangan kurikulum diklat	100.00
4	Kajian dan pengembangan pendidikan dan pelatihan	100.00
5	Operasionalisasi UPTB Pengelola Balai Pendidikan dan Pelatihan	100.00

Sumber: www.monev.semarangkota.go.id bulan Desember 2018

Kegiatan-kegiatan tersebut di atas telah memenuhi target kinerja. Hal ini dikarenakan pelaksanaan/realisasinya sesuai dengan yang telah direncanakan. Faktor penyebab tidak terpenuhinya target kinerja sesuai yang direncanakan adalah lebih disebabkan karena pelaksanaan kegiatan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi/ kondisi yang terjadi ataupun sangat tergantung.

Adapun secara rinci kegiatan tersebut adalah sebagai berikut 5 (lima) kegiatan yang pelaksanaan / realisasinya adalah sangat tergantung situasi / kondisi Perangkat Daerah / situasi / kondisi yang terjadi.

2.2. Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Secara umum dalam rangka mewujudkan manajemen kepegawaian yang profesional, BKPP Kota Semarang secara garis besar masih menghadapi berbagai kendala-kendala atau hambatan pada saat

pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2018, secara umum sebagai berikut :

1) Terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) nomor 12 tahun 2017 tentang pedoman pembentukan dan klarifikasi cabang Dinas dan Unit Pelaksana Daerah berimplikasi adanya *downsizing* pada UPTD /UPTB seperti di Dinas Pendidikan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, serta Dinas Perdagangan.

Kondisi internal BKPP terfokus pada beberapa hal yang terjadi faktor kekuatan dan peluang di satu sisi, serta keterbatasan BKPP sebagai institusi penyelenggara manajemen kepegawaian daerah. Melalui identifikasi kekuatan dan keterbatasan internal, maka dapat diambil langkah-langkah sebagai upaya BKPP dalam menyikapi perkembangan dan perubahan lingkungan organisasinya, menghadapi tantangan, serta menjawab permasalahan yang ada agar BKPP dapat terus menyelenggarakan misinya untuk memenuhi harapan stakeholder dan masyarakat.

Sebagaimana yang telah diuraikan bahwa keberadaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sebagai unsur penunjang pelaksana di bidang kepegawaian khususnya PNS, maka kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPP Kota Semarang. Beberapa isu strategis terkait dengan penyelenggaraan Tupoksi BKPP sebagaimana tugas dan fungsi BKPP adalah sebagai berikut :

1. Peluang

   a. BKPP Kota Semarang Kota Semarang sering dijadikan sebagai *pilot project* dalam kebijakan penanganan kepegawaian sehingga menjadikan BKPP Kota Semarang sebagai salah satu tujuan studi banding dalam manajemen kepegawaian daerah bagi daerah lain;
   b. Adanya tawaran kerjasama dalam pengukuran kompetensi bagi calon Pejabat struktural baik instansi di lingkungan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah serta swasta ;
   c. Banyaknya tawaran diklat baik yang bersifat kedinasan maupun diklat teknis fungsional dari Pemerintah Pusat, Pemda dan swasta ;

d. Adanya kewenangan yang lebih luas dalam penanganan kepegawaian di daerah sebagai konsekuensi dari otonomi daerah dengan pengakuan yang ada di Kota Semarang ;
e. Sistem informasi tentang data kepegawaian yang sudah mengalami kemajuan pesat dengan adanya aplikasi memudahkan pegawai untuk mengakses data kepegawaian dengan lebih cepat dan akurat.
f. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan berdasarkan merit sistem dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
g. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Semarang untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan;
h. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Semarang dengan Perangkat Daerah terkait;

2. Tantangan
   a. Banyaknya sumber daya aparatur yang belum memenuhi standar kompetensi jabatan dan penempatan PNS yang belum berdasar pada kompetensi jabatan;
   b. Belum tersusunnya perencanaan PNS yang komprehensif, integrated dan berbasis kinerja;
   c. Pengadaaan PNS yang secara kualitas dan kuantitas belum sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan;
   d. Belum adanya pola karir PNS yang dijadikan acuan dalam pengembangan karir PNS;
   e. Belum optimalnya penyelesaian pensiun pegawai;
   f. Belum dilaksanakannya mutasi/rotasi pegawai secara berkala sesuai dengan perundangan yang berlaku;

g. Adanya tawaran peningkatan kualitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dalam negeri maupun luar negeri;
h. Diklat PNS belum optimal dalam meningkatkan kompetensi karena keterbatasan anggaran;
i. Penetapan peraturan disiplin pegawai belum dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen;
j. Belum terintegrasinya penyimpanan file dan arsip kepegawaian sehingga perlu mengintegrasikan penyimpanan file dan arsip kepegawaian terpadu dalam satu gedung;

2.3. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Rencana Kerja Pemerintah Daerah atau RKPD merupakan suatu dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi daerah untuk mengarahkan pembangunan daerahnya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun ke depan. Oleh karenanya, sudah sepatutnya agar Pemerintah Kabupaten/Kota, DPRD, dan masyarakat memberikan perhatian khusus pada kualitas proses penyusunan dokumen RKPD, dan tentunya diikuti dengan proses pemantauan, evaluasi, dan review atas implementasinya.

RKPD mempunyai fungsi penting dalam sistem perencanaan daerah karena RKPD menterjemahkan RPJMD dalam satuan tahunan dalam bentuk rencana, program, dan penganggaran tahunan. RKPD menjembatani sinkronisasi dan harmonisasi rencana tahunan ke dalam langkah-langkah tahunan yang lebih konkrit dan terukur untuk memastikan tercapainya RPJMD. Selain itu RKPD juga menjadi acauan bagi Perangkat Daerah dalam menyusun rencana kerja masing-masing sehingga semua program dan kegiatan yang dijalankan oleh Perangkat Daerah mendukung dalam pencapaian target RKPD.

