

**PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021**



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
Jl. Pemuda No. 148 Telp.(024) 3586680, Fax (024) 3584064 Semarang - 50132

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim,

Dengan rahmat Allah SWT, penyusunan Dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2016-2021 telah dapat diselesaikan. Pada prinsipnya, Renstra ini mengacu pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2016-2021.

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Kota Semarang Tahun 2016-2021 secara keseluruhan terdiri dari 8 (delapan) bagian pembahasan yang meliputi: Pendahuluan; Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu-Isu Strategis, Tujuan dan Sasaran, Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan dan Penutup.

Terima kasih kepada Sekertaris, seluruh Kepala Bidang, seluruh Kepala Sub Bagian, Seluruh Kepala Sub Bidang dan Pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang atas bantuannya dalam penyusunan Dokumen Perubahan Renstra ini.

Semoga Dokumen Perubahan Renstra ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, khususnya bagi aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang untuk dijadikan acuan, pedoman dan arahan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya selama periode 2016-2021.

Akhir kata, kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2016-2021, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Semarang, 28 Desember 2017

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA SEMARANG**

DRS. BAMBANG SUKONO, MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19581225 198411 1 001

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Grafik.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Dasar Hukum.....	5
I.3. Maksud dan Tujuan.....	6
I.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	10
II.1. Tugas,Fungsi dan Struktur.....	10
II.2. Sumber Daya Manusia.....	17
II.3. Kinerja Pelayanan	22
II.4. Tantangan dan Peluang.....	31
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS.....	35
III.1. Identifikasi Permasalahan.....	35
III.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah.....	37
III.3. Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi.....	40
III.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	42
III.5. Penentuan Isu-Isu Strategis.....	43
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	46
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	47
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN.....	48
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	56
BAB VIII PENUTUP.....	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2.1.1. Sarana dan Prasarana BKD Kota Semarang Per Januari 2017.....	21
Tabel 2.3.1. Realisasi Kinerja RPJMD 2010-2015.....	23
Tabel 2.3.2. Anggaran BKD Semarang Tahun 2011-2016.....	26
Tabel 2.3.3. Review Pencapaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Pada RPJMD Kota Semarang Tahun 2011-2015.....	27
Tabel 2.3.4. Rekapitulasi Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2010-2015.....	28
Tabel 2.3.5. Rekapitulasi Peserta Diklat Prajabatan Tahun 2010-2015.....	28
Tabel 2.3.6. Rekapitulasi Pengiriman Peserta Diklat Kepemimpinan Tahun 2010-2015.....	28
Tabel 2.3.7. Rekapitulasi Peserta Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2010-2015.....	29
Tabel 2.3.8. Realisasi Kinerja Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2015-2016.....	30
Tabel 2.3.9. SWOT.....	34
Tabel 3.3.1. Visi, Misi dan Sasaran Strategis Ketiga Lembaga Kepegawaian.....	40
Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.....	46
Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	47
Tabel 7.1. Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Yang Mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	57

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 2.2.1.Jumlah PNS di BKD Kota Semarang Berdasarkan Pendidikan.....	17
Grafik 2.2.2.Jumlah PNS di BKD Kota Semarang Berdasarkan Usia.....	18
Grafik 2.2.3.Jumlah PNS di BKD Kota Semarang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	19
Grafik 2.2.4.Jumlah PNS di BKD Kota Semarang Berdasarkan Golongan.....	20

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Bagan Organisasi.....	14

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan kepada daerah untuk menyusun Rencana Pembangunan Daerah Jangka Menengah (RPJMD). RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran visi, misi, dan program kepala daerah yang memuat strategi, arah kebijakan, dan program pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun berdasarkan kondisi dan potensi daerah serta mengacu pada kebijakan RPJPD Tahun 2005-2025.

Sebagaimana dituangkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi, dalam pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis (*strategic planning*) yang ditetapkan. Sebagai unsur pendukung Walikota Semarang di dalam penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak

dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan visi dan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Walikota yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang. RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang tahun 2016-2021.

Terkait dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang mampu mendukung pembangunan tata pemerintahan yang demokratis, desentralistis dan dinamis serta ekonomi pasar global yang semakin terbuka, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah Kota Semarang yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah dan pemerintah daerah.

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap

akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan melalui manajemen ASN yang baik. Manajemen ASN dilaksanakan dan didokumentasikan secara terpadu membentuk satu sistem manajemen ASN yang tidak bisa dilaksanakan secara instan namun bertahap dan komperensif. Disinilah perlu adanya Rencana Strategis BKPP Kota Semarang Tahun 2016-2021.

Sebagai penyelenggara manajemen Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sampai dengan 01 Desember tahun 2017 mengelola 11.530 PNS. Pada tahun 2016 s/d 2017 jumlah pegawai negeri sipil yang pension sebanyak 1211 pegawai, dengan perincian di tahun 2016 sebanyak 611 pegawai telah pensiun dan di tahun 2017 sebanyak 602 pegawai telah pensiun. Walaupun terdapat ribuan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang yang pensiun tetapi juga memiliki potensi yang cukup besar. Potensi PNS yang cukup besar di lingkungan Pemerintah Kota Semarang tersebut perlu dikelola secara berkelanjutan melalui Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

(ASN) Manajemen Aparatur Sipil Negara bertujuan menghasilkan pegawai aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai upaya untuk menjadikan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu diwujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.

Dokumen Renstra (Perubahan) ini merupakan perubahan rencana pembangunan jangka menengah tahun 2016-2021 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang di dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang di susun setiap tahun. Terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra (Perubahan) ini juga sebagai langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang untuk melakukan pengukuran kinerjanya. Serta sebagai bentuk pencapaian area perubahan yaitu penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra (Perubahan) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2016–2021 adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah daerah Kota besar dalam lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta ;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional ;
- d. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 ;
- e. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ;
- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri 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 Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah ;
- k. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Semarang Tahun 2005-2025 ;
 - l. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 tahun 2017 Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2016-2021;
 - m. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang ;
 - n. Peraturan Walikota Semarang No. 87 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang ;
 - o. Peraturan Walikota Semarang No. 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

Renstra (Perubahan) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2016 – 2021 merupakan dokumen teknis operasional yang merupakan penjabaran dari RPJMD (Perubahan) Kota Semarang tahun

2016-2021. Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2021 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2021. Adapun tujuan disusunnya adalah untuk :

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan Walikota Kota Semarang melalui RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021;
2. Menjabarkan visi dan misi Walikota Semarang 2016–2021 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen strategis selama 5 (lima) tahun sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh personil Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
5. Mempermudah pengendalian kegiatan setiap pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Semarang terkait dengan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Menjadi kerangka dasar dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan kualitas sumber daya aparatur guna menunjang penyusunan Rencana Kerja yang bersifat tahunan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang di susun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan dan uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN

Dalam bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 87 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang periode sebelumnya dan menjelaskan tantangan dan peluang dalam rangka pengembangan pelayanan SKPD.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Dalam bab ini memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP Kota Semarang ; Permasalahan atau Kendala Yang Berkaitan Dengan Pencapaian Kinerja Tahun 2010-2015 ; Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih ; Telaah Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2016-2021 dan Penentuan Isu-Isu Strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Dalam bab ini dipaparkan Tujuan dan Sasaran Strategis Jangka Menengah BKPP Kota Semarang ; Strategi dan Arah Kebijakan BKPP Kota Semarang

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini berisikan uraian Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil dalam mewujudkan tujuan, indikator-indikator kinerja dan kelompok sasaran yang akan dicapai, ekspektasi dana indikatif kegiatan beserta sumber dananya.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VIII : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang penjelasan ringkasan dari Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2016-2021

LAMPIRAN

BAB II.
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA SEMARANG

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang per januari 2017 melebur dengan Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang menjadi satu instansi yaitu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang. Hal ini merupakan akibat dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sesuai Peraturan Walikota Nomor 87 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang 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;
- l. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan struktur organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Kepala;
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a). Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - b). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - c). Sub Bagian Keuangan dan Aset.
3. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai;
 - b). Sub Bidang Pemberhentian Pegawai; dan
 - c). Sub Bidang Data dan Informasi Pegawai
4. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Jabatan;
 - b). Sub Bidang Pengembangan Karier; dan
 - c). Subbidang Penempatan
5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional;;
 - b). Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan

Kepemimpinan; dan

c) . Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

6. Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, terdiri dari :

a). Sub Bidang Kepangkatan dan Penghargaan;

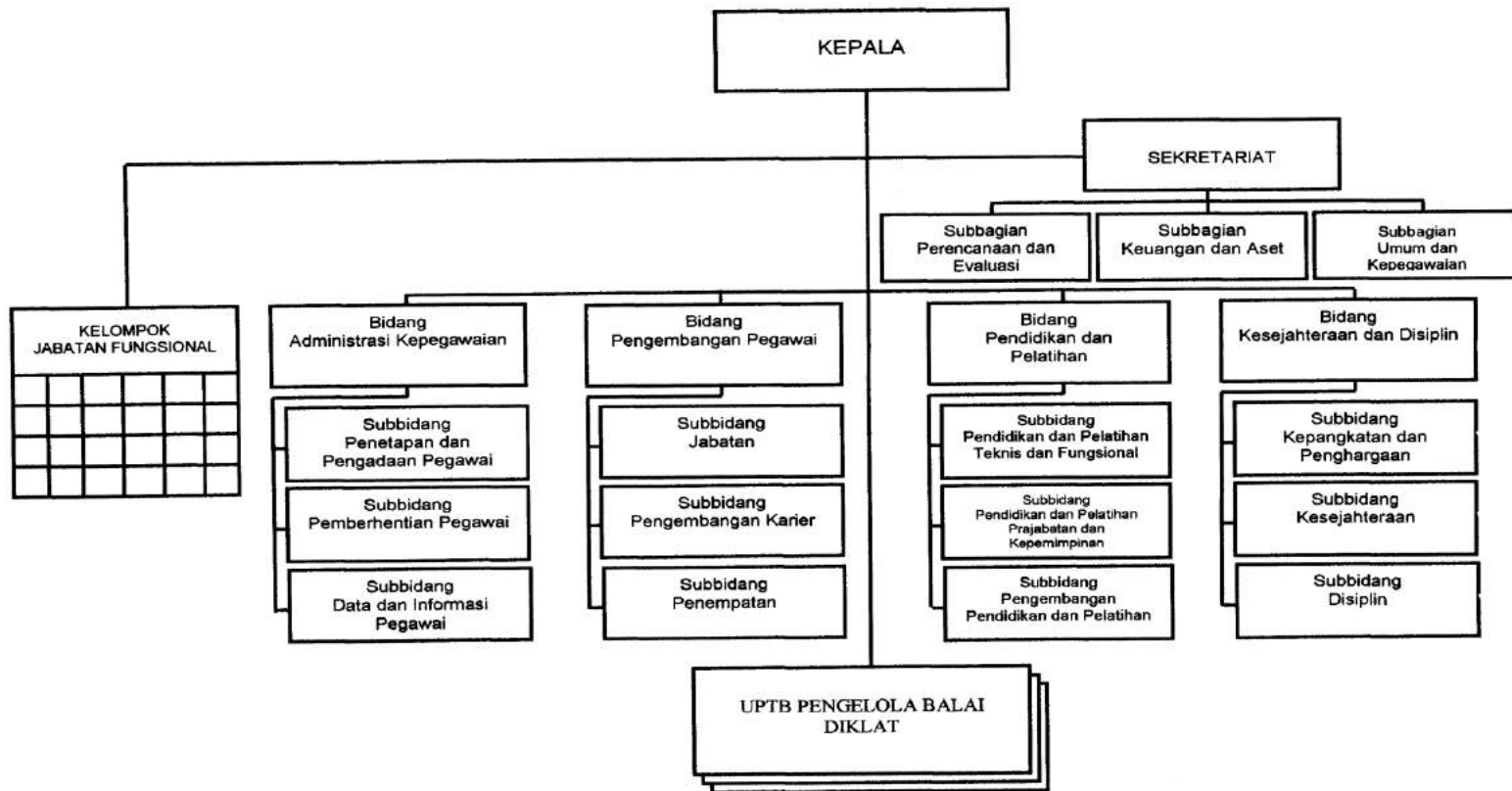
b). Sub Bidang Kesejahteraan; dan

c). Sub Bidang Disiplin.

