



2021-2026 RENSTRA

RENCANA STRATEGIS

**Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kota Semarang**

Jl. Pemuda No. 148 Semarang (024) 3586680

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim,

Dengan rahmat Allah SWT, penyusunan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021-2026 telah dapat diselesaikan. Pada prinsipnya, Renstra ini mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2021-2026.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Kota Semarang Tahun 2021-2026 secara keseluruhan terdiri dari 8 (delapan) bagian pembahasan yang meliputi: Pendahuluan; Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu-Isu Strategis, Tujuan dan Sasaran, Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan dan Penutup.

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

Semoga Dokumen Renstra ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, khususnya bagi aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang untuk dijadikan acuan, pedoman dan arahan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya selama periode 2021-2026.

Akhir kata, kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021-2026, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Semarang, Agustus 2021

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kota Semarang

Dra. Litani Satyawati

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Grafik.....	iv
Daftar Gambar	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN.....	9
2.1. Tugas,Fungsi dan Struktur	9
2.2. Sumber Daya Manusia	18
2.3. Kinerja Pelayanan	25
2.4. Tantangan dan Peluang.....	41
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	45
3.1. Identifikasi Permasalahan	45
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah.....	47
3.3. Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi.....	49
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	51
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	53
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	56
4.1 Tujuan	56
4.2 Sasaran.....	56
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	58
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	61
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	71
BAB VIII PENUTUP	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Tugas dan Fungsi Kelembagaan	16
Tabel 2.2.1.	Sarana dan Prasarana BKPP Kota Semarang Per Januari 2017.....	21
Tabel 2.3.1.	Pencapaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Pada RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021	25
Tabel 2.3.2.	Anggaran BKPP Semarang Tahun 2016-2021	26
Tabel 2.3.3.	Rekapitulasi Kebutuhan Pegawai Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	29
Tabel 2.3.4.	Data TPHL Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	30
Tabel 2.3.5.	Rekapitulasi Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	31
Tabel 2.3.6.	Data Kelulusan Peserta Ujian Penyesuaian Ijasah Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	31
Tabel 2.3.7.	Data Mutasi PNS Kota Semarang Tahun 2016-2021	32
Tabel 2.3.8.	Jumlah PNS Tugas Belajar dan Ijin Belajar Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	32
Tabel 2.3.9.	Data Penerima Satya Lancana Karya Satya PNS Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	33
Tabel 2.3.10.	Data SK Hukuman Disiplin Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	35
Tabel 2.3.11.	Data PNS yang melakukan Ijin Perceraian Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	35
Tabel 2.3.12.	Data Penyelesaian Karis/Karsu, Ijin Cuti, KGB, Bapertarum, Asuransi dan Ralat Konversi NIP Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	36
Tabel 2.3.13.	Data PNS / CPNS yang diberhentikan Tahun 2016-2021.....	37
Tabel 2.3.14.	Realisasi Penyelesaian Keputusan Pensiun PNS Pemerintah Kota Semarang Tahun 2016-2021	37
Tabel 2.3.15.	Rekapitulasi Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2016-2021	38
Tabel 2.3.16.	Rekapitulasi Peserta Diklat Prajabatan Tahun 2016-2021	38
Tabel 2.3.17.	Rekapitulasi Pengiriman Peserta Diklat Kepemimpinan Tahun 2016-2021	38

Tabel 2.3.18.	Rekapitulasi Peserta Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2016-2021	39
Tabel 2.3.19.	Realisasi Kinerja Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021	41
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....	46
Tabel 3.3.1.	Visi, Misi dan Sasaran Strategis Ketiga Lembaga Kepegawaian	50
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.....	57
Tabel 5.1.	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	58
Tabel 6.1.	Rencana Program, Kegiatan, Pendanaan	62
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.....	71

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.2.1.	Jumlah PNS di BKPP Kota Semarang Berdasarkan Pendidikan	19
Grafik 2.2.2.	Jumlah PNS di BKPP Kota Semarang Berdasarkan Usia	20
Grafik 2.2.3.	Jumlah PNS di BKPP Kota Semarang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	21
Grafik 2.2.4.	Jumlah PNS di BKPP Kota Semarang Berdasarkan Golongan	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Organisasi.....	12
-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan pada Pasal 10 UU 5/2014 disebutkan bahwa ASN berfungsi sebagai: (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN tak terkecuali di Kota Semarang.

