

**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA SEMARANG
TAHUN 2016-2021**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA SEMARANG**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-NYA, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang Tahun 2016-2021 yang mengalami beberapa perubahan untuk penyempurnaan. Dengan penuh keterbukaan dan senang hati kami sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Renstra pada masa yang akan datang.

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

Semarang, Oktober 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA SEMARANG**

Drs. BAMBANG SUKONO, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19581225 198411 1 001

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Landasan Hukum | 3 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan | 6 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN (BKD) KOTA SEMARANG . | 8 |
| 2.1. Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang | 8 |
| 2.1.1. Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang | 8 |
| 2.1.2. Struktur Organisasi BKD Kota Semarang | 9 |
| 2.2. Sumber Daya BKD Kota Semarang | 11 |
| 2.2.1. Pegawai BKD Kota Semarang | 11 |
| 2.2.2. Sarana dan Prasarana BKD Kota Semarang | 13 |
| 2.3. Kinerja Pelayanan BKD Kota Semarang Tahun 2011 – 2015 | 14 |
| 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Kota Semarang .. | 17 |
| BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI | 21 |
| 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kota Semarang | 21 |
| 3.2. Permasalahan atau Kendala Yang Berkaitan Dengan Pencapaian Kinerja Tahun 2010-2015 | 22 |
| 3.3. Telaah Visi, Misi Program Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah Terpilih . | |
| 3.3.1. Visi dan misi | 24 |
| 3.3.2. Sasaran dan Program | 25 |
| 3.4. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi | 26 |
| 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis | 28 |
| BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN | 29 |
| 4.1. Tujuan, Sasaran, Stategis dan Kebijakan | 29 |
| 4.1.1. Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang | 29 |
| 4.1.2. Sasaran | 29 |

| | |
|---|---------------|
| BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF | 29 |
| 5.1. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih | 30 |
| 5.1.1. Program Utama BKD Kota Semarang | 34 |
| 5.1.2. Program Pendukung BKD Kota Semarang | 36 |
| BAB VI INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD | 39 |
| 6.1. Indikator Kinerja Utama (IKU) | 39 |
| BAB VII PENUTUP | 40 |
| LAMPIRAN | |

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 Daerah 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 Manusia 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 Governence*), 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 Manusia 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. Disinilah perlunya Rencana Strategis BKD Kota Semarang Tahun 2016-2021.

Sebagai penyelenggara manajemen Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang, Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sampai dengan Desember tahun 2015 mengelola 14.417 orang PNS. Potensi PNS yang cukup besar di lingkungan Pemerintah Kota Semarang tersebut perlu dikelola secara berkelanjutan melalui manajemen Aparatur Sipil Negara. Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah 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 sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.

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. Dokumen Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

yang di dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah yang di susun setiap tahun.

Terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang untuk melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah 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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaraan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- e. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
- f. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : “Renstra-SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang di susun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif”;
- g. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- d. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka

- Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";
- e. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
 - f. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indoensia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 - g. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir denagn Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 - h. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 - i. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 - j. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 - k. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
 - l. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 - m. Peraturan Presiden 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-

- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
- n. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - o. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517) (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
 - p. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
 - q. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 - 2018 (Lembaran Negara Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 65);
 - r. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2007 Nomor 1 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 1), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Semarang Nomo 11 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2013 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 83);
 - s. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang (Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 23);
 - t. Peraturan Daerah Kota Semarang nomor 6 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Semarang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2010 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 48);
 - u. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 16 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2016 Nomor 6);
 - v. Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2008 Nomor 47);

1.3 Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2016 – 2021 merupakan dokumen teknis operasional yang merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021. 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 Daerah Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terkait perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan kepegawaian daerah;
5. Mempermudah pengendalian kegiatan setiap pelaksanaan koordinasi dengan SKPD lingkup Pemerintah Kota Semarang terkait dengan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian;
6. Menjadi kerangka dasar dalam rangka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian guna menunjang penyusunan Rencana Kerja yang bersifat tahunan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang di susun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

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

BAB 2 : GAMBARAN PELAYANAN

Dalam bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2008 Nomor 3 Seri D) dan Peraturan Walikota Kota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang periode sebelumnya dan menjelaskan tantangan dan peluang dalam rangka pengembangan pelayanan SKPD.

BAB 3 : ISU - ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Dalam bab ini memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD 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 Daerah Kota Semarang Tahun 2016-2021 dan Penentuan Isu-Isu Strategis.

BAB 4 : TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Dalam bab ini dipaparkan Tujuan dan Sasaran Stategis Jangka Menengah BKD Kota Semarang ; Strategi dan Arah Kebijakan BKD Kota Semarang.

BAB 5 : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

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 6 : INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapain tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB 7 : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA SEMARANG

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Kota Semarang

2.1.1. Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang

Tugas pokok dan fungsi BKD Kota Semarang berdasarkan Peraturan WaliKota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah :

Tugas Pokok BKD adalah membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mempunyai **Fungsi** :

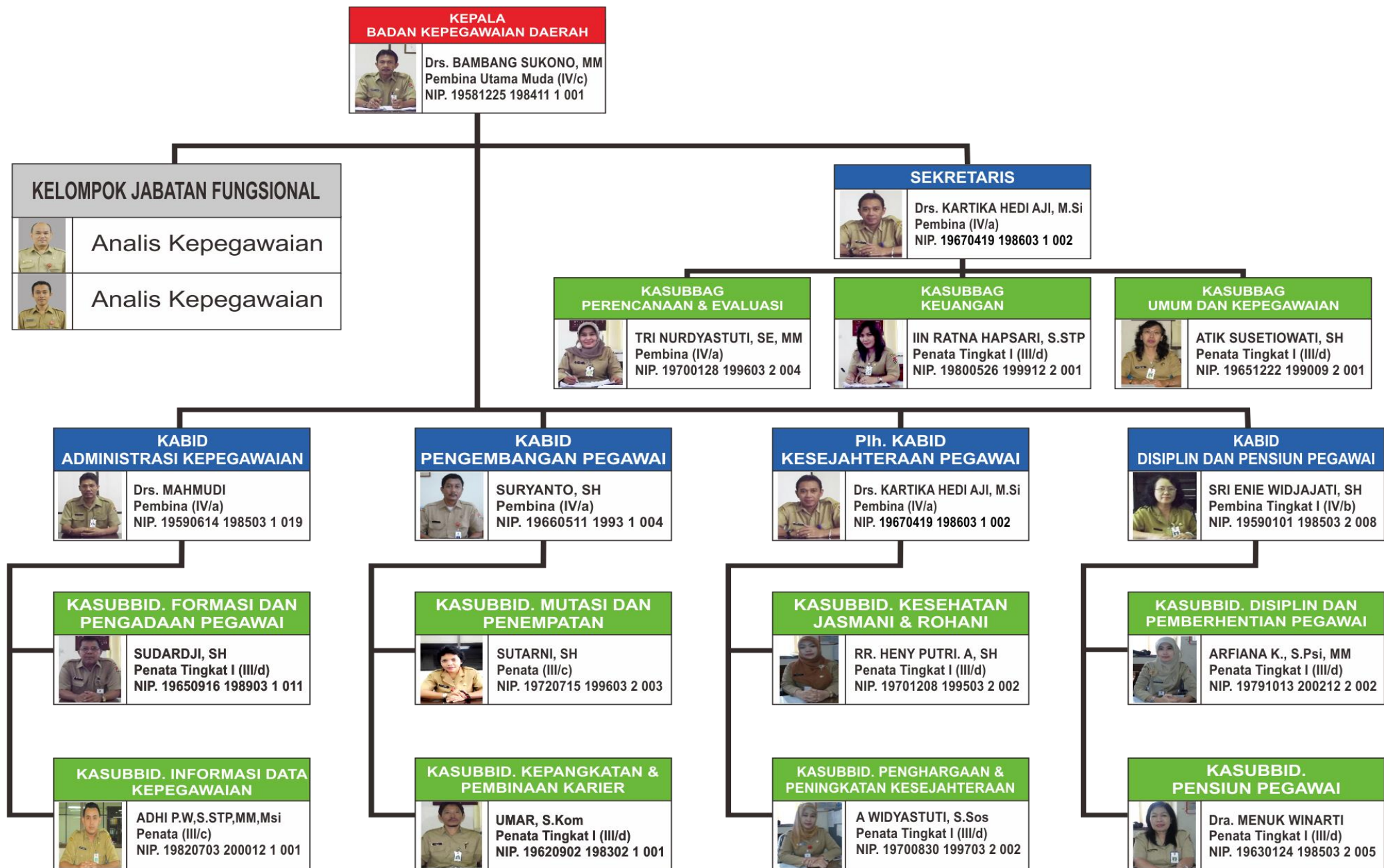
1. Perumusan kebijakan teknis di bidang administrasi kepegawaian, bidang pengembangan pegawai, bidang kesejahteraan pegawai dan bidang disiplin dan pensiun pegawai;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah;
3. Pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
4. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
5. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah;
6. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian daerah;
7. Pelaksanaan pengelolaan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian daerah;
8. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Badan Kepegawaian Daerah; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

2.1.2. Struktur Organisasi BKD Kota Semarang

Struktur Organisasi BKD Kota Semarang berdasarkan atas Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 terdiri dari :

1. Kepala;
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a). Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - b). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - c). Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
 - b). Sub Bidang Informasi data Kepegawaian;
4. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Mutasi dan Penempatan Pegawai;
 - b). Sub Bidang Kepangkatan dan Pembinaan Karier;
5. Bidang Kesejahteraan Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Jasmani, Rohani dan Kesehatan;
 - b). Sub Bidang Penghargaan dan Peningkatan Kesejahteraan.
6. Bidang Disiplin dan Pensiun Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Disiplin dan Pemberhentian Pegawai;
 - b). Sub Bidang Pensiun Pegawai;
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.