7. Kelompok Jabatan Fungsional.

- Sekretariat sebagaimana dimaksud pada angka (2), dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- Bidang-bidang sebagaimana dimaksud pada angka 3 - 6, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- Sub bagian-sub bagian, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
- Sub bidang-sub bidang, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang yang bersangkutan.
- Kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior sebagai Ketua Kelompok dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Gambar 2.1
 BAGAN ORGANISASI
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 KOTA SEMARANG



Sumber : Perwal Kota Semarang No. 87 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Matriks Tugas dan Fungsi Kelembagaan

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

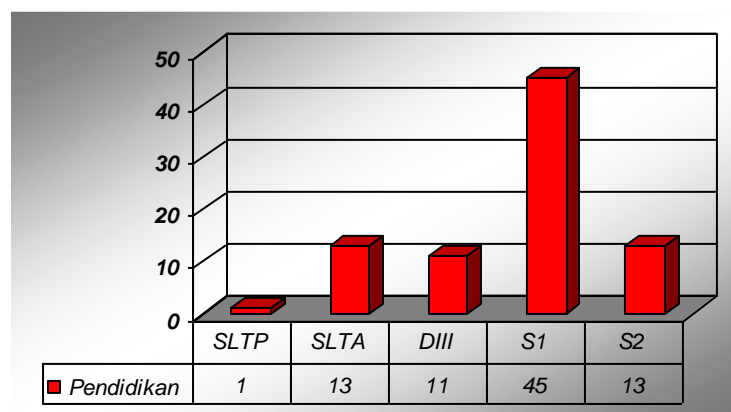
Tugas	Unit Penanggung Jawab	Fungsi
Membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah	BKPP	<ul style="list-style-type: none"> a. perumusan kebijakan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan 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;
Merumuskan kebijakan, rencana strategis, memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Kepala BKPP	<ul style="list-style-type: none"> 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; l. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.
Merencanakan, mengkoordinasikan dan mensinkronisasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas Kesekretariatan, Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB	Sekretariat	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyeliaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pengkoordinasian, sinkronisasi, pembinaan, pengawasan dan pengendalian dan evaluasi tugas-tugas kesekretariatan, Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB; g. pelaksanaan fasilitasi tugas-tugas Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB; h. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di subbagian perencanaan dan evaluasi, keuangan dan aset, umum dan kepegawaian; j. pelaksanaan kegiatan Penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kinerja Tahunan; k. pelaksanaan koordinasi dan verifikasi penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPP; l. pelaksanaan kegiatan fasilitasi Reformasi Birokrasi BKPP; m. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPP; n. pelaksanaan kegiatan penyusunan bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota; o. pelaksanaan kegiatan penyusunan bahan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah; p. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan penatausahaan keuangan BKPP; q. pelaksanaan pengelolaan gaji dan tunjangan di lingkungan BKPP; r. pelaksanaan tatakelola persuratan, kearsipan, kepustakaan, dokumentasi, keprotokolan dan kehumasan BKPP; s. pelaksanaan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik; t. pelaksanaan penyediaan akomodasi dan jamuan rapat/pertemuan, dan kunjungan tamu di lingkungan BKPP; u. pelaksanaan kegiatan Pengadaan Peralatan gedung kantor, barang inventaris, dan pemeliharaan prasarana dan sarana kantor; v. pelaksanaan penatausahaan barang pakai habis dan barang inventaris; w. pelaksanaan pengelolaan kepegawaian di lingkungan BKPP; x. Pelaksanaan penyusunan dan pelayanan data dan informasi di BKPP; y. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; z. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; aa. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; bb. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Tugas	Unit Penanggung Jawab	Fungsi
Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas Subbidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Pemberhentian Pegawai, dan Subbidang Data dan Informasi Pegawai.	Bidang Administrasi Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Administrasi Kepegawaian; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Pemberhentian Pegawai, dan Subbidang Data dan Informasi Pegawai; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Administrasi Kepegawaian; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Administrasi Kepegawaian; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Subbidang Jabatan, Subbidang Pengembangan Karier dan Subbidang Penempatan	Bidang Pengembangan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pengembangan Pegawai; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Jabatan, Subbidang Pengembangan Karier dan Subbidang Penempatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Pengembangan Pegawai; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Pengembangan Pegawai; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan dan Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan, dan Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di bidang Pendidikan dan Pelatihan; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
Melaksanakan sebagian kegiatan teknis penunjang tertentu BKPP meliputi pelayanan kegiatan pengelolaan balai pendidikan dan pelatihan	UPTB Balai Diklat	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait atas persetujuan pimpinan; g. pelaksanaan penyusunan pedoman pengelolaan Balai Diklat; h. pelaksanaan perencanaan kebutuhan prasarana dan sarana Balai Diklat; i. pelaksanaan pengelolaan dan pemanfaatan prasarana dan sarana Balai Diklat; j. pelaksanaan pemungutan retribusi sewa atas fasilitas Balai Diklat; k. pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan sarana Balai Diklat; l. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pemanfaatan Balai Diklat; m. pelaksanaan kegiatan penyusunan dan pelayanan data dan informasi di UPTB Pengelola Balai Diklat; n. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di UPTB Pengelola Balai Diklat; o. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; p. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; q. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; r. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2.2. Sumber Daya Manusia

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari sumber daya manusia organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan sumber daya manusia Aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya sumber daya manusia yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna. Dukungan sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan keadaan 1 Desember 2017 sebanyak 83 PNS dan 21 Non PNS. Adapun untuk klasifikasi PNS berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada grafik 2.2.1 dibawah ini :

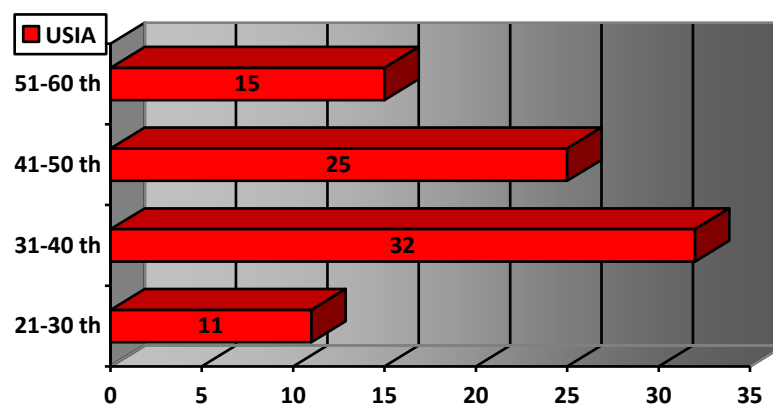
Grafik 2.2.1
Jumlah PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan Pendidikan



Sumber : Subbag Umum & Kepegawaian (2017)

Dari grafik 2.2.1 tersebut diketahui bahwa PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Kota Semarang mayoritas berpendidikan Strata Satu (S1) sebesar 56,09 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dan potensial. Diketahui yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 orang, SLTA sebanyak 13 orang, DIII sebanyak 11 orang, Strata Satu (S1) sebanyak 45 orang dan Strata Dua (S2) sebanyak 13 orang. Selanjutnya jika dilihat berdasarkan usia pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang adalah sebagai berikut :

Grafik 2.2.2
Jumlah PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan Usia



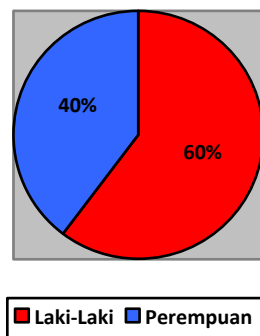
Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (2017)

Dari grafik 2.2.2. tersebut diketahui bahwa mayoritas pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berusia diantara 31 s/d 40 tahun yaitu sebesar 37,80 %. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang masuk pada usia produktif.

Sehingga hal ini dapat menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Karena pada usia-usia produktif inilah semangat kerja, kreatifitas dan inovasi sedang tinggi.

Kemudian jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berjenis kelamin laki-laki sebesar 60 %, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

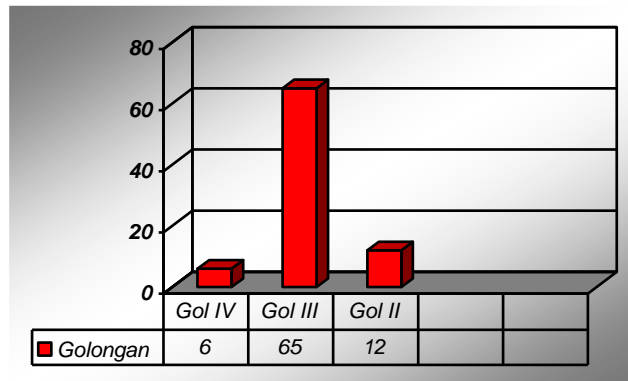
Grafik 2.2.3
Jumlah PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kota Semarang berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (2017)

Berdasarkan grafik 2.2.3. diketahui jumlah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang sedangkan yang berjenis perempuan sebanyak 33 orang. Kemudian bila dilihat berdasarkan golongan diketahui bahwa Golongan IV berjumlah 6 orang, golongan III berjumlah 65 orang, dan golongan II berjumlah 12 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Grafik 2.2.4.
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
berdasarkan Golongan



Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (2017)

2.2.1. Sarana dan Prasarana BKPP Kota Semarang

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2.1.1.
Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
Pelatihan Kota Semarang Per Januari 2017