Sesuai Peraturan Walikota Semarang No. 86 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan maupun perubahannya. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Pemerintah Kota Semarang pada tahun 2021 mempunyai 51 (lima puluh satu) perangkat daerah dengan total Aparatur Sipil Negara (ASN) sampai dengan 1 Juni 2021 sebanyak 9.826 ASN yang terdiri dari 9.708 PNS dan 118 PPPK. Kebutuhan ASN Pemerintah

Kota Semarang sesuai dengan analisis beban kerja (abk) selama kurun waktu 2018-2023 sebanyak 21.882 pegawai.

Kemudian pada tahun 2021 Pemerintah Kota Semarang mendapatkan formasi ASN sebanyak 3.532 formasi dari 4.068 formasi jabatan ASN yang diusulkan. Jika dilihat dari *existing quantity* dibandingkan *employee needs* terdapat *gap* sebanyak 8.524 ASN. Belum lagi jika dilihat tahun 2020 s/d akhir 2021 jumlah pegawai negeri sipil yang pensiun sebanyak 1.406 pegawai, dengan perincian di tahun 2020 sebanyak 800 pegawai telah pensiun dan di tahun 2021 sebanyak 606 pegawai akan pensiun. Belum lagi jika dilihat jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di Pemerintah Kota Semarang sebesar 53,3 % atau sebanyak 5.177 PNS berusia 51-60 tahun. Hal ini tentu saja harus mendapatkan perhatian, guna mendukung tercapainya visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Semarang tahun 2016-2021

Namun dengan segala keterbatasan dan kondisi yang ada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berkomitmen kuat untuk melaksanakan pembinaan, pelayanan, pengelolaan, pengawasan dan pengendalian sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) sesuai amanat Undang-Undang agar selalu tersedia sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) unggulan yang memiliki kekuatan, kemampuan, *skill* serta daya saing yang tinggi dan *sustainable*. Sehingga dapat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) unggulan yang selaras dengan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Semarang sesuai dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2021-2026 dan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021-2026.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2021-2026 diketahui

permasalahan utama di Kota Semarang salah satunya adalah penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik masih perlu ditingkatkan dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi. Terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi salah satu yang perlu diperhatikan adalah pelaksanaan *good governance*, melalui birokrasi yang bersih dan melayani serta dengan peningkatan efisiensi kelembagaan maupun sistem manajemen sumber daya aparatur yang baik diharapkan hal tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya ini perlu direncanakan dan disusun secara cermat dan teliti melalui suatu program yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan melalui manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik. Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dilaksanakan dan didokumentasikan secara terpadu membentuk satu sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bisa dilaksanakan secara instan namun bertahap dan komperensif. Disinilah perlu disusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021-2026.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang di dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang di susun setiap tahun. Terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban. Rencana Strategis (Renstra) ini juga sebagai langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang untuk melakukan pengukuran kinerjanya. Serta sebagai bentuk pencapaian area perubahan yaitu penataan sistem manajemen sumberdaya manusia aparatur yang baik.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021–2026 adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah daerah Kota besar dalam lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta ;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional ;
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 ;
- d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
- e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ;
- i. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah ;

- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ;
- k. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Semarang Tahun 2005-2025 ;
- l. Rancangan Awal (Ranwal) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2021-2026;
- m. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang;
- n. Peraturan Walikota Semarang No. 87 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang *juncto* Perwal 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Perwal 87 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas & Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Semarang ;
- o. Peraturan Walikota Semarang No. 91 tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Pengelola Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Semarang.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2021 – 2026 merupakan dokumen teknis operasional yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang tahun 2021-2026. Penyusunan Rencana Strategis (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 2026 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 2026. Adapun tujuan disusunnya adalah untuk :

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan Walikota Kota Semarang melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2021-2026;
2. Menjabarkan visi dan misi Walikota Semarang 2021–2026 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen strategis selama 5 (lima) tahun sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh personil Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
5. Mempermudah pengendalian kegiatan setiap pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Semarang terkait dengan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Menjadi kerangka dasar dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan kualitas sumber daya aparatur guna menunjang penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang bersifat tahunan.