Bagan Struktur Organisasi BKD Kota Semarang dapat di lihat di bawah ini :

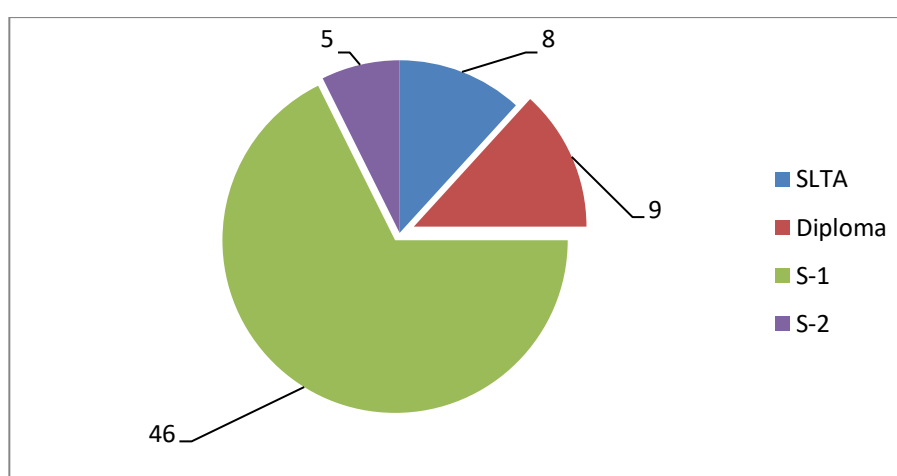


2.2. Sumber Daya BKD Kota Semarang

2.2.1. Pegawai BKD Kota Semarang

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah 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 SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna. Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berdasarkan keadaan Desember 2015 sebanyak **68 orang**, dengan klasifikasi berdasarkan pendidikan sebagaimana dapat di lihat pada grafik 2.2.1.1 :

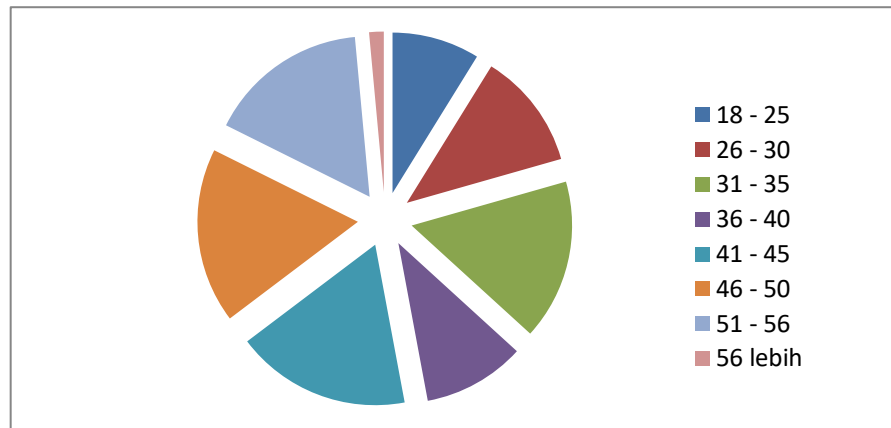
Gambar 2.2.1.1
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang Menurut Kelompok Pendidikan



Sumber Data : BKD Kota Semarang per Desember 2015

Dari grafik 2.2.1.1. tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi PNS BKD Kota Semarang rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik dan potensial. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak **46** orang adalah berpendidikan **Sarjana (S1)** dan **5** adalah berpendidikan **Magister / Pasca Sarjana (S2)**, sedangkan untuk tingkat pendidikan **Diploma** terdapat **9** orang dan **SLTA** sebanyak **8** orang.

Gambar 2.2.1.2
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang Menurut Usia

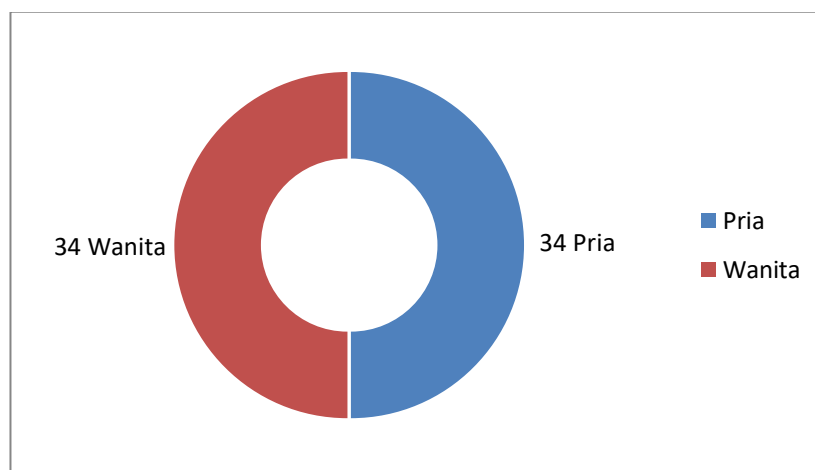


Sumber : BKD Kota Semarang per Desember 2015

Dari grafik 2.2.1.2. tersebut diketahui bahwa pegawai atau SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang berusia diantara 30 s/d 49 tahun merupakan kelompok terbesar atau mayoritas yakni sebesar **59,09 %** sehingga pelaksanaan kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh BKD Kota Semarang sangat ditunjang oleh SDM aparatur yang relatif masih produktif serta etos kerja tinggi yang umumnya ada pada rentang usia tersebut.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan BKD Kota Semarang menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : **50 %** pegawai laki-laki dan **50 %** pegawai perempuan, untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar Grafik 2.2.1.3.

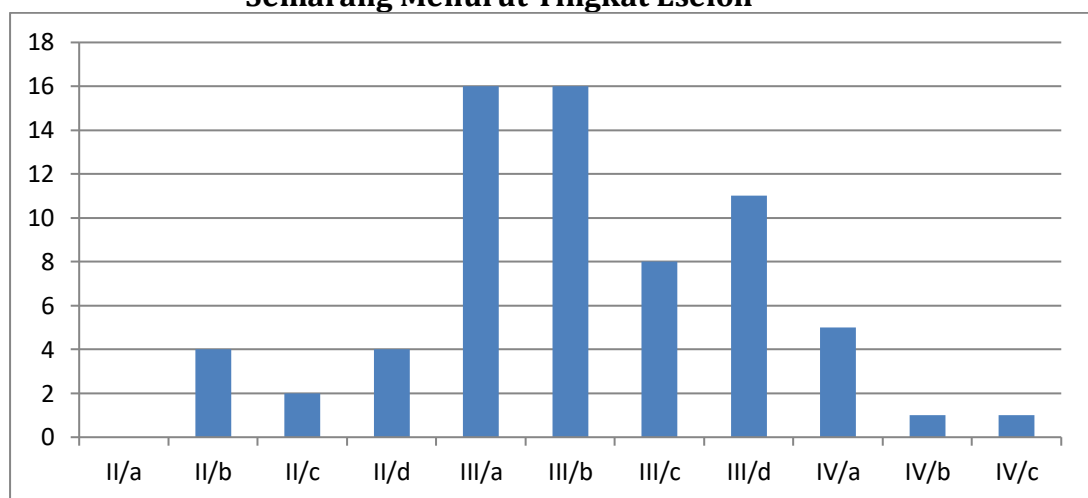
Gambar 2.2.1.3.
Keadaan PNS dan CPNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang Menurut Pengarusutamaan Gender



Sumber : BKD Kota Semarang per Desember 2015

Dari grafik 2.2.1.4. diketahui bahwa prosentase jumlah pegawai BKD Kota Semarang berdasarkan golongan menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu 52 PNS. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di BKD Kota Semarang jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni Golongan III sebesar = 52 PNS), Golongan II berjumlah 9 PNS, sedangkan golongan IV berjumlah 7 PNS. Hal ini dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan oraganisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

Gambar 2.2.1.4.
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang Menurut Tingkat Eselon



Sumber Data : BKD Kota Semarang per Desember 2015

2.2.2. Sarana dan Prasarana BKD Kota Semarang

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Badan Kepegawaian Daerah 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 Daerah Kota Semarang dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Grafik 2.2.2.1.
Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian daerah Kota Semarang Per Desember 2015

| No | Nama/ Jenis barang | Jumlah | Keadaan |
|----|---------------------------|--------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Mobil | 5 | 5 Baik, 1 kurang baik |
| 2 | Sepeda Motor | 8 | Baik |
| 3 | Mesin ketik | 8 | Baik |
| 4 | Roll opec | 17 | Baik |
| 5 | Almari besi abu-abu | 12 | Baik |
| 6 | Almari arsip | 8 | Baik |
| 7 | Almari catalog | 1 | Baik |
| 8 | Brankas | 1 | Baik |
| 9 | Filling kabinet | 16 | Baik |
| 10 | Casbox | 7 | Baik |
| 11 | Alat penghancur kertas | 3 | Baik |
| 12 | White board | 2 | Baik |
| 13 | Kursi lipat | 70 | 62 baik, 8 rusak |
| 14 | Meja komputer | 8 | Baik |
| 15 | Kulkas | 2 | Baik |
| 16 | AC | 2 | Baik |
| 17 | Kipas angin | 11 | Baik |
| 18 | TV | 6 | Baik |
| 19 | Tape recorder | 1 | Baik |
| 20 | Wireless | 2 | Baik |
| 21 | Kamera | 1 | Baik |
| 22 | Dispenser | 3 | Baik |
| 23 | Komputer server | 2 | Baik |
| 24 | Komputer | 30 | Baik |
| 25 | LCD proyektor | 3 | Baik |
| 26 | Laptop | 7 | Baik |
| 27 | Printer | 18 | Baik |
| 28 | Meja eselon IV | 15 | Baik |
| 29 | Meja staf | 96 | Baik |
| 30 | Meja tamu | 5 | Baik |
| 31 | Kursi putar eselon II/III | 6 | Baik |
| 32 | Kursi putar eselon IV | 15 | Baik |
| 33 | Kursi staf | 73 | Baik |
| 34 | Pesawat telepon | 14 | Baik |
| 35 | Kursi peserta rapat | 10 | Baik |
| 36 | Meja kecil | 6 | Baik |