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI	KETERANGAN
1	AC	100	Baik	BKPP: 3, UPTB : 97
2	Alat Penghancur Kertas	7	Baik	BKPP: 3, UPTB : 4
3	Almari	48	Baik	BKPP: 30, UPTB : 18
4	Barcode Scanner	1	Baik	BKPP
5	Brankas	10	Baik	BKPP: 8, UPTB : 4
6	CD/DVD Player	2	Baik	BKPP
7	CPU	4	Baik	BKPP
8	Dispenser	8	Baik	BKPP: 4, UPTB : 4
9	Filling Cabinet	32	Baik	BKPP: 20, UPTB : 12
10	Handycam	2	Baik	BKPP: 1, UPTB : 1
11	Mobil	10	Baik	BKPP: 6, UPTB : 4
12	Sepeda Motor	24	Baik	BKPP: 16, UPTB : 8
13	Kamera	6	Baik	BKPP: 2, UPTB : 4
14	Kipas Angin	9	Baik	BKPP
15	Komputer	112	Baik	BKPP: 40, UPTB : 72
16	Kulkas	3	Baik	BKPP: 2, UPTB : 1
17	Kursi	683	Baik	BKPP: 31, UPTB : 652
18	Layar LCD	14	Baik	BKPP: 1, UPTB : 13
19	LCD Proyektor	30	Baik	BKPP: 3, UPTB : 27
20	TV	64	Baik	BKPP: 6, UPTB : 58
21	Meja	577	Baik	BKPP: 129, UPTB : 448
22	Meja Tamu	7	Baik	BKPP: 5, UPTB : 2
23	Mesin Finger Print	14	Baik	BKPP: 6, UPTB : 8
24	Mesin Ketik	14	Baik	BKPP: 6, UPTB : 8
25	Notebook/Laptop	21	Baik	BKPP: 8, UPTB : 13
26	Microphone	3	Baik	BKPP
27	Monitor	7	Baik	BKPP
28	Printer	74	Baik	BKPP: 37, UPTB : 37
29	Roll Opec	17	Baik	BKPP
30	Router	1	Baik	BKPP
31	Scanner	5	Baik	BKPP: 4, UPTB : 1
32	Tape recorder	1	Baik	BKPP
33	Trolley	1	Baik	BKPP
34	UPS	63	Baik	BKPP: 14, UPTB : 49
35	Whiteboard	54	Baik	BKPP: 1, UPTB : 53
36	Wirelles	9	Baik	BKPP: 2, UPTB : 7
37	Rak	11	Baik	UPTB
38	Buffet	1	Baik	UPTB
39	Loker	7	Baik	UPTB
40	Genset	1	Baik	UPTB
41	Air Purifier	2	Baik	UPTB
42	CCTV	46	Baik	UPTB
43	Faximile	1	Baik	UPTB

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI	KETERANGAN
44	Hardisk	5	Baik	UPTB
45	Jendela Geser	2	Baik	UPTB
46	Karpet	1	Baik	UPTB
47	Kasur	78	Baik	UPTB
48	Kompor Gas	1	Baik	UPTB
49	Korden	1	Baik	UPTB
50	Lampu Sorot	15	Baik	UPTB
51	Lemari Pakaian	40	Baik	UPTB
52	Mesin Cuci	2	Baik	UPTB
53	Mesin Fotocopy	1	Baik	UPTB
54	Mesin Poles Lantai	1	Baik	UPTB
55	Mesin Potong Rumput	1	Baik	UPTB
56	Teralis Bensin	1	Baik	UPTB
57	Vacum Cleaner	2	Baik	UPTB
58	Vertical Blind	4	Baik	UPTB
59	Wallpaper	2	Baik	UPTB
60	Alat Fitnes	1	Baik	UPTB
61	Papan Nama Instansi	3	Baik	UPTB
62	Pesawat Telepon	3	Baik	UPTB
63	Podium	6	Baik	UPTB
64	Server	1	Baik	UPTB
65	Side Desk	6	Baik	UPTB
66	Sofa	8	Baik	UPTB
67	Sound System	22	Baik	UPTB
68	Tabung Gas	1	Baik	UPTB
69	Tabung Pemadam	2	Baik	UPTB
70	Tangga/ Scaffolding	10	Baik	UPTB

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (2017)

2.3. Kinerja Pelayanan BKPP Kota Semarang Tahun 2011-2015

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Kinerja pelayanan disusun mengandung maksud agar setiap perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dapat lebih terarah yang secara administratif dapat memenuhi persyaratan yang dapat di pertanggungjawabkan serta

dengan skala prioritas yang disesuaikan dengan jumlah pendanaan yang sangat terbatas. Dengan demikian perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang akan lebih bermanfaat dan tepat sasaran sehingga yang menjadi tujuan setiap kegiatan dapat tercapai sesuai harapan.

Pada tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang digabung dengan Kantor Diklat Kota Semarang sebagai akibat dari diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. PP no.18 tahun 2016 ini merupakan Peraturan pelaksana untuk melaksanakan ketentuan Pasal 232 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam renstra ini akan memuat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang pada periode 2010-2015 dan pencapaian kinerja Kantor Diklat Kota Semarang pada periode 2010-2015. Secara umum pencapaian kinerja BKPP Kota Semarang mengacu RPJMD dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.3.1.
Realisasi Kinerja RPJMD 2010-2015

INDIKATOR	SAT	TAHUN 2011		TAHUN 2012		TAHUN 2013		TAHUN 2014		TAHUN 2015	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Meningkatnya profesionalisme dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku 90% dalam waktu 5 tahun perencanaan.	%	100	96,29	100	94,29	100	94,09	100	101,54	100	102,14

Sumber : Data LKPJ-AMJ 2010 – 2015

Dengan memperhatikan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan **Baik selama tahun 2010-2015**, karena capaian kinerja setiap tahun selama 5 (lima) periode perencanaan dapat terealisasi dan melebihi target yang telah ditetapkan.

Sedangkan kegiatan yang menonjol dalam dalam kurun waktu 2010 sd 2015 adalah sebagai berikut :

1. Penggunaan sistem CAT pada pelaksanaan seleksi penerimaan CPNSD pada tahun 2014 bagi PNS Pemkot Semarang;
2. Pelaksanaan Presensi Elektronik pada tahun 2015;
3. Penerapan PP No. 41 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS Pemkot Semarang;
4. Pelaksanaan Pemberian TPP berbasis SKP bulanan & finger print;
5. Pelaksanaan Pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas.

Untuk menunjang tugas dan fungsi BKPP Kota Semarang telah menetapkan program dan kegiatan setiap tahun. Program dan kegiatan dituangkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA). Anggaran dari tahun ke tahun dapat di lihat pada tabel 2.3.2 sebagai berikut :

Tabel 2.3.1

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Kota Semarang

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Tahun ke-				
					2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
1	Peningkatan tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana	-	-	-	100%	100%	100 %	n/a	n/a	100%	100%	100 %	n/a	n/a	100	100	100	-	-
2	Terpenuhinya kebutuhan pegawai di semua SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Semarang selama 5 tahun perencanaan	-	-	-	90 %	94 %	96 %	n/a	n/a	81 %	86,82%	99 %	n/a	n/a	90	92,36	103,13	-	-
3	Persentase Terisinya Jabatan Struktural	-	-	-	94 %	95 %	97 %	92 %	92 %	82,5 %	92,28 %	92 %	95 %	85,5 %	87,77	97,14	94,85	103,26	92,93
4	Jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS	-	-	-	27 kasus	25 kasus	23 kasus	n/a	n/a	19 kasus	24 kasus	45 kasus	n/a	n/a	87,77	97,14	94,85	-	-
5	Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin	-	-	-	n/a	n/a	n/a	n/a	0,65	n/a	n/a	n/a	n/a	0,31	-	-	-	-	47,69
6	Rasio Penyelesaian Layanan Kepegawaian	-	-	-	n/a	n/a	n/a	98 %	98 %	n/a	n/a	n/a	98 %	95 %	-	-	-	100	100
7	Selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan SAPK / Sistem Informasi BKN	-	-	-	n/a	n/a	n/a	n/a	95 %	n/a	n/a	n/a	n/a	83 %	-	-	-	-	87,37
8	Persentase Pegawai yang Mendapatkan SK. Kenaikan Pangkat (SK. KP) Tepat Waktu	-	-	-	n/a	n/a	n/a	100 %	100 %	n/a	n/a	n/a	100 %	100 %	-	-	-	100	100
9	Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana	-	-	-	n/a	n/a	n/a	n/a	124 PNS	n/a	n/a	n/a	n/a	172 PNS	-	-	-	-	138,71
10	Persentase Tunjangan Kinerja yang Diterima Pegawai	-	-	-	n/a	n/a	n/a	80 %	80 %	n/a	n/a	n/a	80 %	91 %	-	-	-	100	100

Tabel 2.3.2
Anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2011 – 2016

NO	URUSAN / PROGRAM	Anggaran Pada Tahun Ke-						Realisasi Pada Tahun Ke-						Rasio Antara Realisasi dan Anggaran						Rata-Rata Pertumbuhan	
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	Anggaran	Realisasi
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	409.915 .000	510.000 .100	596.260 .000	577.605 .000	421.507 .500	631.902 .000	385.438 .807	445.127 .102	521.223 .044	551.281 .026	410.379 .609	612.828 .213	94,03	87,28	87,42	95,44	97,36	96,98	9,04%	9,72%
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	481.759 .000	330.196 .000	398.665 .000	310.116 .000	426.429 .000	415.232 .000	395.280 .381	277.945 .006	365.151 .975	303.200 .125	396.965 .312	362.738 .895	82,05	84,18	91,59	97,77	93,09	87,36	-2,93%	-1,70%
3	Program fasilitasi pindah / purna tugas PNS	162.531 .800	125.000 .000	135.000 .000	0	0	0	155.776 .800	49.880 .000	122.345 .000	0	0	0	95,84	39,90	90,63	0	0	0	-100,00%	-100,00%
4	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	0	50.000 .000	30.000 .000	20.250 .000	203.736 .000	23.500 .000	0	48.500 .000	29.315 .000	19.874 .000	197.169 .188	22.304 .500	0	97,00	97,72	98,14	96,78	94,91	0	0
5	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	124.801 .600	116.902 .500	132.735 .000	166.549 .000	181.152 .000	271.100 .000	123.526 .130	112.373 .300	127.180 .500	166.144 .000	177.921 .150	265.283 .550	98,98	96,13	95,82	99,76	98,22	97,85	16,78%	16,52%
6	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	6.948.5 26.600	2.748.700 .400	4.398.0 60.000	3.613.5 67.000	4.377.5 55.000	7.302.9 41.000	5.741.8 98.744	2.462.4 47.212	3.407.1 18.376	3.227.9 67.320	3.977.4 26.268	6.799.6 52.850	82,63	89,59	77,47	89,33	90,86	93,11	1,00%	3,44%
J U M L A H		8.127.53 4.000	3.880.79 9.000	5.690.720. 000	4.688.08 7.000	5.610.37 9.500	8.644.67 5.000	6.801.92 0.862	3.396.27 2.620	4.572.33 3.895	4.268.46 6.471	5.159.86 1.527	8.062.60 8.008								

Sumber Data : BKPP Kota Semarang per Januari 2016

Dari tabel 2.3.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah anggaran BKPP Kota Semarang mengalami trend yang dinamis, hal ini dikarenakan anggaran yang dibutuhkan disesuaikan dengan peraturan / regulasi yang ada dengan memperhatikan azas manfaat bagi orang banyak dan berbasis kinerja.