1.4. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN

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

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Dalam bab ini memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Kota Semarang ; Permasalahan atau Kendala Yang Berkaitan Dengan Pencapaian Kinerja Tahun 2016-2020; Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih ; Telaah Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021-2026 dan Penentuan Isu-Isu Strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Dalam bab ini dipaparkan Tujuan dan Sasaran Stategis Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang; Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB VIII :PENUTUP

Bab ini berisikan tentang penjelasan ringkasan dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Tahun 2021-2026.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG

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

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

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin; perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
- b. pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB;
- c. penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
- d. penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;

- e. penyelenggaraan kerjasama Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin;
- f. penyelenggaraan kesekretariatan BKPP;
- g. penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB;
- h. penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai;
- i. penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin dan UPTB;
- j. penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan;
- k. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

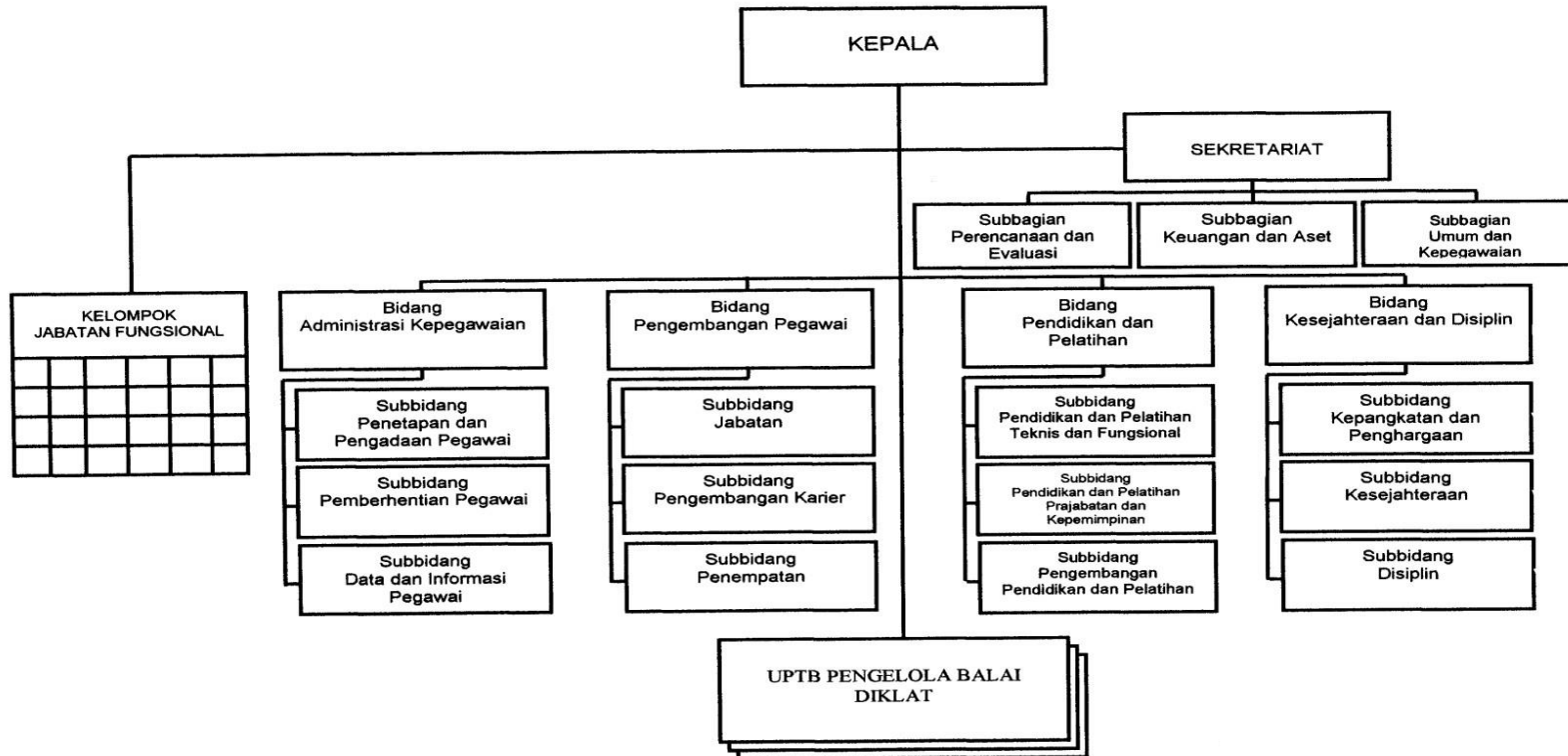
Sedangkan struktur organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Semarang adalah sebagai berikut:

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

- c. Sub Bidang Penempatan
- 5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional;
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan; dan
 - c. Sub Bidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan
- 6. Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Kependidikan dan Penghargaan;
 - b. Sub Bidang Kesejahteraan; dan
 - c. Sub Bidang Disiplin.
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - a. Sekretariat sebagaimana dimaksud pada angka (2), dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan;
 - b. 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;
 - c. Sub bagian-sub bagian, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris;
 - d. Sub bidang-sub bidang, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang yang bersangkutan; dan
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior sebagai Ketua Kelompok dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Gambar 2.1

**BAGAN ORGANISASI BADAN
KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KOTA SEMARANG**



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

Tabel 2.1
Matriks Tugas dan Fungsi Kelembagaan
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

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

Tugas	Unit Penanggung Jawab	Fungsi
<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas Subbidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Pemberhentian Pegawai, dan Subbidang Data dan Informasi Pegawai.</p>	<p>Bidang Administrasi Kepegawaian</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyeliaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Administrasi Kepegawaian; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Pemberhentian Pegawai, dan Subbidang Data dan Informasi Pegawai; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Administrasi Kepegawaian; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Administrasi Kepegawaian; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Subbidang Jabatan, Subbidang Pengembangan Karier dan Subbidang Penempatan</p>	<p>Bidang Pengembangan Pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyeliaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pengembangan Pegawai; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Jabatan, Subbidang Pengembangan Karier dan Subbidang Penempatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Pengembangan Pegawai; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Pengembangan Pegawai; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan dan Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan</p>	<p>Bidang Pendidikan dan Pelatihan</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyeliaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan, dan Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di bidang Pendidikan dan Pelatihan; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Subbidang Kepangkatan dan Penghargaan, Subbidang Kesejahteraan, dan Subbidang Disiplin.</p>	<p>Bidang Kesejahteraan dan Disiplin</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyeliaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait; g. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Kesejahteraan dan Disiplin; h. pelaksanaan kegiatan Subbidang Kepangkatan dan Penghargaan, Subbidang Kesejahteraan, dan Subbidang Disiplin; i. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Kesejahteraan dan Disiplin; j. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Kesejahteraan dan Disiplin; k. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; l. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; m. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; n. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

<p>Melaksanakan sebagian kegiatan teknis penunjang tertentu BKPP meliputi pelayanan kegiatan pengelolaan balai pendidikan dan pelatihan</p>	<p>UPTB Balai Diklat</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. perencanaan program, kegiatan dan anggaran; b. pendistribusian tugas kepada bawahan; c. pemberian petunjuk kepada bawahan; d. penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; e. pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait atas persetujuan pimpinan; g. pelaksanaan penyusunan pedoman pengelolaan Balai Diklat; h. pelaksanaan perencanaan kebutuhan prasarana dan sarana Balai Diklat; i. pelaksanaan pengelolaan dan pemanfaatan prasarana dan sarana Balai Diklat; j. pelaksanaan pemungutan retribusi sewa atas fasilitas Balai Diklat; k. pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan sarana Balai Diklat; l. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pemanfaatan Balai Diklat; m. pelaksanaan kegiatan penyusunan dan pelayanan data dan informasi di UPTB Pengelola Balai Diklat; n. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di UPTB Pengelola Balai Diklat; o. pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya; p. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan; q. pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan; dan r. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
---	--------------------------	--

2.2. Sumber Daya

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari sumber daya manusia dan sumber daya asset organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan sumber daya manusia Aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya sumber daya manusia yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna. Dukungan sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan keadaan 1 Januari 2021 sebanyak 78 PNS dan 30 Non PNS. Adapun untuk klasifikasi PNS berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada grafik 2.2.1 dibawah ini :