Adapun berdasarkan telaah terhadap RKPD Pemerintah Kota Semarang, maka Program dan Kegiatan BKPP Kota Semarang Tahun 2018 dapat digambarkan pada lampiran.

BAB III
TUJUAN SASARAN PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebabkan terjadinya perubahan asas pemerintahan dari dekonsentrasi menjadi desentralisasi. Kebijakan desentralisasi tersebut, mengharuskan pemerintah pusat untuk mendelegasikan sebagian kewenangannya di bidang kepegawaian kepada daerah dan dikelola dalam sistem kepegawaian daerah.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sebagai penyelenggara manajemen Aparatur Sipil di Pemerintah Kota Semarang, melalui manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara komprehensif dan terarah dengan tujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, diperlukan ASN yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil.

Peningkatan pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan kepada masyarakat telah menjadi tuntutan masyarakat yang tidak bisa dihindari lagi. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang memiliki kewajiban meningkatkan kinerja aparat maupun kualitas aparatur Pemerintah Kota Semarang guna mendukung kedudukan ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat maka dibutuhkan pendekatan baru dalam mewujudkan manajemen ASN yang mampu menjawab kondisi perkembangan global yang terus dinamis. Pendekatan kompetensi sebagai dasar manajemen ASN telah menjadi paradigma baru menggeser konsep pengelolaan pegawai berdasar konsep / paradigma personalia.

Kesadaran akan peran manusia dalam organisasi sangat penting maka peningkatan dan pengembangan manusia menjadi satu tema. Pegawai dikembangkan guna mencapai kompetensi tertentu yang dipersyaratkan dalam jabatan. Konsep *the right man on the rigth place*

menjadi kata kunci dalam penempatan jabatan, sehingga pengukuran demi pengukuran dilakukan secara terukur untuk melihat potensi dan kompetensi pegawai.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daraeh Kota Semarang, yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 87 Tahun 2016 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaia, Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan aturan tersebut di atas BKPP mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka BKPP mempunyai fungsi :

a. Perumusan kebijakan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin;
b. Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
c. Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB;
d. Penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
e. Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
f. Penyelenggaraan kerjasama Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin;
g. Penyelenggaraan kesekretariatan BKPP;
h. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB;
i. Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai;

j. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin dan UPTB;
k. Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan; 1. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

3.2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Renstra BKPP Kota Semarang

Tujuan Renstra

Sesuai dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang tentang pemerintahan daerah bahwa visi dan misi Perangkat Daerah telah dirubah menjadi tujuah Perangkat Daerah.

Guna mewujudkan tujuan tersebut, yang akan dicapai oleh BKPP Kota Semarang dalam Rencana Kerja BKPP Kota Semarang, yaitu ”**Terwujudnya tata kelola aparatur yang baik dan melayani.”**

Sasaran Renstra

Adapun sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun kedepan adalah sebagai berikut :

1. **Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.**
2. **Peningkatan kualitas sumber daya aparatur.**

Strategi Renstra

Strategi untuk mewujudkan sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan Tujuan BKPP Semarang dirumuskan *grand design* pengelolaan manajemen kepegawaian BKPP Kota Semarang Tahun 2016-2021, meliputi :

1. **Meningkatkan kinerja pelayanan BKPP**
2. **Optimalisasi pembinaan dan pengembangan aparatur;**
3. **Peningkatan dan pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.**

Kebijakan Renstra

Untuk mewujudkan ketiga strategi tersebut, BKPP telah menentukan arah kebijakan :

1. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi aparatur;
2. Peningkatan kualitas kinerja aparatur;
3. Peningkatan tertib administrasi pelaporan kinerja;
4. Peningkatan pembinaan dan pengembangan SDM, peningkatan akurasi administrasi kepegawaian, peningkatan disiplin dan kesejahteraan aparatur;
5. Peningkatan dan pengembangan penyelenggaraan diklat serta kelembagaan diklat.

Dan untuk mewujudkan kebijakan tersebut berbagai langkah yang akan dan telah ditempuh BKPP antara lain :

1. Meningkatkan Sistem Rekruitmen Pegawai

Pada masa mendatang perlu dipersiapkan pembenahan dalam sistem perekruitan pegawai. Sistem diawali dengan penyusunan pedoman pengadaan pegawai sesuai dengan peraturan dan berdasarkan kompetensi, perumusan dan penyusunan formasi yang tepat sesuai dengan analisis kebutuhan pegawai. Mekanisme ini akan menghasilkan acuan atau pedoman dalam pengadaan pegawai.

Saat ini tengah terjadi kesenjangan dalam komposisi pegawai yang ada. Sementara kebijakan formasi dari Pemerintah Pusat terkadang tidak sesuai dengan usulan formasi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah. Akibatnya, Daerah cenderung mengalami kekurangan pegawai untuk kualifikasi jabatan dan golongan tertentu. Pada Tahun 2018 dibuka penerimaan CPNS, namun belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pegawai di Pemerintah Kota Semarang.Kebijakan Moratorium Penerimaan CPNS sebelumnyan juga menuntut Pemerintah Daerah untuk melaksanakan redistribusi dan penataan

kembali atas pegawai yang menjadi kewenangannya, melakukan analisis beban kerja,melakukan evaluasi kelembagaan serta menyusun proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 tahun ke depan (2017-2021). Proyeksi kebutuhan pegawai yang dihasilkan akan menginformasikan jumlah pegawai yang dibutuhkan daerah untuk mampu mendukung penyelenggaraan pemerintahan secara optimal.

2. Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Semarang akan dilaksanakan dengan strategi :

1) Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan setiap tahun dengan memperhatikan efektivitas perencanaan, pelaksanaan dan kemanfaatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur. Penguatan peran BKPP dalam pelaksanaan seleksi calon peserta baik seleksi diklat teknis maupun diklat formal, merupakan suatu kebutuhan dalam mendukung peran dan fungsi BKPP untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan terkait dengan peningkatan profesionalisme aparatur. Banyaknya penawaran diklat dan beasiswa, dari berbagai lembaga penyelenggara diklat baik dalam maupun luar negeri memberikan peluang yang terbuka bagi aparatur untuk meningkatkan profesionalitasnya, namun demikian, perlu diupayakan filter agar pilihan diklat dan peserta diklatnya tidak jauh berbeda dengan perencanaan diklat dan kebutuhan organisasi.