Kemudian jika dilihat kinerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi BKPP Kota Semarang pada 2 tahun terakhir dapat dilihat tabel di bawah ini

Tabel 2.3.3
Review Pencapaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Yang Mengacu pada sasaran RPJMD BKPP Kota Semarang Tahun 2011 – 2015

No.	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016		%	REALISASI TAHUN 2015
		TARGET	REALISASI		
1.	Persentase Terisinya Jabatan Struktural	92 %	85,5 %	92,9	95 %
2.	Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin	0,95	0,31	167,4	
3.	Rasio Penyelesaian Layanan Kepegawaian	95 %	95 %	100	98 %
4.	Selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan SAPK / Sistem Informasi BKN	95 %	83 %	99,3	-
5.	Persentase Pegawai yang Mendapatkan SK. Kenaikan Pangkat (SK. KP) Tepat Waktu	95 %	100 %	105,3	100 %
6.	Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana	124 PNS	172 PNS	104,03	124 PNS
7.	Persentase Tunjangan Kinerja yang Diterima Pegawai	80 %	91 %	113,75	80 %

Sumber : LKPj Tahun 2016 (diolah)

Apabila di *breakdown* saat Kantor Diklat Kota Semarang belum menjadi satu struktur dengan BKPP Kota Semarang, pencapaian kinerja Kantor Diklat Kota Semarang pada tahun 2010-2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.4
REKAPITULASI PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT TEKNIS DAN FUNSIONAL
DARI OPD DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2010 – 2015

No	Uraian	Sat	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Peserta yang dikirim	Orang	150	331	150	296	150	249	150	147	150	130	150	193

Sumber data : Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2015 (diolah)

Tabel 2.3.5
REKAPITULASI PESERTA DIKLAT PRA JABATAN DARI OPD
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2010 – 2015

JENIS	SAT	TARGET	TAHUN 2010		TAHUN 2011		TAHUN 2012		TAHUN 2013		TAHUN 2014		TAHUN 2015	
			GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III
			DARI TENAGA HONORER	Orang	Sesuai kuota	290	53	291	66	-	-	3	-	-
DARI FORMASI UMUM	Orang	yang dikirimkan per tahun	108	143	212	303	196	125	-	-	-	-	-	43

Sumber data : Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2015 (diolah)

Tabel 2.3.6
REKAPITULASI PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT KEPEMIMPINAN DARI SKPD
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2010 – 2015

NO	URAIAN	SAT	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Diklat Pim Tk. II	Orang	4	4	3	3	5	5	3	3	2	2	4	4
2	Diklat Pim Tk. III		8	8	10	10	10	10	10	10	10	10	30	30
3	Diklat Pim Tk. IV		40	40	30	30	60	60	90	90	90	90	60	60
4	Diklat Manajemen Kepemimpinan		40	40	-	-	-	-	90	90	90	90	60	60

Sumber data : Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2015 (diolah)

Tabel 2.3.7
REKAPITULASI PESERTA DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL
DARI OPD DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2010 – 2015

No	Uraian	Sat	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Diklat Teknis Anggaran Berbasis	Orang	30	30	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Diklat Teknis Manajemen Pengelolaan Barang Milik Daerah	Orang	-	-	30	30	30	30	30	30	-	-	30	30
3	Diklat Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30
4	Diklat Teknis SPIP	Orang	30	30	30	30	-	-	30	30	-	-	-	-
5	Diklat Teknis Reviu Lap Keuangan	Orang	30	30	-	-	30	30	30	30	-	-	30	30
6	Diklat Teknis Renja	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Diklat Teknis Penetapan PBB dan BPHTB	Orang	30	30	30	30	30	30	30	30	-	-	-	-
8	Bintek Penyusunan Produk Hukum	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Diklat Manajemen Pembangunan Berbasis Kinerja	Orang	-	-	-	-	60	60	-	-	-	-	-	-
10	Diklat Teknis Bendahara	Orang	-	-	-	-	30	30	30	30	30	30	-	-
11	Diklat Teknis Guru	Orang	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-
12	Diklat Teknis Pengawas Jalan dan Jembatan	Orang	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-
13	Diklat Customer Service	Orang	-	-	-	-	-	-	60	60	-	-	-	-
14	Diklat Rekayasa Lalu Lintas	Orang	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-
15	Diklat Pertamanan Kota	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-
16	Diklat Pengelolaan Pasar	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-
17	Diklat Perpajakan Bagi Auditor	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-
18	Diklat Teknis Pemeriksa Pajak Hotel dan	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-
19	Diklat Teknis Achievement Motivation	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-
20	Diklat Teknis Mitigasi Bencana	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30
21	Diklat Teknis Amdal Lain	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30
22	Diklat Teknis Perencanaan dan Penganggaran	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30

No	Uraian	Sat	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
23	Diklat Teknis Peningkatan Pendapatan	Orang		-		-		-		-		-	30	30
24	Diklat Teknis Pengelolaan Persampahan	Orang		-		-		-		-		-	30	30
25	Diklat Teknis Penyusunan Laporan Keuangan	Orang		-		-		-		-		-	30	30
26	Diklat Penyusunan Peraturan	Orang		-		-		-		-		-	30	30
27	Diklat Teknis Pengelolaan Kegiatan	Orang		-		-		-		-		-	60	60

Sumber data : Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2015 (diolah)

Hasil dari kegiatan yang dilaksanakan dari tahun 2010 sampai dengan 2015 antara lain :

1. Penyusunan AKD berbasis kompetensi pada Jabatan Kasubag, Kepala Puskesmas dan Kepala UPTD Pendidikan
2. Penyusunan Modul uji kompetensi pada Jabatan Kasubag
3. Penyusunan Pedoman pengembangan kompetensi bagi Aparatur Pemerintah Kota Semarang
4. Rintisan sertifikasi manajemen mutu ISO 9001 : 2015
5. Aplikasi manajemen pengembangan kompetensi serta
6. Rakor kediklatan yang diselenggarakan setiap tahun sejak tahun 2013

Untuk realisasi kinerja fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan selama tahun 2015-2016 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.8
Realisasi Kinerja Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

No	Indikator Kinerja	2015		2016	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang Jabatannya	94 Orang	94 Orang	126 Orang	126 Orang
2	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	1055 Orang	1055 Orang	956 Orang	956 Orang

Sumber : Perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021 (diolah)

Bila kita cermati dari uraian diatas, maka belum optimalnya pengembangan dan pembinaan aparatur dipengaruhi oleh kurangnya informasi dan anggaran untuk mengikuti diklat teknis terutama untuk jabatan jabatan fungsional. Kemudian juga belum dimilikinya sertifikasi / akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan menyebabkan tidak dapat menyelenggarakan diklat secara mandiri. Artinya penyelenggaraan diklat harus bekerjasama dengan instansi/lembaga penyelenggara diklat yang berwenang di bidangnya masing-masing.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP Kota Semarang

Sebagaimana diketahui bahwa dinamika perkembangan lingkungan merupakan uraian mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur, lingkungan strategis merupakan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi:

- 1) Adanya peraturan-peraturan tentang pembinaan kepegawaian
- 2) Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen dan pengembangan SDM aparatur
- 3) Adanya pembagian tugas yang jelas
- 4) Adanya alur pelayanan yang jelas
- 5) Tersedianya gedung diklat dan fasilitas diklat yang memadai

b. Faktor Kelemahan Organisasi:

- 1) Masih adanya kesenjangan antara syarat jabatan dan standar kompetensi
- 2) Terbatasnya sarana dan prasarana
- 3) Belum optimalnya pengembangan dan pembinaan aparatur maupun sistem informasi kepegawaian
- 4) Belum adanya pedoman pola karier yang dibakukan
- 5) Ruang Pelayanan yang masih belum memadai dan terintegrasi

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan

eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi.

a. Faktor Peluang Organisasi:

- 1) Adanya kesempatan dan tawaran untuk pengembangan karier pegawai
- 2) Tersedianya jaringan SAPK BKN
- 3) Sistem rekrutmen yang semakin transparan dan akuntabel
- 4) Semakin banyaknya lembaga pendidikan formal dan diklat pegawai yang memadai

b. Faktor Tantangan Organisasi:

- 1) Tuntutan Masyarakat Yang Semakin Kompleks Terhadap Peningkatan Pelayanan Kepegawaian
- 2) Aturan Kepegawaian Yang Seringkali Berubah
- 3) Masih Adanya Perbedaan Persepsi Dalam Memahami Aturan-Aturan Kepegawaian
- 4) Perkembangan Teknologi Informasi Yang Sangat Cepat.
- 5) Adanya moratorium pegawai dan tsunami pension.

Tabel 2.3.9

SWOT

	Strengths (kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
<p>Internal</p> <hr/> <p>Eksternal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya peraturan-peraturan tentang pembinaan kepegawaian 2. Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen dan pengembangan SDM aparatur 3. Adanya pembagian tugas yang jelas 4. Adanya alur pelayanan yang jelas 5. Tersedianya gedung diklat dan fasilitas diklat yang memadai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih adanya kesenjangan antara syarat jabatan dan standar kompetensi 2. Terbatasnya sarana dan prasarana 3. Belum optimalnya sistem informasi kepegawaian 4. Belum adanya pedoman analisis jabatan yang dibakukan 5. Ruang pelayanan kepegawaian yang belum memadai dan terintegrasi
Opportunities (Peluang)	Strategi OS	Strategi OW
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesempatan dan tawaran untuk pengembangan karier pegawai 2. Tersedianya jaringan SAPK BKN 3. Sistem rekrutmen yang semakin transparan dan akuntabel 4. Semakin banyaknya lembaga pendidikan formal dan diklat pegawai yang memadai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan aturan kepegawaian untuk mendukung pengembangan karier pegawai melalui tugas belajar dan diklat 2. Menerapkan aturan secara konsisten dalam rekrutmen CPNS melalui sistem CAT dan seleksi terbuka dalam pengisian jabatan 3. Melaksanakan komitmen pimpinan untuk pengembangan SDM aparatur dengan melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang tersertifikasi dan terakreditasi 4. Memberdayakan jumlah pegawai yang memadai untuk memanfaatkan sistem jaringan kepegawaian yang tersedia 5. Pembagian tugas dan alur pelayanan yang jelas harus dimaksimalkan untuk mengoptimalkan dan mengembangkan jaringan SAPK BKN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengiriman PNS untuk mengikuti pendidikan formal / diklat yang relevan untuk mengurangi kesenjangan PNS 2. Mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk mendukung jaringan kepegawaian yang tersedia 3. Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan jaringan SAPK BKN 4. Mendorong penyusunan analisis jabatan di bagian organisasi 5. Renovasi ruang pelayanan kepegawaian
Threats (Ancaman)	Strategi TS	Strategi TW
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Masyarakat Yang Semakin Kompleks Terhadap Peningkatan Pelayanan Kepegawaian 2. Aturan Kepegawaian Yang Seringkali Berubah 3. Masih Adanya Perbedaan Persepsi Dalam Memahami Aturan-Aturan Kepegawaian 4. Perkembangan Teknologi Informasi Yang Sangat Cepat. 5. Adanya moratorium pegawai dan tsunami pensiun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan aturan-aturan kepegawaian secara berkala untuk menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penerapan aturan 2. Mengoptimalkan komitmen pimpinan untuk mengantisipasi perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat 3. Penerapan kebijakan dan komitmen pimpinan yang konsisten dan tegas dalam menyikapi perubahan aturan kepegawaian 4. Penerapan pelayanan sesuai alur pelayanan untuk meningkatkan kepuasan masyarakat 5. Perekrutan pegawai non ASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengurangi kesenjangan PNS agar pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan 2. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan perkembangan teknologi informasi 3. Optimalisasi sistem informasi kepegawaian yang mendukung program sosialisasi aturan-aturan kepegawaian dan inovasi aplikasi-aplikasi terkait kepegawaian 4. Mendorong penyusunan analisis jabatan di bagian organisasi 5. Renovasi ruang pelayanan kepegawaian

BAB III.

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP Kota Semarang

Road Map pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2019 telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2015. Dengan Road Map menjadi acuan dan pedoman Pemerintah Pusat baik itu Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Daerah dalam menerapkan dan melaksanakan Agenda Prioritas reformasi birokrasi 2015-2019. Agenda prioritas tersebut telah sesuai dengan Agenda Pembangunan Nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019. Disamping itu agenda prioritas tersebut juga memperhatikan Capaian Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, Hambatan dan Tantangan Reformasi Birokrasi serta isu strategis yang berkembang. Isu strategis tersebut adalah reformasi birokrasi nasional, akuntabilitas kinerja, Pengawasan, Kelembagaan Birokrasi, Ketatalaksanaan, SDM Aparatur dan Pelayanan Publik.