Sumber : Daftar Aset Inventaris BKD Kota Semarang per Desember 2015

2.3. Kinerja Pelayanan BKD Kota Semarang Tahun 2011-2015

Secara umum pencapaian kinerja BKD Kota Semarang dengan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan Indikator Meningkatnya Profesionalisme dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara 90% dalam waktu 5 tahun

perencanaan realisasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) telah tercapai sebesar 102,14 % (Sumber : Data LKPJ-AMJ 2010 – 2015). Sebagaimana tertuang dalam RPJMD periode 2011 – 2015. Realisasi kinerja mengacu RPJMD dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.3.1.
Realisasi Kinerja RPJMD

| INDIKATOR | Tahun 2011 | Tahun 2012 | Tahun 2013 | Tahun 2014 | Tahun 2015 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| Meningkatnya profesionalisme dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku 90% dalam waktu 5 tahun perencanaan. | 96,29 | 94,29 | 94,09 | 101,54 | 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 BERHASIL, karena capaian kinerja setiap tahun selama 5 (lima) periode perencanaan dapat dicap 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 BKD 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 1.1.1. sebagai berikut :

Tabel 2.3.2
Anggaran BKD Kota Semarang Tahun 2011 – 2015

| KODE | URUSAN / PROGRAM | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| 1 | Program pelayanan administrasi perkantoran | 409.915.000 | 510.000.100 | 596.260.000 | 577.605.000 | 421.507.500 |
| 2 | Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur | 481.759.000 | 330.196.000 | 398.665.000 | 310.116.000 | 426.429.000 |
| 3 | Program fasilitasi pindah / purna tugas PNS | 162.531.800 | 125.000.000 | 135.000.000 | - | - |
| 4 | Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur | - | 50.000.000 | 30.000.000 | 20.250.000 | 203.736.000 |
| 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 |
| 6 | Program pembinaan dan pengembangan aparatur | 6.948.526.600 | 2.748.700.400 | 4.398.060.000 | 3.613.567.000 | 4.377.555.000 |
| JUMLAH | | 8.127.534.000 | 3.880.799.000 | 5.690.720.000 | 4.688.087.000 | 5.610.379.500 |

Sumber Data : BKD Kota Semarang per Desember 2015

Dari tabel 2.2.5.2 tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah anggaran BKD Kota Semarang mengalami naik turun disesuaikan dengan kebutuhan yang diselaraskan dengan peraturan / regulasi yang ada.

Untuk melihat kinerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi BKD Kota Semarang dapat dilihat tabel di bawah ini

Tabel 2.3.3
Review Pencapaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja BKD Kota Semarang

| INDIKATOR KINERJA | | SATUAN | REALISASI TAHUN 2014 | REALISASI TAHUN 2015 |
|-------------------|--|------------|---|--|
| 1 | Persentase PNS memasuki pensiun yang sudah menerima SK | % orang | 100% (404) | 100% (413) |
| 2 | Pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas | orang | 50 | 60 |
| 3 | PNS yang mengajukan Ijin Belajar dan Tugas Belajar dalam satu tahun | jumlah | Ijin Belajar (242) Tugas Belajar (3) | Ijin Belajar (432) Tugas Belajar (11) |
| 4 | Persentase keterisian jabatan struktural | % | 91,4% | 91,9% |
| 5 | Persentase PNS yang lulus ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah (per tingkat pendidikan) | % | 88,16% | 97,78% |

| | | | | |
|----|---|--------|--------|-------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Jumlah PNS yang lulus ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah | orang | 365 | 308 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Jumlah PNS yang mengikuti ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah | orang | 414 | 315 |
| 6 | Persentase PNS yang lulus ujian dinas | % | 96,22% | 76,9% |
| | <ul style="list-style-type: none"> Jumlah PNS yang lulus ujian dinas | orang | 51 | 20 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas | orang | 53 | 26 |
| 7 | Jumlah PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Semarang | orang | 53 | 74 |
| | Jumlah PNS yang mengajukan mutasi keluar yang disetujui | orang | 28 | 31 |
| 8 | Kegiatan Bimbingan Mental bagi PNS | orang | 2.400 | 3.150 |
| 9 | Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satya lencana | jumlah | 230 | 124 |
| 10 | Persentase PNS yang terkena hukuman disiplin dibanding dg jumlah seluruh PNS dalam setahun | % | 0,3 | 0,3 |

Sumber : LKPj Tahun 2015

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD 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 Daerah 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 Daerah Kota Semarang, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi:

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sebagai Perangkat Daerah yang membantu Walikota sebagai pejabat yang berwenang dan pejabat yang menetapkan dalam penyelenggaraan pelaksana manajemen ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memungkinkan untuk menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja,

penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan tabungan hari tua, dan perlindungan aparatur.

- 2) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 3) Mantapnya koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS) dan Pemerintah Kota/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

b. Faktor Kelemahan Organisasi:

- 1) Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang belum mengakomodasi secara optimal fungsi-fungsi yang dibutuhkan bagi penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 2) Kurang kuatnya kemandirian Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam penyediaan dan penataan sumber daya aparatur yang sesuai dengan kebutuhan untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Semarang;
- 3) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;
- 4) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 5) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara.

c. Faktor Penghambat pelayanan SKPD :

- 1) Sarana dan prasarana yang kurang memadai.
- 2) Pelayanan yang masih kurang optimal.
- 3) Peningkatan kapasitas & pemanfaatan Sumber Daya Aparatur yang masih belum optimal.

- 4) Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern yang masih belum optimal.
- 5) Keterbatasan otoritas pengelolaan kepegawaian.
- 6) Kompleksitas permasalahan pegawai.
- 7) Rekrutmen pegawai yang tidak continue.
- 8) Sebagian Pengelola kepegawaian SKPD belum optimal dalam pemanfaatan Teknologi Informasi.

d. Faktor Pendorong Pelayanan SKPD :

- 1) Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan SDM.
- 2) Tersedianya SDM yang cukup memadai.
- 3) Terjalannya koordinasi hubungan kerja yang sinergis.
- 4) Sistem Pengelolaan Administrasi berbasis Teknologi Informasi.
- 5) Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalisme pegawai.
- 6) Adanya Motivasi pengembangan kompetensi SDM secara mandiri.
- 7) Perkembangan Teknologi Informasi dalam mendukung program kepegawaian.
- 8) Komitmen SKPD untuk peningkatan kapasitas SDM Aparatur;

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 Daerah 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) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kota Semarang kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* di lingkungan pemerintah Kota Semarang;
- 2) Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan

manajemen sumber daya manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;

- 3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan global.

b. Faktor Tantangan Organisasi:

- 1) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang masuk katagori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang;
- 2) Belum terintegrasinya sistem pengembangan karier dengan sistem pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur;
- 3) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.
- 4) Diberlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga banyak perubahan dan penyesuaiaan terkait dengan perubahan mendasar sistem manajemen aparatur sipil negara, di mana perubahan tersebut memerlukan proses yang berkelanjutan.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

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

Sebagaimana diketahui bahwa pelayanan publik di Kota Semarang dewasa ini menjadi isu strategis dan sekaligus merupakan gambaran masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. 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 Daerah Kota Semarang, secara garis besar jenis pelayanan BKD 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 ijin belajar dan ijin 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.

Apabila dikatakan bahwa masalah yang dihadapi organisasi secara umum adalah masalah kualitas sumber daya manusia PNS, maka persoalan yang harus segera dicermati dan ditelusuri adalah tentang kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia PNS dalam organisasi itu sendiri.

Beberapa inventarisir permasalahan yang dihadapi dalam rangka penyelenggaraan urusan kepegawaian sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut:

- a. Belum meratanya persebaran pegawai di setiap Perangkat Daerah dari segi jumlah maupun kualitas;
- b. Belum maksimalnya integrasi antara sistem informasi kepegawaian dengan data kompetensi pegawai;
- c. Belum optimalnya pengembangan dan pembinaan aparatur jabatan fungsional;
- d. Disiplin aparatur masih perlu ditingkatkan;
- e. Kualitas mental dan pola pikir aparatur perlu ditingkatkan;
- f. Masih belum mencukupinya jumlah pegawai dan kompetensi pegawai.