2) Pemberian kesempatan dan fasilitasi bantuan biaya tugas belajar dan diklat lain-lain untuk mengirimkan aparatur dalam pendidikan dan latihan baik yang bersifat kedinasan (gelar) maupun diklat teknis fungsional (non gelar) serta melakukan sosialisasi dan fasilitasi atas tawaran kerjasama penyelenggaraan diklat bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Kota

Semarang. Pengiriman aparatur dalam tugas belajar dan ikatan dinas dengan mempertimbangkan formasi kebutuhan yang ada.

3) Pengikutsertaan aparatur dalam pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan kepemimpinan bagi aparatur untuk meningkatkan wawasan, kapasitas, kompetensi dan kinerja pegawai serta mendukung Pemerintah Kota Semarang. Pengiriman aparatur dalam pendidikan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan, kompetensi serta perubahan pola pikir, moral dan perilaku aparatur.

4) Bimbingan Teknis Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian untuk meningkatkan kemampuan teknis dalam implementasi peraturan perundangan di bidang kepegawaian, yaitu dalam rangka pemahaman atas peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sehingga tidak ada salah tafsir.

5) Pengembangan sumber daya Bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan mewujudkan lembaga pengukuran kompetensi pegawai yang handal dan berdaya saing, dengan dilakukan berbagai macam pelatihan assessor, magang serta meningkatkan promosi.

3. Menempatkan Pegawai sesuai dengan Kompetensi

Pelaksanaan penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan prinsip *"menempatkan orang yang tepat dalam jabatan yang tepat"* sesuai dengan kompetensi serta kualifikasi yang dimiliki. Penerapan prinsip ini memerlukan alat yang bisa mengenali kompetensi PNS dan alat untuk menetapkan standar kompetensi jabatan. Penempatan dan distribusi PNS dalam Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penempatan dan distribusi PNS dalam jabatan mempertimbangkan hasil penilaian potensi sesuai rekomendasi hasil Tes Psikologi maupun hasil *Assessment Center* tanpa mengabaikan

hak-hak PNS sesuai dengan nilai-nilai demokratis, transparansi dan keadilan. Rekomendasi ini mengacu pada analisis jabatan yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pegawai meliputi pendidikan, diklat teknis serta penjaringan minat dan bakat pegawai. Penempatan seseorang dalam jabatan diharapkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi, bakat, kemampuan, peminatan pegawai serta kebutuhan instansi. Pada masa mendatang, adanya rencana perubahan manajemen kepegawaian akan membawa konsekuensi pada penataan personil pada jabatan yang baru maupun pemenuhan kelembagaan yang terbentuk.

Peranan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan penilaian yang memadai. Pegawai yang akan ditempatkan dalam jabatan tertentu merupakan pegawai yang benar-benar telah diseleksi secara obyektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip *merit system*.

Setiap tahun perlu senantiasa diupayakan rotasi pegawai secara berkala sebagai upaya penyegaran kerja dan peningkatan wawasan dan keahlian kerja. Rotasi pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelusuran kemampuan kerja dan keinginan setiap PNS sesuai prinsip *The Ability-Job fit and The Personality-Job Fit*. Untuk kepuasan dan efektivitas kerja perlu ada kesesuaian antara kemampuan dan jenis kepribadian kerja dengan kualifikasi pegawai yang akan dirotasi.

4. Mengembangkan pola karir PNS

Keberadaan pedoman dan *guidance* penyusunan pola karir secara nasional dan institutional perlu menjadi prioritas. Draft pola karir perlu dikembangkan dan dirumuskan sebagai pedoman pola karir PNS di lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Pola karir akan menjadi pedoman atau *guidance* yang jelas tentang perjalanan karir PNS di lingkungan Pemerintah Kota Semarang sejak menjadi CPNS sampai

pensiun. Adanya pola karir yang jelas akan mendorong PNS untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

5. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

Dalam rangka memperbaiki tingkat kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, selama kurun waktu ini akan dilaksanakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan sesuai dengan prestasi kerja berdasarkan pada kinerja. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan berdasarkan penilaian kinerja merupakan wujud penghargaan atau *reward* bagi PNS sesuai dengan kinerjanya.

Penghargaan lain bagi PNS berupa pemberian penghargaan Satyalancana Karya Satya (dengan perhitungan per 10, 20 dan 30 tahun masa kerja). Selain diberikan tunjangan tambahan penghasilan tersebut, selama kurun waktu 1-5 tahun juga diupayakan peningkatan kesejahteraan jasmani melalui pembinaan kegiatan olahraga bagi PNS, pelaksanaan *general check up,* pemberian bantuan uji kesehatan, pemberian bantuan perawatan yang sakit sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Pemberian kesejahteraan jasmani dan pelayanan kesehatan bagi PNS merupakan salah satu bentuk kepedulian Pemerintah Kota Semarang terhadap sumber daya aparaturnya.

6. **Membentuk PNS yang berkarakter dan melestarikan budaya.**

Pembentukan karakter PNS yang berbudaya dapat dimulai sejak CPNS pengembangan ketika sudah menjadi PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai

pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil PNS di atas, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pelatihan dasar (latsar) bagi CPNS yang mengarah kepada upaya peningkatan:

- Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
- Kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya.
- Efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Karakter ini dimaksudkan untuk memperkuat jati diri bangsa dan mendukung Daerah Kota Semarang dalam aspek sumber daya aparatur. Dukungan dalam aspek kebudayaan yakni dengan pengungkapan kembali kebudayaan lokal untuk pelestariannya di lingkungan PNS Pemerintah Kota Semarang.

7. Mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian terintegrasi

Sistem Informasi Kepegawaian dapat dimanfaatkan untuk mendukung berbagai layanan di bidang kepegawaian. Data dan informasi kepegawaian yang akurat dibutuhkan sebagai bahan perumusan kebijakan di Bidang Kepegawaian. Perencanaan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi yang dilakukan dalam kurun waktu 5 tahun mendatang. Untuk memenuhi kebutuhan pengguna informasi, Sistem Informasi Kepegawaian akan dikembangkan secara bertahap agar sesuai pemanfaatannya. Sehingga sistem ini akan mampu menyediakan informasi yang akurat serta *up to date* bagi pengambilan kebijakan. Beberapa aplikasi kepegawaian yang telah ada saat ini seperti e-file, e-sisdm, e-kin, e-tpp, e-silk telah diintegrasikan melalui jalur aplikasi simpatik. Dimana aplikasi simpatik ini menjadi gerbang awal menuju aplikasi-aplikasi tersebut sehingga hanya dengan 1 (satu) username dan 1 (satu) password dapat mengakses semua aplikasi tersebut.

8. Meningkatkan mutu layanan dan jejaring kerja

Lembaga pengukuran kompetensi di daerah lain telah mengalami kemajuan yang pesat. Hal ini memacu lembaga sejenis untuk senantiasa mengembangkan diri untuk meraih pangsa pasar dan menghadapi persaingan. Tahap awal perlu dilakukan penguatan kelembagaan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan. Tahap selanjutnya diikuti dengan pembenahan manajemen, pembenahan metode pemasaran agar efektif serta mengembangkan jejaring untuk mencapai pasar yang lebih luas.

Pembenahan manajemen dimaksudkan untuk menjaga konsistensi sistem dan prosedur serta peningkatan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan. Sebagai bahan pengambilan kebijakan, produk pengukuran kompetensi dituntut memiliki tingkat akurasi, relevansi dan kehandalan yang tinggi. Pengembangan UPTB Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diupayakan melalui kaderisasi dan peningkatan kualitas SDM, pengembangan alat ukur, peningkatan sarana prasarana serta penguatan jejaring kemitraan dengan daerah lain secara bertahap dan berkelanjutan.

9. Pelaksanaan Sistem Kenaikan Pangkat

Adanya kesenjangan dalam penyelesaian pelayanan kenaikan pangkat bagi PNS merupakan tantangan yang harus diselesaikan. Perbaikan pelayanan senantiasa harus dilakukan antara lain dengan melakukan koordinasi intensif dengan BKN RI maupun BKN Regional sebagai mitra kerja dalam penyelesaian kenaikan pangkat PNS. Untuk mempertahankan konsistensi pelayanan, perlu penjagaan *bezeeting* yang terintegrasi antar instansi disertai optimalisasi fungsi Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah ada. Pada fase ini akan dioptimalkan peran Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) untuk mendukung layanan kenaikan pangkat bagi PNS. Pemanfaatan Sistem yang didukung oleh akurasi data kepegawaian

yang terintegrasi akan memudahkan proses layanan. Sehingga diharapkan semua usulan KP dapat selesai pada waktunya.

Pemberian kenaikan pangkat bagi PNS pada masa mendatang akan lebih mempertimbangkan kualifikasi persyaratan jabatan formasi dan kebutuhan organisasi, artinya seorang PNS yang telah memenuhi persyaratan untuk diangkat dalam pangkat dan golongan lebih tinggi dapat diangkat selama formasinya ada dan memungkinkan, untuk mendukung hal ini, ke depan akan disusun persyaratan dan kualifikasi jabatan pada setiap jenis jabatan dengan mensyaratkan golongan dan pangkat yang ditentukan sesuai dengan beban kerjanya. Dengan diberlakukannya kebijakan ini diharapkan kedepan komposisi PNS yang belum ideal, diharapkan secara bertahap mendekati ke bentuk idealnya.

Sementara itu, keterlambatan SK pengangkatan bagi PNS golongan IV/c ke atas dikarenakan birokrasi dari BKN RI dan juga koordinasi ke Sekretariat Negara memang prosesnya lebih lama. Keterlambatan ini sendiri sudah diantisipasi dengan pengajuan lebih awal, namun kendala keterlambatan ini belum sepenuhnya bisa dihindari tapi keterlambatan hanya bisa dikurangi.

10. Meningkatkan Pengelolaan Pensiun PNS

Belum optimalnya sistem informasi kepegawaian menjadi salah satu penyebab masih adanya kesenjangan dalam penyelesaian pensiun PNS/PTT. Perlu *bezeeting* PNS calon pensiun secara akurat sehingga terinformasikan data semua pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Hal ini dapat meminimalkan terjadinya keterlambatan penyelesaian pensiun yang akan merugikan pegawai calon pensiun. Pemanfaatan SAPK juga sangat mendukung layanan pengelolaan pensiun bagi PNS.

Pembekalan bagi PNS calon pensiun akan dilaksanakan secara reguler dan pembekalan kewirausahaan bagi PNS calon pensiun. Pembekalan reguler dititikberatkan pada pemberian pengetahuan pada aspek administratif dan psikologis PNS calon pensiun. Pembekalan

dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan adminstrasi berkaitan dengan dokumen kelengkapan pensiun serta diberikan wawasan lain sebagai bekal kesiapan menghadapi masa purna tugas. Sedangkan pembekalan kewirausahaan dilakukan dengan penjaringan minat dan bakat pegawai calon pensiun. Pelaksanaan pembekalan kewirausahaan bagi PNS calon pensiun diharapkan sesuai dengan minat dan ketertarikan pegawai calon pensiun yang tentunya akan berguna sebagai bekal pegawai untuk menghadapi masa pensiunnya. Pada kurun waktu tertentu akan dilakukan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan ini.