Bila dilihat lebih dalam lagi pada tingkat Pemerintah Daerah dalam hal ini di Pemerintah Kota Semarang. Sebagaimana diketahui bahwa reformasi birokrasi khususnya pada sektor pelayanan publik di Kota Semarang dewasa ini menjadi isu dan sekaligus merupakan gambaran masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat dan citra Pemerintah Kota Semarang. Perbaikan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian yang berkelanjutan akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur

yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Selain itu, perbaikan kinerja pelayanan manajemen aparatur juga akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan (*trust*) dan legitimasi terhadap Pemerintah Kota Semarang sehingga mampu memberikan daya dukung peningkatan partisipasi masyarakat. Hal ini mengingat bahwa peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan manajemen kepegawaian merupakan salah satu indikator terjadinya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Sesuai Peraturan Walikota Semarang Nomor 17 Tahun 2011 tentang Standar Pelayanan Publik Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, secara garis besar jenis pelayanan BKPP meliputi :

1. Penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil;
2. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil;
3. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
4. Kartu Pegawai Elektronik (KPE) dan pemutakhiran data Guru Tidak Tetap (GTT) / Pegawai Tidak Tetap (PTT);
5. Penataan data Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS);
6. Kenaikan pangkat regular;
7. Kenaikan pangkat pilihan;
8. Penyelesaian surat izin belajar dan izin penggunaan gelar;
9. Kartu istri (Karis) / Kartu Suami (Karsu);
10. Tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya;
11. Pemberian santunan dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Secara umum adalah sebagai upaya agar **kualitas sumber daya aparatur dan kualitas pelayanan kepegawaian semakin meningkat**, maka persoalan yang harus segera dicermati dan ditelusuri adalah tentang optimalisasi budaya kerja aparatur, optimalnya sistem manajemen sumber daya manusia, kompetensi dan profesionalitas sumber daya aparatur dalam organisasi itu sendiri sebagai pioneer dalam mengatasi permasalahan tadi.

3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Pemerintah melalui Peraturan Daerah Nomor : 6 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Semarang Tahun 2005 – 2025 adalah mempunyai fungsi koordinatif dan optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu pelaksanaan visi dan misi dijabarkan dalam sasaran serta program dan kegiatan prioritas unggulan sebagai arah pelaksanaan pembangunan selama lima tahun ke depan.

Adapun Visi Walikota dan Wakil Walikota Terpilih periode 2016-2021 adalah serbagai berikut :

“Semarang Kota Perdagangan dan Jasa Yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera”

Pengertian terhadap Visi tersebut mengandung pengertian bahwa Semarang sebagai kota metropolitan berwawasan lingkungan akan menjadi kota yang handal dan maju dalam perdagangan dan jasa, dengan dukungan infrastruktur yang memadai serta tetap menjadi daerah yang kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan warganya dengan dukungan pengembangan bidang politik, kemanan, social, ekonomi dan budaya.

Dari definisi HEBAT dikandung pemahaman bahwa visi tersebut ingin mewujudkan kondisi masyarakat yang semakin sejahtera dalam rangka mencapai keunggulan dan kemuliaan, serta kondisi perkotaan yang kondusif dan modern dengan dengan tetap memperhatikan lingkungan berkelanjutan demi kemajuan perdagangan dan jasa.

Visi pembangunan tersebut akan dicapai melalui 4 (empat) misi yang terdiri:

- 1. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berbudaya dan berkualitas;**
- 2. Mewujudkan Pemerintah yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan publik;**
- 3. Mewujudkan kota metropolitan yang dinamis dan berwawasan lingkungan;**
- 4. Memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis keunggulan local dan membangun iklim usaha yang kondusif.**

Pesan mendasar misi tersebut utamanya adalah untuk membuat masyarakat semakin sejahtera, secara singkat dimaknai sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan publik, pengembangan kehidupan berdemokrasi, pemerataan dan keadilan di daerah.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut agar lebih mudah dioperasionalkan, maka dilakukan dengan mengembangkan semangat kegotongroyongan dengan slogan :

“Bergerak Bersama Membangun Semarang”

Makna slogan tersebut adalah : Bergerak bersama Membangun Semarang (BBM Semarang) diartikan satu sikap yang terwujud dalam bentuk inisiatif dan penuh semangat untuk menyumbangsihkan tenaganya dalam rangka membangun kotanya. Sikap ini diperlukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kecintaan aparatur dan masyarakat akan kotanya.

Melalui pernyataan ini akan timbul sikap kepeloporan, sinergi dan kolaborasi untuk menjaga kotanya dan melakukan inovasi dan kreativitas dalam membangun kota dengan tidak meninggalkan budaya dan karakter lokal.

Dalam upaya mewujudkan Program Unggulan Misi Walikota Semarang, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang melaksanakan pencapaian Misi-Misi Walikota Semarang Ke-2 yaitu **“Mewujudkan Pemerintahan yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan publik”**. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas. Hal ini

diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

Secara umum terdapat sasaran yang bersinergi dalam pengelolaan kepegawaian baik dalam level Kementrian/Lembaga maupun Provinsi. Sasaran tersebut antara lain berfokus pada masalah kompetensi pegawai, proporsi ideal pegawai yang belum tercapai (kekurangan pegawai), penempatan pegawai sesuai kompetensi dan pemanfaatan teknologi secara maksimal dalam kaitannya dengan pengelolaan kepegawaian. Berikut tabel visi, misi dan sasaran strategis dari ketiga lembaga kepegawaian :

Tabel 3.3.1.

Visi, Misi dan Sasaran Stategis Ketiga Lembaga Kepegawaian

No		MENPAN 2015 -2019	BKN Pusat Jakarta	BKN Kanreg I Yogyakarta	BKPP Provinsi Jawa Tengah
1	Visi	Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi	Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025	“Menjadi Pusat Pelayanan Kepegawaian Yang Berkualitas”	Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Unggul
2	Misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan. 2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian 2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian. 2. Pengelolaan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen kepegawaian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan 2. Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur

No		MENPAN 2015 -2019	BKN Pusat Jakarta	BKN Kanreg I Yogyakarta	BKPP Provinsi Jawa Tengah
		<p>3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.</p> <p>4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi</p>	<p>3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai</p> <p>4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian</p> <p>5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN</p>	<p>3. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian.</p> <p>4. Menyelenggarakan manajemen internal Kanreg I BKN Yogyakarta</p>	<p>3. Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian Kinerja</p> <p>4. Peningkatan disiplin dan kesejahteraan serta pelaksanaan netralitas pegawai.</p> <p>5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang akurat dan terintegrasi</p> <p>6. Peningkatan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian.</p>
3	Sasaran Strategis	<p>1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi</p> <p>2. Peningkatan kelembagaan dan talaksana pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses</p> <p>3. Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis elektronik</p> <p>4. Terwujudnya ASN yang kompeten</p> <p>5. Terwujudnya ASN yang kompetitif</p> <p>6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja</p> <p>7. Meningkatnya penerapan sistem Integritas</p>	<p>Meningkatnya tingkat profesionalisme Pegawai ASN</p>	<p>1. Peningkatan efektivitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumberdaya, serta pengelolaan administrasi dilingkungan Kanreg I BKN Yogyakarta.</p> <p>2. Meningkatkan kualitas Sarana dan Prasarana dalam rangka pelaksanaan tugas Kantor Regional.</p> <p>3. Meningkatkan kualitas pelayanan status kepegawaian dan pensiun.</p> <p>4. Meningkatkan kualitas pelayanan mutasi kepegawaian.</p> <p>5. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan dan pengendalian.</p> <p>6. Meningkatkan kualitas data kepegawaian.</p>	<p>1. Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur,</p> <p>2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ;</p> <p>3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi ;</p> <p>4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS ;</p> <p>5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ;</p>

No		MENPAN 2015 -2019	BKN Pusat Jakarta	BKN Kanreg I Yogyakarta	BKPP Provinsi Jawa Tengah
		8. Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik 9. Meningkatnya kualitas pelayanan publik 10. Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien 11. Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi 12. Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas.			6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan signifikan, Tetapi perlu juga diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil rumusannya kebijakan di bidang kepegawaian,

pendidikan dan pelatihan tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama 5 tahun ke depan tidak bertentangan dengan perda RTRW. Berdasarkan hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk RPJMD tahun 2016-2021 isu strategis yang dihasilkan dari proses KLHS terdiri dari 8 isu strategis, yaitu: (1) Kesenjangan Sosial; (2) Rendahnya Kualitas Pembangunan Kesehatan; (3) Belum Optimalnya Produksi, Distribusi dan Kualitas Hasil Pertanian; (4) Terbatasnya Infrastruktur Pembangunan Wilayah; (5) Rendahnya Daya Saing Daerah; (6) Bencana Alam; (7) Kerusakan Lingkungan, dan (8) Belum Tertatanya Penataan Ruang. Kemudian jika dilihat dari hasil kajian pengaruh terdapat 12 program yang memberikan pengaruh/dampak negatif terhadap isu strategis, terutama program-program yang terkait dengan pembangunan fisik. Dari 12 program tersebut tidak termasuk program yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan hasil telaahan terhadap isu-isu dan kebijakan nasional, isu dan kebijakan Provinsi Jawa Tengah, kebijakan Kementrian maupun Lembaga non Kementrian terkait, perbandingan dengan Kabupaten sekitar, serta Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Semarang, maka isu dan kebijakan serta permasalahan pembangunan yang ada selama beberapa periode pembangunan perlu dikaji kembali untuk penetapan isu strategis Kota Semarang pada

pelaksanaan pembangunan periode 2016-2021. Isu-isu strategis yang berkembang di masyarakat dan dapat dikaitkan dengan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Kota Semarang adalah berkaitan dengan tata kelola pemerintahan dan reformasi birokrasi.

Secara luas prioritas utama Kota Semarang dalam peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan meliputi kapabilitas, integritas, akuntabilitas, ketaatan pada hukum, kredibilitas dan transparansi. Langkah utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas di Kota Semarang dilakukan melalui penciptaan struktur pemerintah yang efisien, peningkatan kapasitas aparatur dan peningkatan kualitas perencanaan pembangunan yang lebih baik melalui peningkatan ketersediaan dan kualitas data. Sedangkan secara luas fokus reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Semarang terkait dengan meningkatkan sistem pengawasan internal dan pengendalian kebijakan Kepala Daerah melalui evaluasi tingkat maturitas SPIP maupun tingkat leveling kapabilitas APIP, meningkatkan integritas dan kapabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Peningkatan pengendalian dan pengelolaan keuangan dan aset daerah juga menjadi fokus lain dari pembenahan reformasi dan birokrasi di Kota Semarang. Peningkatan reformasi birokrasi termasuk didalamnya adalah peningkatan pelayanan publik melalui penguatan sistem dan akses pelayanan berbasis teknologi informasi yang terpadu (*smart city*); pelayanan yang cepat, mudah, murah, terjangkau, inklusif dan

berkualitas.

Berkaitan dengan isu-isu tersebut, maka kebijakan Walikota Kota Semarang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016-2021 digunakan sebagai landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang tahun 2016-2021. Sehingga rencana Program/Kegiatan yang disusun selaras dengan sasaran program prioritas di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sebagaimana Perangkat Daerah di Kota Semarang yang lainnya, berkewajiban menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2016-2021.

BAB IV.