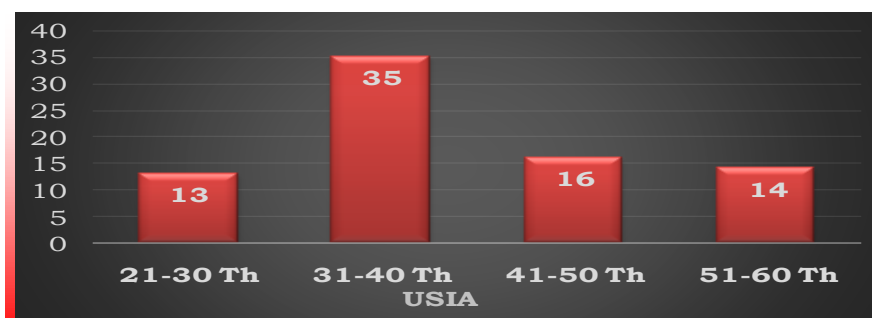
Grafik 2.2.1
Jumlah PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berdasarkan Pendidikan



Sumber : BKPP Kota Semarang (2021)

Dari grafik 2.2.1 tersebut diketahui bahwa PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Kota Semarang mayoritas berpendidikan Strata Satu (S1) sebesar 60,21%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dan potensial. Diketahui yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 11 orang, DIII sebanyak 7 orang, Strata Satu (S1) sebanyak 47 orang dan Strata Dua (S2) sebanyak 12 orang. Selanjutnya jika dilihat berdasarkan usia pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang adalah sebagai berikut:

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



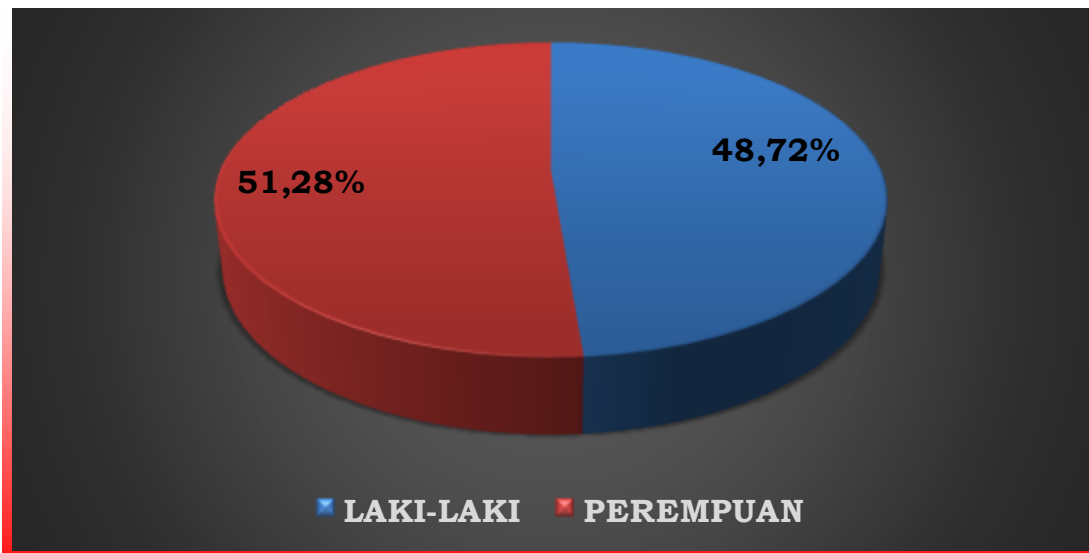
Sumber : BKPP Kota Semarang (2021)

Dari grafik 2.2.2. tersebut diketahui bahwa mayoritas pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berusia diantara 31 s/d 40 tahun yaitu sebesar 44,87 %. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang masuk pada usia produktif.

Sehingga hal ini dapat menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Karena pada usia- usia produktif inilah semangat kerja, kreatifitas dan inovasi sedang tinggi. Kemudian jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berjenis kelamin laki-laki sebesar 51,28 %, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