11. Meningkatkan Sarana Prasarana

Gedung UPTB Diklat yang telah difungsikan untuk meningkatkan pelayanan terhadap peningkatan pendidikan dan pelatihan PNS. Saat ini terus dilakukan penambahan fasilitas seperti asrama, ruang makan maupun ruang terbuka hijau.

3.3. Program dan Kegiatan

Berkaitan dengan penggunaan anggaran APBD Kota Semarang, disamping kegiatan rutin maka BKPP Kota Semarang juga melaksanakan program yang berwujud sebagai proyek pembangunan yang bersifat non fisik dengan didasari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Program yang direncanakan akan dilaksanakan di tahun 2019 sebanyak 8 program 69 kegiatan yaitu :

1. **Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.**
   1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
   2. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor.
   3. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja.
   4. Penyediaan alat tulis kantor.
   5. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.
   6. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
   7. Penyediaan peralatan rumah tangga.
   8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-perundangan.
   9. Penyediaan makanan dan minuman.
   10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.
   11. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah
   12. Belanja jasa penunjang administrasi perkantoran.

2. **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.**
   13. Pengadaan perkengkapan gedung kantor
   14. Pengadaan peralatan gedung kantor
   15. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
   16. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
   17. Peningkatan gedung kantor.

3. **Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.**
   18. Peningkatan kelembagaan PERANGKAT DAERAH.

4. **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.**
   19. Penunjang kinerja PA, PPK, Bendahara dan Pembantu
   20. Penyusunan LKPJ SKPD
   21. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
   22. Penyusunan LKj IP
   23. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun.
   24. Penyusunan pelaporan keuangan semesteran.
   25. Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran

26. Penyusunan Renja SKPD
27. Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan
28. Penyusunan RKA SKPD dan DPA SKPD

5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

29. Penyelenggaraan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah bagi pns
30. Pengembangan jabatan fungsional pns
31. Penyelesaian administrasi kesejahteraan pegawai daerah
32. Penyelenggaraan bintal aparatur
33. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin pns
34. Penyusunan rencana pembinaan karir pns
35. Pengembangan jabatan struktural pns
36. Pembekalan bagi PNS Pemkot Semarang yang akan purna tugas
37. Pembekalan peningkatan disiplin pns
38. Peningkatan Manajemen Kepegawaian
39. Pengembangan disiplin pns
40. Penyusunan LHKPN (laporan harta kekayaan penyelenggara negara) di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang
41. Penyusunan sistem tunjangan kinerja pegawai daerah
42. Penyelesaian administrasi pns yang akan purna tugas
43. Pengelolaan dan pengembangan database pns
44. Evaluasi kinerja pelayanan aparatur
45. Pengelolaan arsip kepegawaian
46. Penyusunan kebutuhan/pemetaan jabatan
47. Asistensi e-formasi
48. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat pns
49. Pengelolaan administrasi kepegawaian
50. Penyelesaian administrasi penempatan pns
51. Peningkatan kesehatan jasmani pegawai
52. Pengadaan CPNSD
53. Pemberian penghargaan bagi PNS

6. Program peningkatan kompetensi aparatur

54. Pengiriman diklat pim tk. II
55. Penyelenggaraan diklat pim tk. III
56. Penyelenggaraan diklat pim tk. IV

7. Program pengembangan kompetensi aparatur

57. Pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional
58. Penyelenggaraan diklat manajemen pemerintahan
59. Penyelenggaraan diklat manajemen keuangan
60. Penyelenggaraan diklat manajemen pembangunan
61. Penyelenggaraan diklat pengembangan potensi diri
62. Penyelenggaraan diklat fungsional
63. Sinkronisasi pengembangan SDM
64. Monitoring peningkatan kapasitas SDM pada SKPD

8. Program pengembangan lembaga pendidikan dan pelatihan

65. Analisis kebutuhan diklat
66. Evaluasi pasca diklat
67. Pengembangan kurikulum diklat
68. Kajian dan pengembangan pendidikan dan pelatihan
69. Operasional UPTB Pengelola Balai Pendidikan dan Pelatihan

Lokasi Program dan Kegiatan :

BKPP Kota Semarang pada tahun 2019 menjalankan 69 Kegiatan dari 8. Program dilaksanakan di Kota Semarang direncanakan untuk Belanja Langsung sebesar Rp. 26.166.592.000 (Dua puluh enam milyar seratus enam puluh enam juta lima ratus sembilan puluh dua ribu rupiah)

Adapun rumusan rencana program / kegiatan BKPP tahun 2019 dapat dilihat sebagaimana lampiran.

BAB IV
P E N U T U P

Rencana kerja tahunan merupakan terjemahan dan operasional yang tercantum dalam program dan kegiatan Perangkat Daerah. Yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan strategi jangka menengah yang tercantum dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah Rencana kerja dibuat terkait dengan visi misi organisasi untuk memenuhi target kinerja dari program dan kegiatan Perangkat Daerah. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2019 merupakan pedoman dan alat ukur atas pelaksanaan program dan kegiatan BKPP Kota Semarang pada tahun 2019. Renja diharapkan bisa dijadikan bagian penting dari upaya untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi yang telah ditetapkan organisasi dan Pemerintah Kota Semarang.

Penyusunan Renja tahun 2019 ini juga merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas program kerja BKPP Kota Semarang selama tahun 2018 dan sebagai pengukur rencana capaian kinerja organisasi dalam tahun kedepan.

Demikian Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2019, semoga apa yang tertuang didalamnya dapat diwujudkan dan dilaksanakan serta bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi aparatur Pemerintah Kota Semarang.