3.2. Permasalahan atau Kendala Yang Berkaitan Dengan Pencapaian Kinerja Tahun 2010-2015.

Permasalahan atau kendala yang terkait dengan pencapaian kinerja tahun 2010 – 2016 adalah sebagai berikut :

1. Sejak adanya kebijakan moratorium, kekurangan pegawai pada Pemerintah Kota Semarang belum dapat terpenuhi walaupun pada tahun 2014 telah dibuka kembali penerimaan CPNS;
2. Regulasi Kegiatan Rekrutmen CPNS dari Pemerintah Pusat yang setiap tahun selalu berubah baik dari segi Juklak / Juknis maupun SOP nya sehingga sulit untuk merencanakan pengadaan CPNS yang tepat, baik dari segi waktu maupun biaya;
3. Terbatasnya formasi yang dialokasikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kota Semarang. Hal ini tidak signifikan dengan kebutuhan riil organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang sehingga mengakibatkan kekurangan personil pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang;

4. Pelaksanaan PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja di Kota Semarang belum berjalan optimal;
5. PNS dari formasi Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang belum diangkat dalam jabatan sesuai dengan formasinya, karena PNS yang bersangkutan belum mengikuti diklat teknis sesuai formasi jabatan;
6. Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS masih ada keterlambatan sehingga tidak sesuai dengan SOP yang diharapkan karena banyak usulan dari SKPD yang persyaratannya kurang;
7. Aplikasi *e-kinerja* belum digunakan oleh seluruh pegawai;
8. Belum terintegrasinya e-TPP dengan database e-SISDM, e-Kinerja, dan e-Presensi;
9. Masih terdapat PNS dari rekrutmen CPNS formasi Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang belum diangkat dalam jabatan sesuai dengan formasinya, karena PNS yang bersangkutan belum mengikuti diklat teknis sesuai formasi jabatan;
10. Pada tahun 2015 belum semua SKPD menggunakan alat presensi elektronik. Sehingga salah satu upaya peningkatan disiplin melalui penggunaan alat presensi elektronik belum bisa terlaksana untuk seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Semarang;
11. Dari hasil monitoring dan Evaluasi SKP, Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 masih belum optimal walaupun sudah dilakukan asistensi, bintek, dan sosialisasi tetapi masih banyak PNS yang belum memahami teknik penyusunan SKP, ada yang belum membuat SKP dan realisasinya. Hal ini salah satunya disebabkan kurangnya kepedulian PNS terhadap pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tersebut dan kurang tegasnya sanksi terhadap pelanggaran PP nomor 46 Tahun 2011 tersebut.
12. Kasus pelanggaran hak disiplin lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan banyaknya pelanggaran terkait netralitas PNS dalam Pemilihan Umum (Pemilu).

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap pegawai dari semua bidang dan instansi yang terkait terhadap pelaksanaan program dan kegiatan BKD Kota Semarang saat ini maupun di masa yang akan mendatang.

Dapat dijelaskan juga bahwa hasil evaluasi terhadap pelaksanaan program kegiatan BKD Kota Semarang selama kurun waktu 2010-2015 menunjukkan bahwa belum seluruh program kegiatan mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini antara lain dikarenakan adanya kebijakan pemerintah pusat dan kebijakan Pemerintah Kota Semarang serta situasi dan kondisi yang ada yang menyebabkan program dan kegiatan tidak dapat dilaksanakan.

Namun demikian, sebagian besar program dan kegiatan telah berhasil dilaksanakan memasuki tahap inisiasi dari proses pembangunan aparatur, dan pada tahap berikutnya diharapkan dapat dilanjutkan dengan akselerasi perubahan yang lebih tinggi.

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

3.3.1. Visi dan Misi

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, sosial, 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 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 (dengan tagline SEMARANG SEHAT DAN CERDAS);**
- 2. Mewujudkan pemerintahan yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan public (dengan tagline SEMARANG MELAYANI);**
- 3. Mewujudkan kota metropolitan yang dinamis dan berwawasan lingkungan (dengan tagline SEMARANG TANGGUH);**

4. Memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis keunggulan local dan membangun iklim usaha yang kondusif (dengan tagline SEMARANG BERDAYA SAING);

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.

3.3.2. Sasaran dan Program

Implementasi perwujudan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Semarang pada hakekatnya merupakan upaya melaksanakan, memperdalam dan mempercepat terwujudnya sasaran pembangunan Kota Semarang sebagaimana tercantum dalam Perda No. 6 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Semarang tahun 2005 – 2025 dalam fungsi-fungsi koordinatif dan optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan.

Oleh karena itu pelaksanaan visi dan misi serta strategi ini senantiasa tetap berpedoman pada kepentingan keterpaduan dengan visi dan misi pemerintah pusat dan provinsi. Selanjutnya visi dan misi dijabarkan dalam sasaran serta program dan kegiatan prioritas unggulan sebagai arah pelaksanaan pembangunan selama 5 (lima) tahun ke depan.

Terkait dengan Tupoksi BKD Kota Semarang dengan misi yang telah ditetapkan Walikota dan Wakil Walikota adalah sebagai berikut :

Misi 2 mempunyai tujuan yaitu mewujudkan pemerintahan yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan publik (dengan tagline SEMARANG MELAYANI).

Salah satu tujuan dari misi 2 adalah dengan **“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan melayani”** melalui sasaran **“Meningkatnya integritas dan profesionalitas aparatur”**.

Adapun dalam rangka pencapaian misi tersebut di atas, BKD selaku unsur pendukung tugas pemerintah dibidang kepegawaian berusaha mewujudkan sasaran RPJMD dengan arah kebijakan **“Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan yang profesional (kompetensi birokrasi)** dengan indikator kinerja program (*outcome*) sebagai berikut :

1. **Tingkat keterisian jabatan struktural sesuai dengan kompetensi target.** Sampai akhir periode RPJMD sebesar 100 %.
2. **Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin dengan target.** Sampai akhir periode RPJMD sebesar 0,75%.

Untuk mencapai sasaran tersebut dituangkan melalui program **Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur** yang didalamnya terdapat program dan kegiatan prioritas yang menyangkut manajemen pembinaan pengembangan aparatur pemerintahan.

3.4. 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 3.2.1.

Visi, Misi dan Sasaran Stategis Ketiga Lembaga Kepegawaian

| No | | MENPAN 2015 -2019 | BKN Kanreg I Yogyakarta | BKD Provinsi Jawa Tengah |
|----|------|--|--|---|
| 1. | Visi | Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi | “Menjadi Pusat Pelayanan epegawaian 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. 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 Kanreg I Yogyakarta | BKD Provinsi Jawa Tengah |
|----|-------------------|---|--|---|
| | | 3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien. | 3. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian. | 3. Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian Kinerja |
| | | 4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi | 4. Menyelenggarakan manajemen internal Kanreg I BKN Yogyakarta | 4. Peningkatan disiplin dan kesejahteraan serta pelaksanaan netralitas pegawai. 5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang akurat dan terintegrasi 6. Peningkatan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian. |
| 3. | Sasaran Strategis | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi. 2. Peningkatan kelembagaan dan talaksana pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. 3. Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis elektronik. 4. Terwujudnya ASN yang kompeten. 5. Terwujudnya ASN yang kompetitif. 6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja. 7. Meningkatnya penerapan sistem Integritas. 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. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan efektivitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumberdaya, serta pengelolaan administrasi dilingkungan Kanreg I BKN Yogyakarta. 2. Meningkatkan kualitas Sarana dan Prasarana dalam rangka pelaksanaan tugas Kantor Regional. 3. Meningkatkan kualitas pelayanan status kepegawaian dan pensiun. 4. Meningkatkan kualitas pelayanan mutasi kepegawaian. 5. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan dan pengendalian. 6. Meningkatkan kualitas data kepegawaian. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur, 2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ; 3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi ; 4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS ; 5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ; 6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian |

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Pada bab sebelumnya telah diuraikan tentang telaah berbagai permasalahan sebagaimana termuat dalam RPJMD. Permasalahan-permasalahan atau kendala terkait pencapaian kinerja Tahun 2010 – 2015 dan dokumen perencanaan lainnya. Secara umum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Semarang 2016-2021 dalam Misi 2 : Mewujudkan Pemerintahan yang Semakin Handal untuk Meningkatkan Pelayanan Publik.

Telah diidentifikasi permasalahan pembangunan daerah yang dihadapi dalam lima tahun ke depan, salah satunya adalah isu Tata Kelola Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi. Adapun isu-isu strategis terkait kepegawaian pada periode 5 (lima) tahun kedepan adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kebijakan manajemen sumber daya aparatur. Pemilahan menjadi dua jenis kepegawaian dalam ASN yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK), pembentukan Komisi ASN, dan penetapan kebijakan pengembangan karier berbasis merit sistem;
2. Tuntutan ASN untuk lebih profesional dan inovatif ini antara lain diwujudkan dalam penerapan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian;
3. Keterbukaan informasi publik dimana optimalisasi akses terhadap informasi inilah yang merupakan prinsip dasar dari transparansi yang dituju oleh penggunaan TI di pemerintahan;
4. Kebijakan Pemerintah tentang implementasi *e-government* tahun 2003 menekankan untuk menggunakan teknologi informasi yang lebih komprehensif dan terintegrasi;
5. Peningkatan disiplin mental dan pola pikir aparatur.

BAB IV

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Tujuan, Sasaran, Stategis dan Kebijakan.

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera, BKD Kota Semarang berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas. Maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

4.1.1. Tujuan

Tujuan jangka menengah BKD Kota Semarang dalam melaksanakan manajemen Kepegawaian Daerah selama kurun waktu lima tahun ke depan adalah **“Terwujudnya aparatur pemerintah Kota Semarang yang profesional dan berintegritas”**.

4.1.2. Sasaran

Sasaran strategis BKD Kota Semarang disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan internal dan eksternal dalam rangka untuk mencapai tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya.

Adapun sasaran strategis BKD Kota Semarang sebagai berikut :

- **Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian;**
- **Meningkatnya kualitas SDM Aparatur.**

4.1.2.1. Sasaran 1 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian;

Adapun untuk mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dilakukan strategi sebagai berikut :

- a. **Meningkatnya tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana serta pelaporan yang transparan dan akuntabel.**

Sasaran ini jabaran dari tujuan mewujudkan pelayanan yang prima dengan terlaksananya administrasi perkantoran dengan baik, terpenuhinya sarana prasarana dan dokumen perencanaan serta pelaporan yang transparan dan akuntabel.

Indikator sasaran ini adalah :

- Prosentase realisasi layanan administrasi perkantoran 100 %;
- Prosentase realisasi sarana prasarana kantor 100%;
- Prosentase realisasi peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur

(SDA) 100%;

- Prosentase realisasi kinerja dan keuangan 100%.

b. Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian.