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

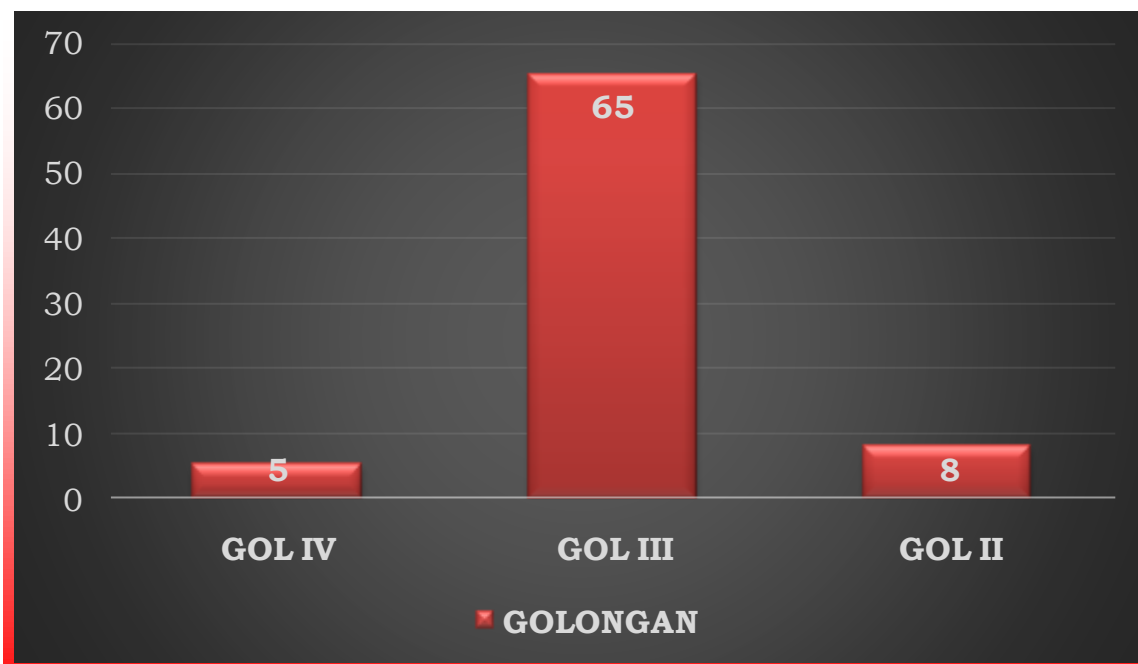


Sumber : BKPP Kota Semarang (2021)

Berdasarkan grafik 2.2.3. diketahui jumlah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang sedangkan yang berjenis perempuan sebanyak 38 orang. Kemudian bila dilihat berdasarkan golongan diketahui bahwa Golongan IV berjumlah 5 orang, golongan III berjumlah 65 orang, dan golongan II berjumlah 8 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Grafik 2.2.4.

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



Sumber : BKPP Kota Semarang (2021)

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

TABEL 2.2.1.

Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang Per Januari 2021

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI	KETERANGAN
1	AC	105	Baik	BKPP: 8, UPTB : 97
2	Alat Penghancur Kertas	6	Baik	BKPP
3	Almari	64	Baik	BKPP: 35, UPTB : 29
4	Barcode Scanner	2	Baik	BKPP
5	Brankas	23	Baik	BKPP: 22, UPTB : 1
6	CD/DVD Player	1	Baik	BKPP
7	CPU	4	Baik	BKPP
8	Dispenser	13	Baik	BKPP: 9, UPTB : 4
9	Filling Cabinet	32	Baik	BKPP: 20, UPTB : 12
10	Handycam	3	Baik	BKPP: 2, UPTB : 1
11	Mobil	13	Baik	BKPP: 10, UPTB : 3
12	Sepeda Motor	21	Baik	BKPP: 12, UPTB : 9
13	Kamera	10	Baik	BKPP: 4, UPTB : 6
14	Kipas Angin	20	Baik	BKPP