Semarang, 2019

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA SEMARANG

TRIJOTO SARDJOKO, SH, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630522 199101 1 002
Asisten Administrasi Pemerintahan Sekretaris Daerah

REVIEW RUMUSAN RENCANA KERJA PROGRAM DAN KEGIATAN OPD TAHUN 2019 DAN PERKIRAAN MAJU TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG

Kode	OPD/Urusan/Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Kerja Tahun 2019			Prakiraan Maju Rencana Tahun 2020	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
3.1.03.01	**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**				**21.175.648.000**		**58.271.103.392**
3.1.03	**PENUNJANG URUSAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**				**21.175.648.000**		**27.053.080.392**
3.1.03.01	**PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN**	Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran		100%	**3.493.943.500**	100%	**1.968.043.000**
3.1.03.01.002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Terlaksananya penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	17.400.000	100%	188.116.088
3.1.03.01.003	Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Terlaksakanya penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	21.976.000	100%	6.858.197
3.1.03.01.009	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Terlaksananya penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	58.570.000	100%	22.637.863
3.1.03.01.010	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Terlaksanya penyediaan alat tulis kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan	100%	92.040.000	100%	72.329.764

			Dan Pelatihan				
3.1.03.01.011	Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan	Terlaksananya penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	150.000.000	100%	58.407.527
3.1.03.01.012	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Terlaksananya penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	5.000.000	100%	8.623.602
3.1.03.01.014	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Terlaksananya penyediaan peralatan rumah tangga	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	18.980.000	100%	43.749.583
3.1.03.01.015	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	14.000.000	100%	2.663.848
3.1.03.01.017	Penyediaan Makanan Dan Minuman	Tersedianya Makanan dan Minuman	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	70.000.000	100%	58.217.183
3.1.03.01.018	Rapat-rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Terselenggaranya Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	2.328.592.500	100%	1.351.958.458
3.1.03.01.028	Rapat-rapat Koordinasi Dan Konsultasi Dalam Daerah	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah yang	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	106.350.000	100%	106.350.000

		terseenggara					
3.1.03.01.154	Belanja Jasa Penunjang Administrasi Perkantoran	Tersedianya Belanja Jasa Penunjang Administrasi Perkantoran	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	611.035.000	100%	34.702.672
3.1.03.02	**PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR**	Cakupan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur		100%	**925.890.800**	100%	**4.139.833.000**
3.1.03.02.007	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Terlaksananya pengadaan perlengkapan gedung kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	115.729.600	100%	564.503.098
3.1.03.02.009	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Tersedianya Peralatan Gedung Kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	349.981.200	100%	342.920.874
3.1.03.02.024	Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Tersedianya Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	429.355.000	100%	669.458.092
3.1.03.02.028	Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Gedung Kantor	Terpeliharanya rutin dan berkala peralatan gedung kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	20.000.000	-	0
3.1.03.02.073	Peningkatan Gedung Kantor	Terlaksananya Peningkatan Gedung Kantor	Badan Kepegawaian, Pendidikan	100%	10.825.000	100%	706.405.249

			Dan Pelatihan				
3.1.03.05	**PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR**	Cakupan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur		100%	**44.287.500**	100%	**49.648.000**
3.1.03.05.039	Peningkatan Kelembagaan Skpd	Tersedianya Peningkatan Kelembagaan SKPD	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	44.287.500	100%	49.648.000
3.1.03.06	**PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN**	Tertib pelaporan capaian kinerja dan keuangan		100%	**408.062.200**	100%	**802.184.520**
3.1.03.06.005	Penunjang Kinerja Pa, Ppk, Bendahara Dan Pembantu	Tersusunnya Kinerja PA, PPK Bendahara dan Pembantu	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	314.759.000	100%	496.923.120
3.1.03.06.006	Penyusunan Lkpj Skpd	LKPJ SKPD yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 dokumen	11.151.600	1 dokumen	35.106.355
3.1.03.06.014	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Skpd	Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 dokumen	8.069.600	1 dokumen	35.106.355
3.1.03.06.018	Penyusunan Lkjip	LKj IP yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 dokumen	11.119.600	1 dokumen	35.106.355

3.1.03.06.020	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Laporan Keuangan Akhir Tahun yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 dokumen	7.995.000	1 dokumen	34.761.329
3.1.03.06.022	Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	Laporan Keuangan Semesteran yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 dokumen	6.113.000	2 dokumen	35.192.611
3.1.03.06.023	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 dokumen	6.710.000	1 dokumen	18.803.895
3.1.03.06.028	Penyusunan Renja Skpd	RENJA SKPD yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 dokumen	12.249.600	2 dokumen	35.106.355
3.1.03.06.033	Penyusunan Rka Perubahan & Dpa Perubahan	RKA Perubahan dan DPA Perubahan yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 dokumen	13.897.800	2 dokumen	37.952.816
3.1.03.06.034	Penyusunan Rka Skpd Dan Dpa Skpd	RKA SKPD dan DPA SKPD yang tersusun	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 dokumen	15.997.000	2 dokumen	38.125.329
3.1.03.15	**PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR**	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian		77%	**5.277.607.800**	78%	**6.188.433.786**
		Prosentase akurasi data kepegawaian		97%		98%	

		Tingkat ketepatan waktu layanan dan keakuratan produk layanan		97%		98%	
		Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin		1%		1%	
		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)		80%		82%	
3.1.03.15.004	Penyelenggaraan Ujian Keniakan Pangkat Penyesuaian Ijasah Bagi Pns	Jumlah PNS yang lulus ujian dinas	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	70 orang	82.000.000	60 orang	91.579.662
		Jumlah PNS yang lulus UKPPI	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%		100%	
3.1.03.15.005	Pengembangan Jabatan Fungsional Pns	Terselenggaranya monitoring dan evaluasi pengangkatan, pemberhentian dan pembebasan jabatan fungsional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 kegiatan	238.000.000	-	66.209.621
		Terselenggaranya workshop teknis jabatan fungsional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan		1 kegiatan	
		Terlaksananya kenaikan jabatan	Badan Kepegawaian,	2 kegiatan		2 kegiatan	