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan selama kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut :

TABEL 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN	SAT	REALISASI		TARGET					KONDISI AKHIR
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021
Tujuan : Terwujudnya tata kelola aparatur yang baik dan melayani	Tercapainya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai target	%	-	-	> 76	> 78	> 80	> 82	> 84	> 84
	Tercapainya Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian sesuai target	Angka	-	-	75	76	77	78	79	79
Sasaran 1: Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian	Angka	-	-	75	76	77	78	79	79
Sasaran 2 : Peningkatan Kualitas sumber daya aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) aparatur	%	-	-	> 76	> 78	> 80	> 82	> 84	> 84
	Status Akreditasi (sertifikasi) lembaga Diklat Pemkot Semarang	status	-	-	sertifikasi mutu (ISO)	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi

BAB V.

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Kebijakan BKPP Kota Semarang

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan, untuk mewujudkan misi, tujuan, dan sasaran Visi Walikota dan Wakil Walikota Terpilih Periode 2016-2021 di susun strategi dan kebijakan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera			
MISI II : Mewujudkan Pemerintahan yang Semakin Handal untuk Meningkatkan Pelayanan Publik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya tata kelola aparatur yang baik dan melayani	Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatkan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi apratur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
			Peningkatan kualitas kinerja aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
			Peningkatan tertib administrasi pelaporan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
	Peningkatan Kualitas sumber daya aparatur	Optimalisasi pembinaan dan pengembangan aparatur	Peningkatan pembinaan dan pengembangan SDM, peningkatan akurasi administrasi kepegawaian, peningkatan disiplin dan kesejahteraan aparatur
		Peningkatan dan pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan	Peningkatan dan pengembangan penyelenggaraan diklat serta kelembagaan diklat

BAB VI.

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan, maka langkah-langkah yang akan dilaksanakan serta dijabarkan ke dalam program-program pembangunan, dan kegiatan-kegiatan pokok. Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2016-2021 Pemerintah Kota Semarang adalah peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik dan untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari RENSTRA 2016 -2021 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang ke dalam program-program rutin dan pembangunan.

Program rutin di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang meliputi:

I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program pelayanan administrasi perkantoran merupakan program pendukung dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi dan perkantoran. Program ini untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Indikator kinerja program atau outcome program pelayanan administrasi perkantoran adalah Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran tercapai 100%.

Kegiatan-kegiatan Program Pelayanan Administrasi Perkantoran adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
2. Kegiatan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor.
3. Kegiatan penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja.
4. Kegiatan penyediaan alat tulis kantor.
5. Kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan.
6. Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
7. Kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor.
8. Kegiatan penyediaan peralatan rumah tangga.
9. Kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-perundangan.
10. Kegiatan penyediaan makanan dan minuman.
11. Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah.
12. Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.
13. Kegiatan penyelesaian pengelolaan administrasi kepegawaian.
14. Kegiatan belanja jasa penunjang administrasi perkantoran

II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan terkait dengan penyediaan sarana dan prasarana yang optimal, baik itu pemeliharaan, dan

pembangunan/renovasi, maupun pengadaan sarana pelayanan. Indikator kinerja program atau *outcome* adalah cakupan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur tercapai 100%. Adapun dengan kegiatan-kegiatan pada program peningkatan sarana dan prasarana aparatur sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
2. Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
3. Kegiatan Pengadaan Meubelair
4. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
5. Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional
6. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor
7. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeluer
8. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Mesin dan Peralatan Kantor
9. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
10. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
11. Kegiatan Peningkatan Gedung Kantor

III. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dengan memberikan penilaian/evaluasi program dan kegiatan, identifikasi permasalahan maupun pelaporan terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan.

Indikator Kinerja Program atau *outcome* adalah ini tertib pelaporan capaian kinerja dan keuangan sebesar 100 %, dengan kegiatan-kegiatan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
2. Kegiatan Penyusunan pelaporan keuangan semesteran.
3. Kegiatan Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran.
4. Kegiatan Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun.
5. Kegiatan Penyusunan RKA SKPD dan DPA SKPD.
6. Kegiatan Penyusunan Renstra SKPD.
7. Kegiatan Penyusunan LKPJ SKPD.
8. Kegiatan Penyusunan Renja SKPD
9. Kegiatan Penunjang kinerja PA, PPK, Bendahara dan Pembantu.
10. Kegiatan Penyusunan LKJip
11. Kegiatan Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan.

IV. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Program ini merupakan program pendukung kinerja BKPP Kota Semarang dalam rangka peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah sebagai pusat data pembangunan yang terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Semarang . Indikator kinerja program atau *outcome* adalah cakupan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 100 %, dengan kegiatan-kegiatan dari program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur adalah kegiatan peningkatan kelembagaan SKPD.

Sedangkan Program pembangunan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang meliputi:

I. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Program ini merupakan program utama dalam kaitannya terwujudnya kinerja BKPP Kota Semarang secara keseluruhan. Adapun Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu antara lain :

1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian
3. Prosentase akurasi data kepegawaian
4. Tingkat ketepatan waktu layanan dan keakuratan produk layanan
5. Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin

Adapun Kegiatan-kegiatan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur antara lain :

1. Kegiatan Seleksi penerimaan CPNS.
2. Kegiatan Pembekalan CPNS Pemerintah Kota Semarang.
3. Kegiatan Pengangkatan CPNS menjadi PNSD
4. Kegiatan Penyelenggaraan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah bagi PNS.
5. Kegiatan Pengembangan jabatan fungsional PNS.
6. Kegiatan Penyelesaian administrasi kesejahteraan pegawai daerah.
7. Kegiatan Penyelenggaraan bintal aparatur.
8. Kegiatan Penyelenggaraan senam jantung sehat, senam tera, SKJ, aerobic, lomba olahraga antar pegawai.

9. Kegiatan Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS.
10. Kegiatan Penyusunan rencana pembinaan karir PNS.
11. Kegiatan Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS dan penyesuaian gaji.
12. Kegiatan Pengusulan berkas penerimaan s/d penyerahan penghargaan Satya Lencana Karya Satya.
13. Kegiatan Pengembangan jabatan struktural PNS.
14. Kegiatan Pembekalan bagi PNS Pemkot Semarang yang akan purna tugas.
15. Kegiatan Pembekalan peningkatan disiplin PNS.
16. Kegiatan Peningkatan manajemen kepegawaian.
17. Kegiatan Pengembangan disiplin PNS.
18. Kegiatan Penyusunan LHKPN di lingkungan Pemerintah Kota Semarang.
19. Kegiatan Penyusunan tertib administrasi TPHL Daerah Kota Semarang.
20. Kegiatan Penyusunan sistem tunjangan kinerja pegawai daerah.
21. Kegiatan Penyelesaian administrasi PNS yang akan purna tugas.
22. Kegiatan Penyelenggaraan pemilihan pegawai teladan PNS Pemkot Semarang.
23. Kegiatan Pengelolaan dan pengembangan database PNS.

24. Kegiatan Pengurusan KPE, Biometrik (foto) & Pengurusan Konversi NIP
25. Kegiatan Evaluasi kinerja pelayanan aparatur
26. Kegiatan Pengelolaan arsip kepegawaian
27. Kegiatan Penyusunan Kebutuhan /Pemetaan Jabatan
28. Kegiatan Asistensi e-Formasi
29. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS
30. Kegiatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian
31. Kegiatan Penyelesaian Administrasi Penempatan PNS
32. Kegiatan Peningkatan Kesehatan Jasmani Pegawai
33. Kegiatan Pengadaan CPNSD
34. Kegiatan Pemberian Penghargaan Bagi PNS

II. Program peningkatan kompetensi aparatur

Program ini merupakan program penunjang dalam kaitannya terwujudnya kinerja BKPP Kota Semarang dalam hal peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Adapun Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu antara lain :

1. Presentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus
2. Presentase peserta diklat pra jabatan yang lulus

Adapun kegiatan-kegiatan pada program ini adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengiriman Diklat PIM TK.II
2. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat PIM TK.III
3. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat PIM IV
4. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Gol III

5. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Gol II

III. Program pengembangan kompetensi aparatur

Program ini merupakan program penunjang dalam kaitannya terwujudnya kinerja BKPP Kota Semarang dalam hal peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Adapun Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu Presentase peserta diklat teknis dan fungsional yang mendapatkan sertifikat kompetensi. Adapun kegiatan-kegiatan program ini antara lain :

1. Kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional
2. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Manajemen Pemerintahan
3. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Manajemen Keuangan
4. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Manajemen Pembangunan
5. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Pengembangan Potensi Diri
6. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Fungsional
7. Kegiatan Sinkronisasi Pengembangan SDM
8. Kegiatan Monitoring Peningkatan Kapasitas SDM pada SKPD

IV. Program Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

Program ini merupakan program penunjang dalam kaitannya terwujudnya kinerja BKPP Kota Semarang dalam hal peningkatan kualitas kelembagaan diklat. Adapun Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu Status Akreditasi (sertifikasi) lembaga Diklat Pemkot Semarang. Adapun kegiatan-kegiatan program ini antara lain :

1. Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat
2. Kegiatan Evaluasi Pasca Diklat
3. Kegiatan Pengembangan kurikulum diklat
4. Kegiatan Kajian dan pengembangan diklat
5. Kegiatan Operasionalisasi UPTB Pengelola Balai Pendidikan Dan Pelatihan

BAB VII.

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD tahun 2016-2021 Kota Semarang. Indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang ini mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ditampilkan dalam Tabel 7.1 dibawah ini :

TABEL 7.1
INDIKATOR KINERJA DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

NO	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME)	SATUAN	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE P-RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	%	> 76	> 76	➤78	➤ 80	➤ 82	➤ 84	➤ 84
2	Status Akreditasi (sertifikasi) lembaga Diklat Pemkot Semarang	status	-	sertifik asi mutu (ISO)	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi	sertifik asi mutu (ISO) dan akredit asi	sertifik asi mutu (ISO) dan akredit asi	sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi	sertifikasi mutu (ISO)
3	Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian	angka	75	75	76	77	78	79	79

BAB VIII.

PENUTUP

Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menyebabkan berubahnya struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) di Pemerintah Daerah. Tentunya hal ini juga diikuti dengan perubahan regulasi-regulasi dibawahnya. Salah satu yang mengalami perubahan di sektor perencanaan, baik itu RPJMD maupun Renstra pada masing-masing instansi Pemerintah. Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2016-2021 ini merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021 untuk terwujudnya **“Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera”**.

Renstra ini haruslah menjadi pedoman bagi seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang selama kurun waktu 2016-2021. Seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berkewajiban mendukung pencapaian target-target sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang. Selain itu, Renstra ini dapat dijadikan sebagai alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan. Semoga dengan dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPP 2016-2021 semua perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan BKPP Kota Semarang dapat lebih terarah untuk

peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian maupun peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Sehingga untuk terwujudnya birokrasi yang bersih dan melayani bukanlah hal yang mustahil.