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI	KETERANGAN
15	Komputer	184	Baik	BKPP: 73, UPTB : 110
16	Kulkas	5	Baik	BKPP: 4, UPTB : 1
17	Kursi	729	Baik	BKPP: 105, UPTB : 624
18	Layar LCD	18	Baik	BKPP: 5, UPTB : 13
19	LCD Proyektor	35	Baik	BKPP: 13, UPTB : 22
20	TV	71	Baik	BKPP: 12, UPTB : 59
21	Meja	583	Baik	BKPP: 133, UPTB : 450
22	Meja Tamu	11	Baik	BKPP: 9, UPTB : 2
23	Mesin Finger Print	12	Baik	BKPP: 4, UPTB : 8
24	Mesin Ketik	14	Baik	BKPP: 6, UPTB : 8
25	Notebook/Laptop	30	Baik	BKPP: 17, UPTB : 13
26	Microphone	11	Baik	BKPP
27	Monitor	15	Baik	BKPP
28	Printer	74	Baik	BKPP: 37, UPTB : 37
29	Roll Opec	17	Baik	BKPP
30	Router	1	Baik	BKPP
31	Scanner	10	Baik	BKPP: 9, UPTB : 1
32	Tape recorder	1	Baik	BKPP
33	Trolley	2	Baik	BKPP
34	UPS	107	Baik	BKPP: 58, UPTB : 49
35	Whiteboard	52	Baik	BKPP: 1, UPTB : 51
36	Wireless	15	Baik	BKPP: 8, UPTB : 7
37	Rak	11	Baik	UPTB
38	Buffet	8	Baik	UPTB
39	Loker	7	Baik	UPTB
40	Genset	1	Baik	UPTB
41	Air Purifier	2	Baik	UPTB
42	CCTV	55	Baik	BKPP : 2, UPTB : 53
43	Faximile	1	Baik	UPTB
44	Hardisk	1	Baik	BKPP
44	Hardisk	1	Baik	BKPP
45	Jendela Geser	1	Baik	UPTB
46	Karpet	6	Baik	UPTB
47	Kasur	78	Baik	UPTB
48	Kompom Gas	1	Baik	UPTB
49	Korden	2	Baik	UPTB
50	Lampu Sorot	15	Baik	UPTB
51	Lemari Pakaian	40	Baik	UPTB
52	Mesin Cuci	2	Baik	UPTB
53	Mesin Fotocopy	1	Baik	UPTB
54	Mesin Poles Lantai	1	Baik	UPTB
55	Mesin Potong Rumput	1	Baik	UPTB
56	Teralis Bensin	1	Baik	UPTB
57	Vacum Cleaner	2	Baik	UPTB
58	Vertical Blind	4	Baik	UPTB
59	Wallpaper	2	Baik	UPTB
60	Alat Fitnes	1	Baik	UPTB
61	Papan Nama Instansi	3	Baik	UPTB
62	Pesawat Telepon	3	Baik	UPTB

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI	KETERANGAN
63	Podium	6	Baik	UPTB
64	Server	1	Baik	UPTB
65	Side Desk	14	Baik	UPTB
66	Sofa	10	Baik	BKPP : 2, UPTB : 8
67	Sound System	26	Baik	BKPP : 4, UPTB : 22
68	Tabung Gas	1	Baik	UPTB
69	Tabung Pemadam	2	Baik	UPTB
70	Tangga/ Scaffolding	10	Baik	UPTB

Sumber : BKPP Kota Semarang (2021)

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

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Kinerja pelayanan disusun mengandung maksud agar setiap perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dapat lebih terarah yang secara administratif dapat memenuhi persyaratan yang dapat di pertanggungjawabkan serta dengan skala prioritas yang disesuaikan dengan jumlah pendanaan yang sangat terbatas. Dengan demikian perencanaan yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang akan lebih bermanfaat dan tepat sasaran sehingga yang menjadi tujuan setiap kegiatan dapat tercapai sesuai harapan.

Secara umum pencapaian kinerja BKPP Kota Semarang selama 5 (lima) periode perencanaan dapat terealisasi dan melebihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan kegiatan yang menonjol dalam dalam kurun waktu 2016 sd 2021 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi penerimaan CPNSD formasi tahun 2018 dan 2019 menggunakan *Computer Assisment Test (CAT)* ;
2. Pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama melalui *Open Bidding* ;
3. Tanda tangan kepegawaian *On System (Tante Kep-O)* ;
4. Pembinaan kepegawaian secara masif melalui rakor kepegawaian, bimbingan mental, asistensi, bintek dan workshop ;
5. Peningkatan penghargaan bagi ASN Pemerintah Kota Semarang ;
6. Penegakan disiplin pegawai secara masif ;
7. Penggunaan absensi presensi berbasis barcode ;
8. Sertifikasi ISO 9001:2015 Lembaga Diklat Pemerintah Kota Semarang ;
9. Akreditasi “A” bagi penyelenggaraan diklat pengadaan barang dan jasa ;
10. Seleksi Penerimaan Pegawai Mutasi Masuk menggunakan *Computer Assisment Test (CAT)* ;
11. Seleksi Pemilihan pegawai teladan menggunakan *Computer Assisment Test (CAT)* ;
12. Ujian penyesuaian ijazah menggunakan *Computer Assisment Test (CAT)* ;
13. Sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan terupdate rutin ;
14. Penyelenggaraan diklat kepemimpinan tingkat II,III dan IV yang dapat lulus 100%;
15. Penyelenggaraan latsar bagi cpns, diklat teknis dan fungsional berbasis kompetensi.