		fungsional	Pendidikan Dan Pelatihan				
		Kenaikan jabatan fungsional yang terlaksana	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 kegiatan		2 kegiatan	
		Terlaksananya penyelesaian pengangkatan jabatan fungsional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 kegiatan		3 kegiatan	
		Terlaksananya pelantikan jabatan fungsional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 kegiatan		3 kegiatan	
3.1.03.15.006	Penyelesaian Administrasi Kesejahteraan Pegawai Daerah	Jumlah aparatur yang diberikan cuti, TAPERUM, JKK dan JKM	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	165 surat	15.500.000	165 surat	20.419.790
3.1.03.15.007	Penyelenggaraan Bintal Aparatur	Jumlah penyelenggaraan konseling psikolog	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	96 kegiatan	200.000.000	96 kegiatan	262.363.356
		Jumlah pelaksanaan pelepasan calon jamaah haji	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan		1 kegiatan	
		Jumlah pelaksanaan bintal aparatur	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	250 peserta		300 peserta	
3.1.03.15.009	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disipln Pns	Jumlah PNS yang diberhentikan	Badan Kepegawaian,	3 orang	31.857.000	2 orang	46.408.613

		karena kasus pidana	Pendidikan Dan Pelatihan				
		Jumlah surat penghadapan bagi PNS yang dipanggil aparat keadilan	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	45 orang		45 orang	
		Prosentase PNS yang meminta izin perceraian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1%		1%	
		Presentase PNS yang melakukan pelanggaran disiplin	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	3%		2%	
		Jumlah pelaksanaan sidang kasus kepegawaian dan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 angka		2 angka	
3.1.03.15.010	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir Pns	Pemberian fasilitas tugas belajar kepada PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	30 orang	268.000.000	5 orang	367.556.211
		Jumlah PNS yang memperoleh izin belajar tepat waktu	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	140 orang		5 orang	
3.1.03.15.013	Pengembangan Jabatan Struktural Pns	Pemutakhiran data jabatan struktural	Badan Kepegawaian, Pendidikan	12 kegiatan	1.565.731.800	12 kegiatan	1.863.151.097

			Dan Pelatihan				
		Pengambilan sumpah dan pelantikan PNS yang menduduki jabatan struktural	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	3 kegiatan		3 kegiatan	
		Sidang penilai kinerja Pemerintah Kota Semarang	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	12 kegiatan		12 kegiatan	
		Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan		1 kegiatan	
		Pemindahan jabatan tinggi pratama	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan		1 kegiatan	
3.1.03.15.014	Pembekalan Bagi Pns Pemkot Seamarang Yang Akan Purna Tugas	Jumlah peserta yang akan mengikuti pembekalan purna tugas	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	40 orang	130.000.000	40 orang	170.783.694
3.1.03.15.015	Pembekalan Peningkatan Disiplin Pns	Jumlah pegawai yang mengikuti pembekalan peningkatan disiplin PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	150 orang	141.125.000	150 orang	190.584.702
3.1.03.15.016	Peningkatan Manajemen Kepegawaian	Jumlah peserta capacity building pengelola kepegawaian di	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	135 orang	260.462.000	135 orang	297.633.902

		Kota Semarang					
3.1.03.15.017	Pengembangan Disiplin Pns	Jumlah pelaksanaan sidak disiplin PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	12 kegiatan	326.088.000	12 kegiatan	417.058.731
		Jumlah pelaksanaan ucapa bendera setiap tgl. 17	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	5 kegiatan		5 kegiatan	
		Jumlah pelaksanaan upacara hari Senin dan apel pagi terpusat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	94 kegiatan		94 kegiatan	
3.1.03.15.018	Penyusunan Lhkpn (laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara) Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang	Jumlah PNS yang mengikuti asistensi LHKPN	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	70 orang	54.780.000	12 orang	72.397.436
3.1.03.15.020	Penyusunan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah	Tersusunnya Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kajian	200.000.000	1 kajian	262.363.356
3.1.03.15.021	Penyelesaian Administrasi Pns Yang Akan Purna Tugas	Penyelesaian SK yang tepat waktu bagi PNS yang akan purna tugas	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	727 orang	154.000.000	775 orang	201.722.769
3.1.03.15.023	Pengelolaan Dan Pengembangan Database Pns	Tersedianya aplikasi e-formasi	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 aplikasi	143.229.000	1 aplikasi	170.783.694

		Terpantaunya data dan aplikasi kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 kegiatan		2 kegiatan	
		Tersedianya portal kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 aplikasi		1 aplikasi	
		Tersedianya data utama PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	10000 PNS		10.000 PNS	
		Tersedianya data kinerja PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	10000 PNS		10.000 PNS	
		Tersedianya data kehadiran PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	10000 PNS		10.000 PNS	
3.1.03.15.025	Evaluasi Kinerja Pelayanan Aparatur	Kalender untuk rakor	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100 buah	186.538.000	120 buah	288.352.179
		Video interaktif kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 video		-	
		Buku Statistik Kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	125 buku		150 buku	

		Buku Profil	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	25 buku		25 buku	
		Jumlah peserta rakor kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	575 orang		600 orang	
		Pelaksanaan Rakor Kepegawaian dalam rangka evaluasi kinerja pelayanan aparatur di bidang kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	4 kali		4 kali	
3.1.03.15.026	Pengelolaan Arsip Kepegawaian	Tersedianya layanan arsip kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	12 Laporan	75.565.000	12 Laporan	98.386.259
		Terlaksananya pengelolaan arsip kepegawaian	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	10000 arsip		10.000 arsip	
3.1.03.15.027	Penyusunan Kebutuhan/pemetaan Jabatan	Terlaksananya penyusunan buku kebutuhan pemetaan jabatan	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2 buku	30.250.000	2 buku	39.602.016
3.1.03.15.028	Asistensi E-formasi	Jumlah peserta asistensi e-formasi	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	150 orang	50.000.000	150 orang	65.590.839