Sasaran ini jabaran dari tujuan mewujudkan pelayanan yang prima. Indikator yaitu dengan terlaksananya Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) pada berbagai jenis layanan kepegawaian.

Adapun layanan kepegawaian tersebut meliputi :

- a. Layanan Kenaikan Pangkat (KP);
- b. Layanan Kenaikan Gaji Berkala (KGB);
- c. Layanan Cuti;
- d. Layanan Pensiun;
- e. Layanan Pengadaan CPNS;
- f. Layanan Mutasi Masuk;
- g. Layanan Pembuatan ID Card;
- h. Layanan Izin Belajar;
- i. Layanan Tugas Belajar.

Indikator sasaran ini adalah rasio pelayanan kepegawaian 95%.

c. Meningkatnya akurasi dan kemitakhiran data dalam sistem untuk pengambilan keputusan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Salah satu amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Sistem Informasi ASN. Pasal 127 ayat (1) menyatakan bahwa untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sedangkan pada Pasal 128 UU ASN dinyatakan bahwa sistem informasi ASN sekurang-kurangnya memuat sepuluh *field* data tiap pegawai. Sebelum UU ASN disahkan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (BKD Kota Semarang) telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG), yang memuat lebih sedikit *field* data pegawai. Selanjutnya SIMPEG tersebut ditingkatkan menjadi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Aparatur (e-SISDM) yang memuat lebih banyak *field* data. BKD Kota Semarang juga memiliki sistem informasi lain yang mendukung e-SISDM di antaranya adalah e-TPP (Sistem Informasi Tambahan Penghasilan Pegawai), e-File (Sistem Informasi Arsip Kepegawaian), e-Kinerja (Sistem Informasi Kinerja Pegawai), e-Presensi (Sistem Informasi Kehadiran Pegawai), e-SILK (Sistem Informasi Layanan

Kepegawaian) dan situs/website *bkd.semarangkota.go.id* (sarana informasi pegawai).

Adapun kebijakan BKD Kota Semarang yang diambil adalah sebagai berikut :

- a. upaya peningkatan kuantitas dan kualitas perangkat keras Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) dimana ke depan 1 (satu) orang pegawai BKD Kota Semarang diberikan fasilitas kerja dengan 1 (satu) komputer dan 1 (satu) *printer* yang terhubung dalam 1 (satu) jaringan serta perangkat keras pendukung lainnya seperti *scanner*, *router*, dan lain-lain;
- b. upaya pengamanan arsip *paper based* dengan kunci elektronik (*lock digital*);
- c. upaya layanan informasi, konsultasi, dan koordinasi melalui multi media antara lain situs/*website* BKD, media sosial jejaring maupun media sosial pesan (*chat*), seperti: Whats App (WA), Facebook (FB), Telegram, dan lain-lain menyesuaikan *trend* TIK;
- d. upaya digitalisasi arsip kepegawaian;
- e. upaya rekonsiliasi laporan kepegawaian dengan unit/satuan kerja secara *less paper* melalui situs/*website* BKD;

Adapun beberapa indikator keberhasilan program manajemen kepegawaian berbasis TIK tersebut pada akhir periode renstra (tahun 2021) di antaranya adalah:

- a. selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan SAPK/Sistem Informasi BKN (Badan Kepegawaian Negara) yaitu 0%
- b. selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan Laporan Kepegawaian Unit/Satuan Kerja yaitu 0%
- c. persentase pegawai yang mengakses dan menggunakan sistem informasi adalah 100%
- d. persentase arsip kepegawaian yang berbentuk digital/*image document* sesuai ketentuan BKN adalah 100%

Pada prosesnya nanti BKD Kota Semarang secara aktif akan mengubah cara/metode kerja pegawai, di antaranya adalah:

- a. *paper based* menjadi *less paper*;
- b. mengandalkan tatap muka menjadi menggunakan multimedia;
- c. proses kolektif menjadi proses individual;
- d. pasif menerima informasi menjadi aktif mencari informasi;

- e. rendah produktivitas kerja menjadi tinggi produktivitas kerja;
- f. dominan subyektivitas menjadi dominan obyektivitas.

d. Meningkatnya kualitas SDM Aparatur

Pada tujuan mewujudkan SDM Aparatur yang kompeten, kompetitif, profesional, dan disiplin yaitu meningkatnya kualitas penataan pegawai. Untuk mewujudkan peningkatan kualitas pegawai dilakukan melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja sebagai salah satu bahan pertimbangan karier untuk penataan PNS dalam jabatan sesuai kompetensinya.

Indikator sasaran ini adalah :

- Tingkat Keterisian Jabatan Struktural sesuai kompetensi 100 %.
- Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin <1 %.

e. Meningkatnya pemberian penghargaan dan kesejahteraan.

PNS sebagai unsur Aparatur Sipil Negara diharapkan menjadi teladan bagi masyarakat, harus bebas dari pengaruh politik praktis dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta harus memiliki loyalitas dan semangat pengabdian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator sasaran ini adalah :

- Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana (s.d 154 orang);
- Prosentase tunjangan kinerja yang diterima pegawai (85 %);

Untuk lebih jelas pemahaman tujuan, sasaran, dan strategi/kebijakan yang dilakukan oleh BKD Kota Semarang pada Renstra Tahun 2016-2021 dapat dilihat pada matriks dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.1
Matriks, Tujuan, Sasaran, dan Strategi/Kebijakan
Renstra BKD Kota Semarang Tahun 2016-2021

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
|---|---|--|---|
| Terwujudnya aparatur pemerintah Kota Semarang yang profesional dan berintegritas. | Meningkatnya tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana pelaporan yang transparan dan akuntabel; | Peningkatan kualitas dan manajemen pelayanan publik; | a. Menyiapkan administrasi perkantoran; b. Peningkatan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah; c. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan yang profesional (kompetensi birokrasi); d. Peningkatan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik; |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | | <p>e. Menyediakan saran prasarana dan prasarana perkantoran;</p> <p>f. Menyelesaikan perencanaan dan pelaporan.</p> |
| | Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian | <p>Peningkatan kualitas layanan kepegawaian melalui pelaksanaan SKM terhadap layanan kepegawaian.</p> | <p>a. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) jenis pelayanan kepegawaian;</p> <p>b. Peningkatan sarana prasarana penunjang layanan kepegawaian;</p> <p>c. Peningkatan kapasitas dan disiplin SDM</p> <p>d. Pelaksanaan evaluasi kinerja aparatur</p> |
| | | <p>Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi guna pengambilan keputusan manajemen ASN</p> | <p>a. Upaya peningkatan kuantitas dan kualitas perangkat keras Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) serta perangkat keras pendukung lainnya seperti <i>scanner</i>, <i>router</i>, dan lain-lain;</p> <p>b. Upaya pengamanan arsip <i>paper based</i> dengan kunci elektronik (<i>lock digital</i>);</p> <p>c. Upaya layanan informasi, konsultasi, dan koordinasi melalui multi media antara lain situs/<i>website</i> BKD, media sosial jejaring maupun media sosial pesan (<i>chat</i>), seperti: Whats App (WA), Facebook (FB), Telegram, dll menyesuaikan <i>trend</i> TIK;</p> <p>d. Upaya digitalisasi arsip kepegawaian;</p> <p>e. Upaya rekonsiliasi laporan kepegawaian dengan unit/satuan kerja secara <i>less paper</i> melalui situs/<i>website</i> BKD;</p> |
| | Meningkatkatnya kualitas SDM Aparatur | <p>a. Penempatan pejabat struktural sesuai kompetensi;</p> <p>b. Peningkatan disiplin aparatur.</p> | <p>a. Penyelenggaraan seleksi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).</p> <p>b. Pelaksanaan uji kompetensi bagi pejabat structural;</p> <p>c. Pengalihfungsian pegawai dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan;</p> <p>d. Penyelenggaraan pembekalan disiplin pegawai;</p> <p>e. Pelaksanaan pengembangan disiplin pengembangan.</p> |
| | Meningkatnya pemberian penghargaan dan kesejahteraan | <p>a. Peningkatan pemberian penghargaan;</p> <p>b. Peningkatan kesejahteraan pegawai.</p> | <p>a. Penyelenggaraan sistem remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN).</p> <p>b. Pemberian perbaikan tambahan</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>penghasilan dan jaminan JKK/JKM bagi aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>c. Pembekalan bagi aparatur yang akan purna tugas;</p> |
|--|--|--|--|

BAB V
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA
KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan, maka langkah-langkah yang akan dilaksanakan, dijabarkan ke dalam program-program pembangunan, dan kegiatan-kegiatan pokok sebagai berikut :

5.1. Program dan Kegiatan

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 BKD Kota Semarang ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut :

5.1.1. Program Utama BKD Kota Semarang

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Program pembinaan dan pengembangan aparatur diarahkan untuk mewujudkan visi dan misi BKD Kota Semarang.

Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu antara lain :

- Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian
- Meningkatnya akurasi dan ketepatan data dalam Sistem untuk pengambilan keputusan manajemen Aparatur Sipil Negara;
- Meningkatnya kualitas SDM aparatur;
- Meningkatnya pemberian penghargaan dan kesejahteraan dengan kegiatan sebagai berikut :

Kegiatan-kegiatan Program Pembinaan dan Pengembangan :

1. Seleksi penerimaan CPNS;
2. Pembekalan CPNS Pemerintah Kota Semarang;
3. Pengangkatan CPNS menjadi PNSD;
4. Penyelenggaraan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah bagi PNS;
5. Pengembangan jabatan fungsional PNS;
6. Penyelesaian administrasi kesejahteraan pegawai daerah;
7. Penyelenggaraan bintal aparatur;

8. Penyelenggaraan senam jantung sehat, senam tera, SKJ, aerobic, lomba olahraga antar pegawai;
9. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
10. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS;
11. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS/penyesuaian gaji;
12. Pengusulan berkas penerimaan s/d penyerahan penghargaan Satya Lencana Karya Satya;
13. Penyusunan formasi PNSD dan peta jabatan;
14. Pengembangan jabatan struktural PNS;
15. Pembekalan bagi PNS Pemkot Semarang yang akan purna tugas;
16. Pembekalan peningkatan disiplin PNS;
17. Peningkatan manajemen kepegawaian;
18. Pengembangan disiplin PNS;
19. Sosialisasi teknis penyusunan formasi dan kebijakan pemerintah di bidang kepegawaian;
20. Penyusunan LHKPN di lingkungan Pemerintah Kota Semarang;
21. Penyusunan tertib administrasi TPHL Daerah Kota Semarang;
22. Penyusunan sistem tunjangan kinerja pegawai daerah;
23. Penyelesaian administrasi PNS yang akan purna tugas;
24. Penyelenggaraan pemilihan pegawai teladan PNS Pemkot Semarang;
25. Pengelolaan dan pengembangan database PNS;
26. Pelatihan SDM aparatur;
27. Evaluasi kinerja pelayanan aparatur;
28. Pengelolaan arsip kepegawaian;
29. Penyusunan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
30. Pengurusan KPE, Konversi NIP dan tanda pengenalan.

Sedangkan *output indikator* dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, Rasio keterisian jabatan struktural, Rasio penyelesaian kasus pelanggaran disiplin pegawai, Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN, Persentase penurunan pelanggaran pegawai terkait masalah pidana yang dilakukan ASN, jumlah ASN yang ikut konseling.

5.1.2. Program Pendukung BKD Kota Semarang

1. 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.

Output indikator dari kegiatan ini adalah jumlah sarana dan prasarana yang mendukung kerja perkantoran, dan pelaporan dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut :

Kegiatan-kegiatan Program Pelayanan Administrasi Perkantoran :

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

Indikator kinerja program atau output adalah prosentase layanan administrasi perkantoran, sarana prasarana, dan pelaporan 100%.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, terkait dengan penyediaan sarana dan prasarana yang optimal, baik itu pemeliharaan, dan pembangunan ringan ruangan, maupun pengadaan sarana pelayanan.

Indikator Kinerja Program adalah prosentase realisasi sarana prasarana kantor 100% dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut :

Kegiatan-kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur :

1. Pengadaan peralatan gedung kantor.
2. Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional.
3. Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung kantor.
4. Pemeliharaan rutin / berkala mebeluer

Output indikator dari kegiatan ini adalah Jumlah sarana dan prasarana yang mendukung kerja perkantoran, Jumlah peralatan kantor yang diperbaiki.

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

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, dengan memberikan penilaian/evaluasi program dan kegiatan, indentifikasi permasalahan terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan.

Indikator Kinerja Program atau outcome adalah ini Prosentase realisasi kinerja dan keuangan 100 %, dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut :

Kegiatan-kegiatan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan :

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

Output indikator dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen evaluasi kinerja BKD Kota Semarang (LKj-IP), Jumlah dokumen evaluasi triwulanan program dan kegiatan Jumlah dokumen evaluasi laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah (LPPD), Jumlah dokumen evaluasi program dan

kegiatan, Jumlah dokumen rencana kinerja tahun mendatang, Jumlah dokumen pendukung LKPj Walikota Kota Semarang, jumlah dokumen penetapan kinerja, jumlah dokumen RENSTRA.

4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Program ini merupakan program pendukung utama kinerja BKD 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 prosentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 100 %, dengan kegiatan dan indikator output:

Kegiatan Peningkatan Kelembagaan SKPD

Output indikator dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang mengikuti pelatihan guna peningkatan kapasitas.

BAB VI
INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau capaian hasil yang digunakan untuk mengetahui perkembangan dalam mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Salah satu tujuan di dalam RPJMD adalah mewujudkan Pemerintah yang efektif, bersih dan demokratis melalui penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, aspiratif, partisipatif dan transparan.

Tujuan strategis BKD Kota Semarang adalah **terwujudnya aparatur pemerintah Kota Semarang yang profesional dan berintegritas**. Dari tujuan tersebut dijabarkan dalam sasaran-sasaran strategis dengan indikator sasaran yang dijabarkan sebagai berikut :

1. **Sasaran 1** : Meningkatnya tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana pelaporan yang transparan dan akuntabel.

Indikator Sasaran :

- a. Prosentase realisasi layanan administrasi perkantoran 100%;
- b. Prosentase realisasi sarana prasarana kantor 100 %;
- c. Prosentase realisasi peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur (SDA) 100%;
- d. Prosentase realisasi kinerja dan keuangan 100%.

2. **Sasaran 2** : Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian.

Indikator Sasaran :

Rasio penyelesaian layanan kepegawaian sebesar 95 %;

3. **Sasaran 3** : Meningkatnya keterpaduan dan akurasi data dalam sistem informasi PNS.

Indikator Sasaran :

- a. Selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan SAPK/Sistem Informasi BKN yaitu 0%;
- b. Selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan Laporan Kepegawaian Unit/Satuan Kerja yaitu 0%;
- c. Persentase pegawai yang mengakses dan menggunakan sistem informasi adalah 100%;

- d. Persentase arsip kepegawaian yang berbentuk digital/image document sesuai ketentuan BKN adalah 100%.

4. **Sasaran 4** : Meningkatnya kualitas SDM aparatur.

Indikator Sasaran :

- a. Tingkat keterisian jabatan struktural 100%;
b. Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin <1%.

5. **Sasaran 5** : Meningkatnya pemberian penghargaan dan kesejahteraan.

Indikator Sasaran :

- a. Prosentase pegawai yang mendapatkan SK kenaikan pangkat tepat waktu 95 %.;
b. Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana Karya Satya 154 orang;
c. Prosentase tunjangan kinerja yang diterima pegawai 85 %.

Sedangkan Indikator Kinerja BKD Kota Semarang yang mengaju pada tujuan dan sasaran RPJMD disusun berdasarkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6.1.
Indikator Kinerja BKD Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| Strategi / Prioritas | Arah Kebijakan | Program | Indikator Kinerja Program | Satuan | Capaian Kinerja Program | |
|----------------------|--|-------------------------------------|--|--------|-------------------------|------------------|
| | | | | | Awal RPJMD 2015 | Akhir RPJMD 2021 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Reformasi Birokrasi | Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan yang professional (kompetensi birokrasi) | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Tingkat keterisian jabatan struktural sesuai dengan kompetensi | % | 2% | 100% |
| | | | Persentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin | % | <1% (45 kasus) | 0,75% |

BAB VII PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang yang disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMJD) merupakan pelaksanaan dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2016 - 2021.

Penyusunan Rencana Strategis BKD Kota Semarang Tahun 2016 - 2021 dimaksud sebagai dokumen perencanaan strategis yang merupakan penajaman program BKD Kota Semarang Tahun 2016 - 2021 dan diharapkan mampu mengarahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program BKD Kota Semarang untuk tahun 2016-2021.

Selain itu, penyusunan Rencana Strategis BKD Kota Semarang Tahun 2016 - 2021 merupakan pedoman penyusunan Rencana Kerja, penguatan peran para *stakeholders* dalam pelaksanaan Rencana Kinerja yang nantinya menjadi dasar evaluasi dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan lima tahunan.

Semoga dengan dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKD 2016-2021 semua perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan BKD Kota Semarang dapat lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG



Drs. BAMBANG SUKONO, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19581225 198411 1 001

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | DATA | TAHUN 2016 | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | |
|--------|---------|--|---|--|------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|
| | | | | | CAPAIAN | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET |
| | | | | | PADATTAHUN | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| | | | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah | | 100% | 212,112,000 | 100% | 890,000,000 | 100% | 979,000,000 | 100% | 1,076,900,000 | 100% | 1,184,590,000 | 100% | 1,303,049,000 | 100% |
| | | | Penyelesaian Pengelolaan Administrasi Kenegawaian | | 99% | 41,500,000 | 100% | 71,650,000 | 100% | 78,815,000 | 100% | 86,696,500 | 100% | 95,366,150 | 100% | 104,902,765 | 100% |
| | | | PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN | Tercapainya peningkatan sarana prasarana aparatur 100% | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional | | - | - | - | - | | 966,060,000 | 100% | - | - | - | - | - | - |
| | | | Pengadaan Peralatan Gedung Kantor | | 100% | 129,509,000 | 100% | 245,140,000 | 100% | 269,654,000 | 100% | 296,619,400 | 100% | 326,281,340 | 100% | 358,909,474 | 100% |
| | | | Pengadaan Mebelkuer (2017) Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor (2015) | | 100% | - | 100% | 58,050,000 | 100% | 63,855,000 | 100% | 70,240,500 | 100% | 77,264,550 | 100% | 84,991,005 | 100% |
| | | | Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional | | 100% | 256,888,000 | 100% | 310,800,000 | 100% | 341,880,000 | 100% | 376,068,000 | 100% | 413,674,800 | 100% | 455,042,280 | 100% |
| | | | Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung kantor | | - | 2,735,000 | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | | | Pemeliharaan Rutin / Berkala | | 100% | 11,500,000 | 100% | 11,500,000 | 100% | 12,650,000 | 100% | 13,915,000 | 100% | 15,306,500 | 100% | 16,837,150 | 100% |
| | | Tercapainya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 100 % | PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR Peningkatan Kelembagaan SKPD | Tercapainya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 100 % | 100% | 23,500,000 | 100% | 11,550,000 | 100% | 12,705,000 | 100% | 13,975,500 | 100% | 15,373,050 | 100% | 16,910,355 | 100% |