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kota Semarang

Drs. Bambang Sukono, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19581225 198411 1 001

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG RENSTRA PERUBAHAN TAHUN 2016-2021

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN													
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020		TAHUN 2021		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
Tujuan terwujudnya tata kelola aparatur yang baik dan melayani	Tercapainya Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian sesuai target	1. Indeks Profesionalitas Apratur Sipil Negara (ASN) 2. Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian 3. Status sertifikasi mutu (ISO) dan akreditasi		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran	%	100%	100%	1,284,363,462	100%	3,843,805,000	100%	3,400,924,000	100%	1,746,582,000	100%	1,861,693,000	100%	2,107,489,000	100%	14,244,856,462
				Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Terlaksananya Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	%	100%	100%	129,779,416	100%	388,400,000	100%	17,400,000	100%	176,484,616	100%	188,116,088	100%	212,952,719	100%	1,113,132,840
				Kegiatan Penyediaan Jasa Perawatan dan Perengkapan Kantor	Terlaksananya Penyediaan Jasa Perawatan dan Perengkapan Kantor	%	100%	100%	4,731,402	100%	14,160,000	100%	21,976,000	100%	6,434,146	100%	6,858,197	100%	7,763,673	100%	61,923,418
				Kegiatan Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Terlaksananya Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	%	100%	100%	15,617,636	100%	46,740,000	100%	58,570,000	100%	21,238,133	100%	22,637,863	100%	25,626,700	100%	190,430,332
				Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor	Terlaksananya Penyediaan Alat Tulis Kantor	%	100%	100%	49,899,584	100%	149,338,000	100%	79,800,000	100%	67,857,517	100%	72,329,764	100%	81,879,334	100%	501,104,199
				Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Terlaksananya Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	%	100%	100%	40,294,771	100%	120,593,000	100%	133,831,500	100%	54,796,110	100%	58,407,527	100%	66,118,968	100%	474,041,877
				Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Terlaksananya Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	%	100%	100%	5,949,337	100%	17,805,000	100%	2,000,000	100%	8,090,393	100%	8,623,602	100%	9,762,161	100%	52,230,492
				Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perengkapan Kantor	Terlaksananya Penyediaan Peralatan dan Perengkapan Kantor	%	100%	100%	9,263,992	100%	27,725,000	100%	0	100%	12,597,930	100%	13,428,215	100%	15,201,118	100%	78,216,254
				Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Terlaksananya Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	%	100%	100%	30,182,402	100%	90,329,000	100%	11,852,800	100%	41,044,487	100%	43,749,583	100%	49,525,763	100%	266,684,035
				Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Terlaksananya Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	%	100%	100%	1,837,762	100%	5,500,000	100%	11,300,000	100%	2,499,138	100%	2,663,848	100%	3,015,551	100%	26,816,299
Sasaran 1 : Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian				Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman	Terlaksananya Penyediaan Makanan dan Minuman	%	100%	100%	40,163,455	100%	120,200,000	100%	64,750,000	100%	54,617,536	100%	58,217,183	100%	65,903,493	100%	403,851,667
				Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Terlaksananya Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	%	100%	100%	932,702,677	100%	2,791,365,000	100%	2,456,016,200	100%	1,268,365,035	100%	1,351,958,458	100%	1,530,455,117	100%	10,330,862,488
				Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah	Terlaksananya Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah	%	100%	0	0	0	0	0	100%	106,350,000	100%	106,350,000	100%	106,350,000	100%	106,350,000	
				Kegiatan Belanja Jasa Penunjang Administrasi Perkantoran	Terlaksananya Belanja Jasa Penunjang Administrasi Perkantoran	%	100%	100%	23,941,028	100%	71,650,000	100%	543,427,500	100%	32,556,959	100%	34,702,672	100%	39,284,404	100%	745,562,562

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD			
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020				TAHUN 2021	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Cakupan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur	%	100%	100%	2,859,720,904	100%	2,959,396,000	100%	1,069,700,000	100%	4,100,164,000	100%	4,319,833,000	100%	4,756,327,000	100%	20,065,140,904
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.005	Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional	Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional	unit	100%	0	0	1	30,000,000	0	0	0	0	1	300,000,000	0	0		
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.007	Kegiatan Pengadaan Perengkapan Gedung Kantor	Terlaksananya Pengadaan Perengkapan Gedung Kantor	%	100%	100%	389,948,413	100%	403,540,000	0	0	100%	559,093,876	100%	564,503,098	100%	648,567,545		2,565,652,931
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.009	Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Terlaksananya Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	%	100%	100%	236,883,466	100%	245,140,000	100%	593,958,000	100%	339,634,913	100%	342,920,874	100%	393,987,828		2,152,525,080
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.010	Kegiatan Pengadaan Meubelair	Terlaksananya Pengadaan Meubelair	%	100%	100%	56,094,824	100%	58,050,000	0	0	100%	80,426,722	100%	81,204,849	100%	93,297,680		369,074,076
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.022	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	%	100%	100%	966,319,108	100%	1,000,000,000	0	0	100%	1,385,473,252	100%	1,278,877,676	100%	1,607,195,184		6,237,865,221
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.024	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	%	100%	100%	462,449,403	100%	478,568,000	100%	353,700,000	100%	663,043,163	100%	669,458,092	100%	769,152,185		3,396,370,843
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.029	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeluer	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeluer	%	100%	100%	11,112,670	100%	11,500,000	100%	11,500,000	100%	15,932,942	100%	16,087,093	100%	18,482,745		84,615,450
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.037	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Mesin dan Peralatan Kantor	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala Mesin dan Peralatan Kantor	%	100%	100%	248,941,196	100%	257,618,000	0	0	100%	356,922,848	100%	360,376,069	100%	414,042,409		1,637,900,523
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.028	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Tergeliharanya Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	%	100%	100%	0	0	0	0	0	12	0	12	0	12	0		0
			3.1.03.3.1.0 3.01.02.073	Kegiatan Peningkatan Gedung Kantor	Terlaksananya Peningkatan Gedung Kantor	%	100%	100%	487,971,823	100%	504,980,000		110,542,000		699,636,283		706,405,249		811,601,424		3,321,136,779
				Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Cakupan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	%	100%	100%	22,304,500	100%	20,478,000	100%	32,000,000	100%	39,346,000	100%	49,648,000	100%	54,664,000	100%	218,440,500
				Kegiatan Peningkatan Kelembagaan SKPD	Terlaksananya Peningkatan Kelembagaan SKPD	%	100%	100%	22,304,500	100%	20,478,000	100%	32,000,000	100%	39,346,000	100%	49,648,000	100%	54,664,000		218,440,500
				Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Terbtib pelaporan capaian kinerja dan keuangan	%	100%	100%	514,317,550	100%	404,757,000	100%	369,560,000	100%	778,147,000	100%	862,564,000	100%	968,516,000		3,897,861,550
				Kegiatan Penunjang Kinerja PA, KPA, PPK, Bendahara dan Pembantu Bendahara	Terlaksananya Penunjang Kinerja PA, KPA, PPK, Bendahara dan Pembantu Bendahara	%	100%	100%	296,298,341	100%	233,198,000	100%	286,000,000	100%	453,228,183	100%	504,147,959	100%	564,722,307		2,337,594,789
				Kegiatan Penyusunan LKPJ SKPD	Terlaksananya Penyusunan LKPJ SKPD	%	100%	100%	20,932,724	100%	16,477,000	100%	10,980,000	100%	36,608,279	100%	41,729,121	100%	46,178,843		172,905,967

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD			
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020				TAHUN 2021	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Kegiatan Penyusunan Lap. Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Terlaksananya Penyusunan Lap. Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	%	100%	100%	20,932,724	100%	16,477,000	100%	6,610,000	100%	36,608,279	100%	41,127,052	100%	46,178,843	100%	167,933,898
				Kegiatan Penyusunan LKJIP	Terlaksananya Penyusunan LKJIP	%	100%	100%	20,932,724	100%	16,477,000	100%	10,980,000	100%	36,608,279	100%	41,729,121	100%	46,178,843	100%	172,905,967
				Kegiatan Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Terlaksananya Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	%	100%	100%	20,726,997	100%	16,325,000	100%	5,930,000	100%	36,297,020	100%	41,384,095	100%	45,791,437	100%	166,454,549
				Kegiatan Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	Terlaksananya Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	%	100%	100%	20,984,156	100%	16,507,000	100%	5,930,000	100%	36,686,094	100%	41,815,377	100%	46,275,695	100%	168,198,322
				Kegiatan Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	Terlaksananya Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	%	100%	100%	11,212,123	100%	8,832,000	100%	5,930,000	100%	26,839,002	100%	25,426,661	100%	27,873,891	100%	106,113,676
				Kegiatan Penyusunan Renja SKPD	Terlaksananya Penyusunan Renja SKPD	%	100%	100%	20,932,724	100%	16,477,000	100%	12,210,000	100%	36,608,279	100%	35,708,424	100%	46,178,843	100%	168,115,270
				Kegiatan Penyusunan Renstra SKPD	Terlaksananya Penyusunan Renstra SKPD	%	100%	100%	35,899,365	100%	28,269,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64,168,365
				Kegiatan Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan	Terlaksananya Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan	%	100%	100%	22,629,972	100%	17,812,000	100%	12,150,000	100%	39,176,164	100%	44,575,582	100%	49,374,946	100%	
				Kegiatan Penyusunan RKA dan DPA SKPD	Terlaksananya Penyusunan RKA dan DPA SKPD	%	100%	100%	22,835,699	100%	17,906,000	100%	12,840,000	100%	39,487,423	100%	44,920,608	100%	49,762,352	100%	187,752,082
				Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi		%	100%	100%	112,777,900	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	112,777,900

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN															
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020		TAHUN 2021		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
Sasaran 2 : Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Tercapainya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai target		3.1.03.3.1.0 3.01.15	Program Peminatan dan Pengembangan Aparatur	1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	angka	> 76	> 76	6.890,616,750	> 76	4.294,553,000	> 78	4.717,331,800	> 80	5.915,403,000	> 82	6.187,815,000	> 84	6.397,027,000	> 84	34.402,746,550		
					2. Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian	angka	74	74	75	76	77	78	79	79									
					3. Prosentase akurasi data kepegawaian	%	95%	95%	95%	96%	97%	98%	99%	99%									
					4. Tingkat ketepatan waktu layanan dan keakuratan produk layanan	%	95%	95%	95%	96%	97%	98%	99%	99%									
					5. Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin	%	< 1 %	< 1 %	0.95%	0.90%	0.85%	0.80%	0.75%	0.75%									
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.001	Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS	Terlaksananya Seleksi Penerimaan CPNS	Orang	0%	0%	342.501,834	5000	248,575,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	591,076,834
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.002	Kegiatan Pembekalan CPNS Pemerintah Kota Semarang	Terlaksananya Pembekalan CPNS Pemerintah Kota Semarang	%	100%	100%	33,717,797	100%	24,650,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58,367,797
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.003	Kegiatan Pengangkatan CPNSD menjadi PNS	Terlaksananya Pengangkatan CPNSD menjadi PNS	%	100%	100%	36,675,499	100%	26,622,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	63,297,499
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.004	Kegiatan Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah bagi PNS	Jumlah PNS yang lulus UKPPI	Orang	100%	100%	89,914,126	200	65,324,000	180	70,000,000	150	87,547,964	100	91,579,662	100	94,676,000	100	94,676,000	100	499,041,752
						Jumlah PNS yang lulus ujian dinas	Orang				88		80		70		60		50				
3.1.03.3.1.0 3.01.15.005	Kegiatan Pengembangan Jabatan Fungsional PNS	Terlaksananya Pelantikan Jabatan Fungsional	kegiatan	100%	100%	199,940,621	2	145,050,000	2	50,600,000	2	63,294,812	2	66,209,621	2	68,448,189	2	68,448,189	2	593,543,243			
			Terlaksananya Kenaikan Jabatan Fungsional	kegiatan				2		2		2		2		2							
			Terlaksananya penyelesaian pengangkatan jabatan fungsional	kegiatan				2		2		2		2		2							
			Terselenggaranya workshop teknis jabatan fungsional	kegiatan				1		1		1		1		1							
			Terselenggaranya Monitoring dan Evaluasi Pengangkatan, Pemberhentian dan Pembebasan Jabatan Fungsional	kegiatan				2		2		2		2		2							
3.1.03.3.1.0 3.01.15.006	Kegiatan Penyelesaian Administrasi Kesejahteraan Pegawai Daerah	Jumlah aparatur yang diberikan cuti, taperum, JKK dan JKM	surat	100%	100%	15,971,588	158	11,750,000	165	15,500,000	165	19,520,830	165	20,419,790	165	21,110,189	165	21,110,189	165	104,272,397			