3.1.03.15.029	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Pns	Terlaksananya penataan sistem administrasi kenaikan pangkat PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	200.000.000	100%	120.662.393
3.1.03.15.030	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Tersedianya layanan pengurusan karpeg, karis dan karsu	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	40 buah	104.206.000	30 buah	154.695.375
		Terlaksananya kenaikan gaji berkala PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1400 buah		1.400 buah	
		Tersedianya tanda pengenal PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	10000 kartu		10.000 kartu	
		Tersedianya dokmen SK Konversi NIP	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	12 dokumen		12 dokumen	
		Tersedia KPE	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	10 kartu		10 kartu	
3.1.03.15.031	Penyelesaian Administrasi Penempatan Pns	Jumlah petikan SK penempatan mutas keluar dan masuk	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	70 surat	160.000.000	50 surat	132.419.241
		Jumlah petik SK penempatan	Badan Kepegawaian, Pendidikan	75 surat		80 surat	

			Dan Pelatihan				
		Jumlah peserta tes mutasi masuk PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	90 orang		30 orang	
		Penyelenggaraan tes mutas PNS dilingkungan Pemkot Semarang	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	3 kegiatan		4 kegiatan	
3.1.03.15.032	Peningkatan Kesehatan Jasmani Pegawai	Terlaksananya peningkatan kesehatan jasmani pegawai	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	140.000.000	100%	183.778.106
3.1.03.15.033	Pengadaan Cpnsd	Jumlah pelamar yang mengikuti pengadaan CPNSD	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	7000 orang	390.276.000	8.000 orang	433.147.050
		Pengangkatan CPNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan			-	
			Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan			-	
3.1.03.15.034	Pemberian Penghargaan Bagi Pns	Terlaksanya pemberian penghargaan bagi PNS	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	130.000.000	100%	170.783.694
3.1.03.16	**PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR**	Persentase peserta Diklat		100%	**4.535.186.000**	100%	**5.860.303.775**

		kepemimpinan yang lulus					
		Persentase peserta Diklat prajabatan yang lulus		100%		100%	
3.1.03.16.001	Pengiriman Diklat Pim Tk. Ii	Jumlah peserta PIM Tk. II	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	4 orang	200.000.000	4 orang	308.530.724
3.1.03.16.003	Penyelenggaraan Diklat Pim Tk. Iii	Jumlah peserta Diklat PIM Tk. III	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	30 orang	1.232.998.000	30 orang	1.706.412.236
3.1.03.16.004	Penyelenggaraan Diklat Pim Tk. Iv	Jumlah peserta Diklat PIM IV	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	90 orang	3.102.188.000	90 orang	3.825.360.815
3.1.03.17	**PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**	Persentase peserta Diklat teknis dan fungsional yang mendapatkan sertifikat kompetensi		100%	**3.746.704.400**	100%	**4.690.467.000**
3.1.03.17.001	Pengiriman Peserta Diklat Teknis Dan Fungsional	Terkirimnya Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100 orang	589.030.900	100 orang	865.860.208
3.1.03.17.002	Penyelenggaraan Diklat Manajemen Pemerintahan	Terselenggaranya Diklat Manajemen Pemerintah	Badan Kepegawaian, Pendidikan	270 orang	591.000.000	300 orang	746.253.300

			Dan Pelatihan				
3.1.03.17.003	Penyelenggaraan Diklat Manajemen Keuangan	Jumlah peserta penyelenggaraan Diklat Manajemen Keuangan	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	210 orang	628.500.000	240 orang	515.951.370
3.1.03.17.004	Penyelenggaraan Diklat Manajemen Pembangunan	Jumlah peserta penyelenggaraan Diklat Manajemen Pembangunan	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	210 orang	628.000.000	240 orang	681.524.855
3.1.03.17.005	Penyelenggaraan Diklat Pengembangan Potensi Diri	Jumlah peserta penyelenggaraan Diklat Pengembangan Potensi Diri	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	820 orang	751.930.000	1.000 orang	1.336.314.048
3.1.03.17.006	Penyelenggaraan Diklat Fungsional	Terlaksanakannya penyelenggaraan Diklat Fungsional	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	60 orang	357.670.000	60 orang	350.377.885
3.1.03.17.007	Sinkronisasi Pengembangan Sdm	Jumlah kegiatan sinkronisasi pengembangan SDM	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan	76.447.000	1 kegiatan	84.428.406
3.1.03.17.008	Monitoring Peningkatan Kapasitas Sdm Pada Skpd	Tersedianya data kegiatan pengembangan kompetensi SDM yang dilaksanakan oleh OPD Pemkot Semarang	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	100%	124.126.500	100%	109.756.928

3.1.03.18	**PROGRAM PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**	Status akreditasi (sertifikasi) lembaga Diklat Pemkot Semarang (1=sertifikasi mutu (ISO); 2 = sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi)		2 status	**2.743.965.800**	2 status	**3.354.167.311**
3.1.03.18.001	Analisis Kebutuhan Diklat	Jumlah laporan analisis kebutuhan diklat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan	103.672.100	1 kegiatan	101.371.743
3.1.03.18.002	Evaluasi Pasca Diklat	Jumlah peserta evaluasi pasca diklat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	45 orang	105.528.000	45 orang	148.073.750
		Jumlah Kegiatan Evaluasi Pasca Diklat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	3 kegiatan		3 kegiatan	
3.1.03.18.003	Pengembangan Kurikulum Diklat	Jumlah kajian kurikulum diklat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kegiatan	108.879.900	1 kegiatan	169.400.000
3.1.03.18.004	Kajian Dan Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan	Jumlah kajian penilaian untuk pengembangan lembaga diklat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	1 kajian	129.925.600	1 kajian	157.209.976
3.1.03.18.005	Operasionalisasi Uptb Pengelola Balai Pendidikan Dan Pelatihan	Operasionalisasi UPTB Pengelola Balai Diklat	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	12 bulan	2.295.960.200	12 bulan	2.778.111.842

J U M L A H	**21.175.648.000**		**58.271.103.392**

Printed By Simperda Semarang Kota