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | DATA | TAHUN 2016 | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | |
|--------|---------|---|---|---|----------------|---------------------|-------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | | | | | CAPAIAN | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET |
| | | | | | PADATAHUN AWAL | PERENCANAAN (FISIK) | PROGRAM (OUTCOME) | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| | | Tertib penyusunan perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan 100% | PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Tertib penyusunan perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan 100% | 100% | 17,400,000 | 100% | 16,477,000 | 100% | 18,124,700 | 100% | 19,937,170 | 100% | 21,930,887 | 100% | 24,123,976 | 100% |
| | | | Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran | | 100% | 8,700,000 | 100% | 16,507,000 | 100% | 18,157,700 | 100% | 19,973,470 | 100% | 21,970,817 | 100% | 24,167,899 | 100% |
| | | | Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi | | 100% | 8,700,000 | 100% | 8,832,000 | 100% | 9,715,200 | 100% | 10,686,720 | 100% | 11,755,392 | 100% | 12,930,931 | 100% |
| | | | Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun | | 100% | 17,400,000 | 100% | 16,325,000 | 100% | 17,957,500 | 100% | 19,753,250 | 100% | 21,728,575 | 100% | 23,901,433 | 100% |
| | | | Penyusunan RKA SKPD dan DPA SKPD | | 100% | 9,650,000 | 100% | 17,906,000 | 100% | 19,696,600 | 100% | 21,666,260 | 100% | 23,832,886 | 100% | 26,216,175 | 100% |
| | | | Penyusunan RENSTRA SKPD | | 100% | 19,300,000 | 100% | 28,269,000 | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | | | Penyusunan LKPJ LKPJ SKPD | | 100% | 17,400,000 | 100% | 16,477,000 | 100% | 18,124,700 | 100% | 19,937,170 | 100% | 21,930,887 | 100% | 24,123,976 | 100% |
| | | | Penyusunan RENJA SKPD | | 100% | 19,300,000 | 100% | 16,477,000 | 100% | 18,124,700 | 100% | 19,937,170 | 100% | 21,930,887 | 100% | 24,123,976 | 100% |
| | | | Penunjang Kinerja PA, PPK Bendahara dan Pembantu | | 100% | 126,200,000 | 100% | 199,238,000 | 100% | 219,161,800 | 100% | 241,077,980 | 100% | 265,185,778 | 100% | 291,704,356 | 100% |
| | | | Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan | | 100% | 9,650,000 | 100% | 17,812,000 | 100% | 19,593,200 | 100% | 21,552,520 | 100% | 23,707,772 | 100% | 26,078,549 | 100% |
| | | | Penyusunan LKJIP | | 100% | 17,400,000 | 100% | 16,477,000 | 100% | 18,124,700 | 100% | 19,937,170 | 100% | 21,930,887 | 100% | 24,123,976 | 100% |

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | DATA CAPAIAN PADATAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK) | TAHUN 2016 | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | | |
|---|---|--|---|---------------------------------|---|-------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------|--------|
| | | | | | | PROGRAM (OUTCOME) | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET |
| | | | | | | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 1 | Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian | Rasio penyelesaian layanan kepegawaian sebesar 95 %. | Penyusunan Tertib Administrasi TPHL | Rasio Pelayanan Kepegawaian 95% | 100% | 4,000,000 | 100% | 2,500,000 | 100% | 2,750,000 | 100% | 3,025,000 | 100% | 3,327,500 | 100% | 3,660,250 | 100% | |
| | | | Pengurusan KPE, Konversi NIP dan Tanda Pengenal | | 100% | 347,457,000 | 100% | 212,648,000 | 100% | 233,912,800 | 100% | 257,304,080 | 100% | 283,034,488 | 100% | 311,337,937 | 100% | |
| | | | Pengangkatan CPNSD menjadi PNSD | | 100% | 60,000,000 | 100% | 16,678,000 | 100% | 18,345,800 | 100% | 20,180,380 | 100% | 22,198,418 | 100% | 24,418,260 | 100% | |
| | | | Pengembangan Jabatan Fungsional PNS | | 100% | 400,000,000 | 100% | 145,050,000 | 100% | 159,555,000 | 100% | 175,510,500 | 100% | 193,061,550 | 100% | 212,367,705 | 100% | |
| | | | Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS | | 94% | 775,000,000 | 100% | 387,823,000 | 100% | 426,605,300 | 100% | 469,265,830 | 100% | 516,192,413 | 100% | 567,811,654 | 100% | |
| | | | Penyelesaian Administrasi PNS yang akan purna tugas | | 100% | 125,000,000 | 100% | 136,500,000 | 100% | 150,150,000 | 100% | 165,165,000 | 100% | 181,681,500 | 100% | 199,849,650 | 100% | |
| | | | Evaluasi Kinerja Pelayanan Aparatur. | | 100% | 120,000,000 | 100% | 146,935,000 | 100% | 161,628,500 | 100% | 177,791,350 | 100% | 195,570,485 | 100% | 215,127,534 | 100% | |
| | | | Seleksi Penerimaan CPNS | | 100% | 662,500,000 | 100% | 248,575,000 | 100% | 273,432,500 | 100% | 300,775,750 | 100% | 330,853,325 | 100% | 363,938,658 | 100% | |
| Meningkatnya keterpaduan dan akurasi data dalam | Data PNS Kota Semarang yang terpadu dibagi dengan data PNS BKN dikali | PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR. | Peningkatan validitas database kepegawaian 95% | 100% | 308,324,000 | 100% | 150,900,000 | 100% | 165,990,000 | 100% | 182,589,000 | 100% | 200,847,900 | 100% | 220,932,690 | 100% | | |
| | | Pengelolaan dan Pengembangan Database PNS | | - | - | - | 22,150,000 | 100% | 24,365,000 | 100% | 26,801,500 | 100% | 29,481,650 | 100% | 32,429,815 | 100% | | |
| | | Penyusunan Kebutuhan / Pemetaan Jabatan | | 100% | 35,000,000 | 100% | 6,600,000 | 100% | 7,260,000 | 100% | 7,986,000 | 100% | 8,784,600 | 100% | 9,663,060 | 100% | | |
| Meningkatnya kualitas SDM aparatur | Tingkat keterisian jabatan struktural 100% | Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Urahan Rani PNS | Penyelenggaraan ujian kompetensi pejabat struktural Pemerintah Kota Semarang 100 %. | 100% | 75,000,000 | 100% | 35,057,000 | 100% | 38,562,700 | 100% | 42,418,970 | 100% | 46,660,867 | 100% | 51,326,954 | 100% | | |
| | | Peningkatan Manajemen Kepegawaian | | 80% | 150,000,000 | 100% | 140,366,000 | 100% | 154,402,600 | 100% | 169,842,860 | 100% | 186,827,146 | 100% | 205,509,861 | 100% | | |
| | | Pengembangan Jabatan Struktural PNS | | 100% | 1,300,000,000 | 100% | 1,168,961,000 | 100% | 1,285,857,100 | 100% | 1,414,442,810 | 100% | 1,555,887,091 | 100% | 1,711,475,800 | 100% | | |

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | DATA CAPAIAN PADATAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK) | TAHUN 2016 | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | | | |
|--|---|--|--|---|---|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|-------------|--------|
| | | | | | | PROGRAM (OUTCOME) | 7 | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET |
| | | | | | | | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| | | Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin <1% | Penyusunan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara) di Lingkungan Pemkot Semarang | Pegawai yang mendapat hukuman disiplin < 1%. | 100% | 60,000,000 | 100% | 55,349,000 | 100% | 60,883,900 | 100% | 66,972,290 | 100% | 73,669,519 | 100% | 81,036,471 | 100% | | |
| | | | Penyusunan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) | | 100% | 173,775,000 | 100% | - | - | 100,000,000 | 100% | - | - | 150,000,000 | 100% | - | - | | |
| | | | Pembekalan CPNS Pemerintah Kota Semarang | | 100% | 77,500,000 | 100% | 24,650,000 | 100% | 27,115,000 | 100% | 29,826,500 | 100% | 32,809,150 | 100% | 36,090,065 | 100% | | |
| | | | Asistensi e-formasi (2017) | | 100% | 70,000,000 | 100% | 34,377,000 | 100% | 37,814,700 | 100% | 41,596,170 | 100% | 45,755,787 | 100% | 50,331,366 | 100% | | |
| | | | Penyusunan Formasi dan Peta Jabatan (2016) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Sosialisasi Teknis Penyusunan Formasi dan Kebijakan Pemerintah di Bidang Kependidikan | | 100% | 95,000,000 | 100% | - | 100% | 85,000,000 | 100% | 93,500,000 | 100% | 102,850,000 | 100% | 113,135,000 | 100% | | |
| | | | Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS | | 100% | 173,000,000 | 100% | 95,400,000 | 100% | 104,940,000 | 100% | 115,434,000 | 100% | 126,977,400 | 100% | 139,675,140 | 100% | | |
| | | | Pembekalan Peningkatan disiplin PNS | | 100% | 106,000,000 | 100% | 95,100,000 | 100% | 104,610,000 | 100% | 115,071,000 | 100% | 126,578,100 | 100% | 139,235,910 | 100% | | |
| | | | Pengembangan Disiplin PNS | | 100% | 143,000,000 | 100% | 18,500,000 | 100% | 20,350,000 | 100% | 22,385,000 | 100% | 24,623,500 | 100% | 27,085,850 | 100% | | |
| | | | Meningkatnya pemberian penghargaan dan kesejahteraan | Prosentase pegawai yang mendapatkan SK kenaikan pangkat tepat waktu 95 %. | Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS dan penyesuaian gaji | Pegawai menerima SK KP tepat waktu 95 %. | 97% | 445,000,000 | 100% | 165,304,000 | 100% | 181,834,400 | 100% | 200,017,840 | 100% | 220,019,624 | 100% | 242,021,586 | 100% |
| Penyelesaian Administrasi Kesejahteraan Pegawai Daerah | | 100% | | | 50,000,000 | 100% | 11,750,000 | 100% | 12,925,000 | 100% | 14,217,500 | 100% | 15,639,250 | 100% | 17,203,175 | 100% | | | |
| Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana | Pengusulan berkas penerimaan s/d penyerahan Penghargaan Satya Lencana | Pegawai yang menerima Satya Lencana Karya Satya 154 orang. | | 100% | 60,000,000 | 100% | 9,000,000 | 100% | 9,900,000 | 100% | 10,890,000 | 100% | 11,979,000 | 100% | 13,176,900 | 100% | | | |
| Prosentase tunjangan kinerja yang diterima | Penyusunan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah | Tunjangan kinerja yang diterima pegawai 85 %. | | 100% | 255,000,000 | 100% | 125,775,000 | 100% | 138,352,500 | 100% | 152,187,750 | 100% | 167,406,525 | 100% | 184,147,178 | 100% | | | |
| | Penyelenggaraan Bintel Aparatur | | | 100% | 160,000,000 | 100% | 223,750,000 | 100% | 246,125,000 | 100% | 270,737,500 | 100% | 297,811,250 | 100% | 327,592,375 | 100% | | | |