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD		
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020				TAHUN 2021
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.007	Kegiatan Penyelenggaraan Bintang	Jumlah pelaksanaan bintang aparaturnya	peserta	100%	100%	225,376,854	300	163,750,000	250	200,000,000	250	250,221,547	300	261,744,574	300	270,594,242	1,371,687,217
				Jumlah pelaksanaan pelapasan calon jamaah haji	kegiatan				1		1		1		1		1			
				Jumlah penyelenggaraan konseling psikologi	kegiatan				96		96		96		96		96			
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.008	Kegiatan Penyelenggaraan Senam Jantung Sehat-Senam Tera.SKJ.Aerobik.Lomba Olahraga antar pegawai	Terlaksananya Penyelenggaraan Senam Jantung Sehat-Senam Tera.SKJ.Aerobik.Lomba Olahraga antar pegawai	%	100%	100%	349,600,317	100%	253,675,000	0	0	0	0	0	0	0	0	603,275,317
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.009	Kegiatan Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah pelaksanaan sidang kasus kepegawaian dan kasus-kasus pelanggaran disiplin	angka	100%	100%	131,321,947	2	95,400,000	2	35,300,000	2	44,365,523	2	46,408,613	2	47,977,703	400,773,784
				presentase PNS yang melakukan pelanggaran disiplin	%				1		1		1		1		1			
				presentase PNS yang meminta izin perceraian	%				1		1		1		1		1			
				jumlah surat penghadapan bagi PNS yang dipanggil aparat peradilan	surat				40		45		45		45		45			
				jumlah PNS yang diberhentikan karena kasus pidana	orang				3		3		3		2		2			
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.010	Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Jumlah PNS yang memperoleh ijin belajar tepat waktu	Orang	100%	100%	362,558,019	150	256,031,000	150	280,000,000	140	351,374,938	140	367,556,211	130	379,983,404	1,987,503,572
				Pemberian fasilitas tugas belajar kepada PNS	Orang				23		28		30		30		33			
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.011	Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS dan Penyesuaian Gaji	Terlaksananya Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS dan Penyesuaian Gaji	%	100%	100%	176,279,009	100%	127,843,000	0	0	0	0	0	0	0	0	304,122,009
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.012	Kegiatan Pengusulan Berkas penerimaan s/d Penyerahan Satya Lencana Karya Satya	Terlaksananya Pengusulan Berkas penerimaan s/d Penyerahan Satya Lencana Karya Satya	%	100%	100%	12,422,346	100%	9,000,000	0	0	0	0	0	0	0	0	21,422,346
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.013	Kegiatan Pengembangan Jabatan Struktural PNS	Pemindahan jabatan tinggi pratema	kegiatan	100%	100%	1,934,928,321	1	1,404,883,000	1	1,420,281,800	1	1,781,127,843	1	1,863,151,097	1	1,926,144,830	10,330,516,891

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN													
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020		TAHUN 2021		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.023	Kegiatan Pengelolaan dan Pengembangan Database PNS	Tersedianya data Kehadiran PNS	PNS	100%	100%	207,630,645	10,000	150,900,000	10,000	130,000,000	10,000	163,265,123	10,000	170,783,694	10,000	176,557,945	999,137,407	
					Tersedianya data Kinerja PNS;	PNS				13,000		10,000		10,000		10,000		10,000			
					Tersedianya data utama PNS	PNS				13,000		10,000		10,000		10,000		10,000			
					Tersedianya Portal Kepegawaian	Aplikasi				1		3		1		1		1			
					Terpantainya data dan aplikasi kepegawaian	Kegiatan				2		2		2		2		2			
					Tersedianya aplikasi e-Formasi	Aplikasi				1		1		1		1		1			
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.024	Kegiatan Pengurusan KPE, Konversi NIP, dan Pencetakan Tanda Pengenal (ID Card)	Terlaksananya Pengurusan KPE, Konversi NIP, dan Pencetakan Tanda Pengenal (ID Card)	%	100%	100%	292,812,449	100%	212,648,000		0		0		0		0	505,460,449	
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.025	Kegiatan Evaluasi Kinerja Pelayanan Aparatur	Pelaksanaan Rakor Kepegawaian dalam rangka evaluasi kinerja pelayanan aparatur di bidang kepegawaian	kali	100%	100%	202,306,783	4	146,935,000	4	220,000,000	4	275,657,780	4	288,352,179	4	298,101,458	1,431,353,200	
					Jumlah peserta rakor kepegawaian	orang			500	525	550	575	600	625							
					Buku Profil	Buku				25	25	25	25	25							
					Buku Statistik Kepegawaian	Buku				100	80	125	150	175							
					Video interaktif kepegawaian	Video				0	2	2	0	0							
					Kalender utk rakor	buah				0	80	100	120	150							
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.026	Kegiatan Pengelolaan Arsip Kepegawaian	Terlaksananya Pengelolaan Arsip Kepegawaian	Arsip	100%	12,000	36,675,499	12,000	26,600,000	10,000	75,000,000	10,000	94,054,908	10,000	98,386,259	10,000	101,712,729	432,429,394	
					tersedianya layanan arsip kepegawaian	Laporan			12	12	12	12	12	12							
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.027	Kegiatan Penyusunan Kebutuhan / Pemetaan Jabatan	Terlaksananya Penyusunan Buku Kebutuhan / Pemetaan Jabatan	Buku	100%	2	30,760,096	2	22,150,000	2	30,250,000	2	37,858,579	2	39,602,016	2	40,940,973	201,561,664	
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.028	Kegiatan Asistensi E-Formasi	Jumlah peserta asistensi E-Formasi	orang	100%	100%	47,323,224	150	34,377,000	150	50,000,000	150	62,703,272	150	65,590,839	150	67,808,486	327,802,821	
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.029	Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	Terlaksananya Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	%	100%	0	0	0%	0	100%	92,000,000	100%	115,350,359	100%	120,662,393	100%	124,742,027	452,754,778	
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.030	Kegiatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Tersedianya KPE	kartu	0	0	0	0%	0	20	118,000,000	10	147,885,075	10	154,695,375	10	159,925,675	580,506,125	
					Tersedianya Dokumen SK Konversi NIP	dokumen			0	0	12	12	12	12							

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD							
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020				TAHUN 2021					
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
					Tersedia Tanda Pengenal PNS	kartu		0		0		5000		10,000		10,000		10,000							
					Tersedianya kenaikan gaji berkala PNS	buah		0		0		1500		1400		1400		1400		1400					
					Tersedianya layanan pengurusan Karpeg, Karis dan karsu	buah		0		0		50		40		30		10		10					
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.031	Kegiatan Penyelenggaraan Tes Mutasi PNS dilindungi Pemkot Semarang	Penyelenggaraan Tes Mutasi PNS dilindungi Pemkot Semarang	Kegiatan	0	0	0	0	0	3	100,850,000	3	126,589,624	3	132,419,241	3	136,896,378			496,755,243			
					Jumlah Peserta Tes Mutasi masuk PNS	Orang		0		0		85		90		90		95		95					
					Jumlah petikan SK penempatan	Surat		0		0		75		75		80		80		80					
					Jumlah petikan SK penempatan mutasi keluar dan masuk	Surat		0		0		70		70		75		75		75					
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.032	Kegiatan Peningkatan Kesehatan Jasmani Pegawai	Tersedianya Peningkatan Kesehatan Jasmani Pegawai	%	0	0	0	0	0	100%	140,000,000		175,687,469		183,778,106		189,991,702			689,457,277			
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.033	Kegiatan Pengadaan CPNSD	Jumlah pelamar yang mengikuti Pengadaan CPNSD	Orang	0	0	0	0	0	6000	330,000,000	7000	414,078,210	8000	433,147,050	9000	447,791,890			1,625,017,150			
			3.1.03.3.1.0 3.01.15.034	Kegiatan Pemberian Penghargaan Bagi PNS	Tersedianya Pemberian Penghargaan Bagi PNS	%	0	0	0	0	0	100%	130,000,000	100%	163,265,123	100%	170,783,694	100%	176,557,945			640,606,762			
			3.1.03.3.1.0 3.01.16	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	1. Presentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus 2. Presentase peserta diklat prajabatan yang lulus	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	4,857,488,206	100%	4,488,000,000	100%	4,903,539,800	100%	5,393,893,780	100%	5,933,283,158	100%	6,229,947,000	100%	31,806,151,944
			3.1.03.3.1.0 3.01.16.001	Kegiatan Pengiriman Diklat PIM TK.II	Jumlah peserta Diklat PIM TK.II	Orang	100%	100%	252,589,387	4	102,000,000	4	255,000,000	4	280,450,724	4	308,530,724	4	323,957,244			1,522,528,079			
			3.1.03.3.1.0 3.01.16.003	Kegiatan Pengiriman Diklat PIM TK.III	Jumlah peserta Diklat PIM TK.III	Orang	100%	100%	1,397,013,608	30	180,000,000	30	1,410,213,800	30	1,551,108,236	30	1,706,412,236	30	1,791,732,757			8,036,480,638			
			3.1.03.3.1.0 3.01.16.004	Kegiatan Penyelenggaraan Diklat PIM IV	Jumlah peserta Diklat PIM IV	Orang	100%	100%	3,148,138,106	90	4,206,000,000	90	3,178,050,000	90	3,475,386,815	90	3,825,360,815	90	4,017,628,651			21,850,564,386			
			3.1.03.3.1.0 3.01.16.005	Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Gol III	Tersedianya Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Gol III	%	0%	100%	0	100%	17,940,000	100%	0	0	20,000,000	100%	20,000,000	100%	20,000,000			77,940,000			
			3.1.03.3.1.0 3.01.17	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase peserta Diklat teknis dan fungsional yang mendapatkan sertifikat kompetensi	100%	100%	100%	7,473,593,896	100%	4,227,802,000	100%	4,254,391,300	100%	4,467,111,000	100%	4,690,467,000	100%	5,394,037,000	100%		30,507,402,196			

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKD			
								TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020				TAHUN 2021	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
			3.1.03.3.1.0 3.01.18.003	Kegiatan Pengembangan kurikulum diklat	Jumlah kajian kurikulum diklat	Kajian	100%	100%	36,068,726	1	135,447,000	1	140,000,000	1	154,000,000	1	169,400,000	1	186,340,000	1	821,255,726
			3.1.03.3.1.0 3.01.18.004	Kegiatan Kajian dan pengembangan diklat	Jumlah kajian penilaian untuk pengembangan lembaga diklat (ISO, dll)	Kajian	100%	100%	32,069,026	1	155,890,000	1	129,925,600	1	142,918,160	1	157,209,976	1	172,930,974	1	790,943,735
			3.1.03.3.1.0 3.01.18.005	Kegiatan Operasionalisasi UPTB Pengelola Balai Pendidikan Dan Pelatihan	Operasionalisasi UPTB Pengelola Balai Pendidikan Dan Pelatihan	Bulan	0	0	0	0	0	12	2,295,960,200	12	2,525,566,220	12	2,778,111,842	12	3,055,923,026	12	10,655,551,288
									24,616,667,468		20,760,695,000		21,519,486,000		23,727,896,780		25,234,099,158		27,424,344,000		118,666,520,938

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Drs. Bambang Sukono, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19581225 198411 1 001