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | DATA CAPAIAN PADATAHUN AWAL PERENCANAAN (FISIK) | TAHUN 2016 | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | | | |
|---------------|---------|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|------|----------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|-----|--------|
| | | | | | | PROGRAM (OUTCOME) | 6 | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET | Rp. | TARGET |
| | | | | | | | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| | | | Penyelenggaraan senam jantung sehat, senam tera, SKJ, Aerobik, lomba olahraga antar pegawai | | 85% | 150,000,000 | 100% | 153,675,000 | 100% | 169,042,500 | 100% | 185,946,750 | 100% | 204,541,425 | 100% | 224,995,568 | 100% | | |
| | | | Penyelenggaraan pemilihan Pegawai Teladan PNS Pemkot Semarang | | 100% | 75,000,000 | 100% | 134,800,000 | 100% | 148,280,000 | 100% | 163,108,000 | 100% | 179,418,800 | 100% | 197,360,680 | 100% | | |
| | | | Pelatihan SDM Aparatur | | 100% | 100,000,000 | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| | | | Pembekalan bagi PNS Pemkot Semarang yang akan puma tugas | | 100% | 225,000,000 | 100% | 159,500,000 | 100% | 175,450,000 | 100% | 192,995,000 | 100% | 212,294,500 | 100% | 233,523,950 | 100% | | |
| JUMLAH | | | | | | 7,984,675,000 | | 6,411,395,000 | | 8,172,498,600 | | 7,897,758,110 | | 8,879,874,321 | | 9,653,558,053 | | | |

Semarang, Januari 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Drs. BAMBANG SUKONO, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 195812251984111001

ALUR PROSES PENYUSUNAN PROGRAM DAN KEGIATAN PADA RENSTRA 2016 - 2021

| NO | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | | | | | | | | | | | INDIKATOR PROGRAM | | | | | | | | | | URUSAN | SKPD PELAKSANA | ARAHAN KEGIATAN | | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|---|---|---------------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------|------|------|------|------|-----------------|----------------------------|------|-----|--------|----------------|-----------------|----|-----|-----|--|--|--|
| | | | INDIKATOR | SATUAN | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI / RUMUSAN | KONDISI AWAL 2015 | TARGET CAPAIAN | | | | | | TARGET CAPAIAN | | | | | | URAIAN KEGIATAN | TAHAPAN / TAHUN PENCAPAIAN | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | TARGET AKHIR RPJMD (2021) | TARGET TAHUNAN | | | | | TARGET TAHUNAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | | | 2021 | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | | | |
| MISI 2 : MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG SEMAKIN HANDAL UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Terwujudnya aparatur pemerintah Kota Semarang yang profesional dan berintegritas. | Meningkatnya tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana pelaporan yang transparan dan akuntabel. | Prosentase Tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana, dan pelaporan. | % | - Terlaksananya administrasi perkantoran. - Tersedianya sarana dan prasarana kantor, - Terselesaikannya dokumen perencanaan & pelaporan | Jumlah prosentase layanan administrasi terkait, sarpras dan pelaporan dibagi jumlah layanan kepegawaian | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | | BKD | | | |
| | | Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian | Rasio penyelesaian layanan kepegawaian sebesar 95 %. | % | Terpenuhinya layanan kepegawaian | Jumlah prosentase per layanan kepegawaian dibagi jumlah layanan kepegawaian | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95 | % | 95 | % | 95 | % | 95 | % | 95 | % | 95 | % | | BKD | | | |
| | | | | % | Pengadaan pegawai PNS untuk pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan ANJAB dan ABK. | Jumlah formasi yang disetujui oleh MENPAN dibagi formasi yang terisi kali 100 % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | | BKD | | | | |
| | | | Meningkatnya akurasi dan kemutakhiran data dalam Sistem untuk pengambilan keputusan manajemen Aparatur Sipil Negara. | Selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan SAPK/Sistem Informasi BKN yaitu 0% | % | | | 6% | 0% | 5% | 4% | 3% | 2% | 1% | 0% | 5 | % | 4 | % | 3 | % | 2 | % | 1 | % | 0 | % | | BKD | | | |
| | | | | Selisih antara jumlah pegawai di e-SISDM dengan Laporan Kepegawaian Unit/Satuan Kerja yaitu 0% | % | | | 6% | 0% | 5% | 4% | 3% | 2% | 1% | 0% | 5 | % | 4 | % | 3 | % | 2 | % | 1 | % | 0 | % | | BKD | | | |
| | | | | Persentase pegawai yang mengakses dan menggunakan sistem informasi adalah 100% | % | | | 25% | 100% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% | 50 | % | 60 | % | 70 | % | 80 | % | 90 | % | 100 | % | | BKD | | | |
| | | | | Persentase arsip kepegawaian yang berbentuk digital/image document sesuai ketentuan BKN adalah 100% | % | | | 25% | 100% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% | 50 | % | 60 | % | 70 | % | 80 | % | 90 | % | 100 | % | | BKD | | | |
| | | | Meningkatnya kualitas SDM aparatur | Tingkat Keterisian Jabatan Struktural sesuai kompetensi | % | Penyelenggaraan Ujian Kompetensi Pejabat Struktural Pemerintah Kota Semarang | Jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai kompetensi dibagi formasi jabatan struktural | 2% | 100% | 30% | 62% | 100% | 100% | 100% | 100% | 30 | % | 62 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | 100 | % | | BKD | | | |
| | | | | Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin | % | Pegawai yang mendapat hukuman disiplin | Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dibagi jumlah pegawai seluruhnya | < 1 % (45 kasus) | < 1 % | < 1 % | < 1 % | < 1 % | < 1 % | < 1 % | < 1 % | <1 | % | <1 | % | <1 | % | <1 | % | <1 | % | <1 | % | | BKD | | | |

| NO | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | | | | | | | | | | | INDIKATOR PROGRAM | | | | | | | | | | URUSAN | SKPD PELAKSANA | ARAHAN KEGIATAN | | | |
|----|--------|--|---|--------|---|--|-------------------|---------------------------|----------------|------|------|------|------|-------------------|------|-------|------|-------|-----------------|----------------------------|------|-------|-----|--------|----------------|-----------------|-----|--|--|
| | | | INDIKATOR | SATUAN | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI / RUMUSAN | KONDISI AWAL 2015 | TARGET AKHIR RPJMD (2021) | TARGET CAPAIAN | | | | | TARGET CAPAIAN | | | | | URAIAN KEGIATAN | TAHAPAN / TAHUN PENCAPAIAN | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | TARGET TAHUNAN | | | | | TARGET TAHUNAN | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | | | 2020 | 2021 | | | | | | | |
| | | Meningkatnya pemberian penghargaan dan kesejahteraan | Prosentase pegawai yang mendapatkan SK Kenaikan Pangkat tepat waktu | % | Pegawai menerima SK KP tepat waktu | Jumlah pegawai yang menerima SK KP sebelum TMT sesuai kewenangan Walikota dibagi jumlah usulah KP yang menjadi kewenangan Walikota | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95% | 95 | % | 95 | % | 95 | % | 95 | % | 95 | % | 95 | % | BKD | | | |
| | | | Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana | orang | Pegawai Pensiun Satya Lencana | Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana tiap tahun | 124 | 154 | 129 | 134 | 139 | 144 | 149 | 154 | 129 | orang | 134 | orang | 139 | orang | 144 | orang | 149 | orang | 154 | orang | BKD | | |
| | | | Prosentase tunjangan kinerja yang diterima pegawai | % | Tunjangan kinerja yang diterima pegawai | Jumlah tunjangan kinerja yang diterima pegawai dibagi jumlah tunjangan kinerja yang seharusnya diterima pegawai. | 80% | 85% | 81% | 81% | 82% | 83% | 84% | 85% | 81 | % | 81 | % | 82 | % | 83 | % | 84 | % | 85 | % | BKD | | |

Jenis Pelayanan BKD

Kenaikan Pangkat (KP) : Penyelesaian KP
Usulan KP

Cuti : Penyelesaian Cuti
Usulan Cuti

Pengadaan CPNSD : Jumlah Formasi yang disetujui Menpa n
Formasi yang terisi

Kenaikan Gaji Berkala (KGB) : Penyelesaian KGB
Usulan KGB

Pensiun : Penyelesaian Pensiun
Usulan Pensiun

Mutasi Masuk : Penyelesaian Mutasi Masuk
Usulan Mutasi Masuk