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam periode 2016-2021 dapat dilihat pada tabel 2.3.1 dan untuk anggaran serta realisasi anggaran yang digunakan untuk menunjang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang dituangkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) Program dan Kegiatan per tahun di lihat pada tabel 2.3.2 sebagai berikut :

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
Kota Semarang

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah						Realisasi Capaian Tahun ke-						Rasio Capaian Tahun ke-					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	100%	100%	100%	n/a
2	Cakupan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	100%	100%	100%	n/a
3	Cakupan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	100%	100%	100%	n/a
4	Tertib Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	100%	100%	100%	n/a
5	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	-	-	>76	76	78	80	82	84	>76	84,24	78,42	80,90	82,28	Tahun berjalan	100%	111%	101%	101%	100%	n/a
6	Indeks Kepuasan Aparatur terhadap layanan kepegawaian	-	-	-	74	75	76	77	78	79	74	75,99	76,58	80,30	80,3	Tahun berjalan	100%	101%	101%	104%	103%	n/a
7	Prosentase akurasi data kepegawaian	-	-	-	95%	95%	96%	97%	98%	99%	95%	98,65%	99,00%	99,00%	99%	Tahun berjalan	100%	104%	103%	102%	101%	n/a
8	Tingkat ketepatan waktu layanan dan keakuratan produk layanan	-	-	-	95%	100%	100%	100%	100%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	100%	100%	100%	n/a
9	Prosentase pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin	-	-	-	< 1%	0,95%	0,95%	0,85%	0,80 %	0,75%	< 1%	0,002%	0,44%	0,25%	0,30%	Tahun berjalan	100%	100%	46 %	29 %	38 %	n/a
10	Presentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,53%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	100%	99%	100%	n/a
11	Prosentase peserta diklat prajabatan yang lulus	-	-	-	100%	100%	100%	100%	Tidak terdapat diklat	100%	100%	100%	Tidak terdapat diklat	100%	100%	Tahun berjalan	100%	100%	0%	100%	0%	n/a
12	Prosentase peserta diklat teknis dan fungsional yang mendapatkan sertifikat kompetensi	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	76%	198,00%	94,66%	100%	Tahun berjalan	100%	76%	198%	95%	100%	n/a
13	Pemantapan sistem informasi manajemen aparatur	-	-	-	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	Tahun berjalan	100%	0	0	0	0	0
14	Status akreditasi (sertifikasi) lembaga Diklat Pemkot Semarang	-	-	-	1	1	2	2	2	2	0	1	2	2	2	Tahun berjalan	0	100%	100%	100%	100%	n/a

Tabel 2.3.2
Anggaran dan Realisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang
Tahun 2016 – 2021

NO	URUSAN / PROGRAM	Anggaran Pada Tahun Ke-						Realisasi Pada Tahun Ke-						Rasio Antara Realisasi dan Anggaran						Rata-Rata Pertumbuhan	
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	Anggaran	Realisasi
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	631.902.000	4.070.247.000	3.207.439.000	6.060.356.845	1.977.583.536	0	612.828.213	3.989.691.375	3.181.011.393	5.973.766.873	1.971.721.203	Tahun berjalan	96,98	98,02	87,42	95,44	97,36	0	6,64	6,64
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	415.232.000	2.778.260.300	1.219.300.230	548.552.000	613.139.994	0	362.738.895	2.448.838.924	1.031.082.826	535.882.051	608.169.120	Tahun berjalan	87,36	88,14	91,59	97,77	93,09	0	5,71	5,71
3	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	23.500.000	20.478.000	32.000.000	3.937.500	5.852.500	0	22.304.500	18.310.500	31.290.600	3.937.500	5.852.500	Tahun berjalan	94,91	89,41	97,72	98,14	100,00	0	6,99	6,99
4	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	271.100.000	394.677.000	392.199.000	354.453.200	105.879.350	0	265.283.550	372.343.500	373.983.500	373.983.500	105.878.950	Tahun berjalan	97,85	94,34	95,82	99,76	98,22	0	4,49	4,49
5	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	7.302.941.000	4.150.761.500	5.845.645.230	8.054.672.800	1.627.983.654	0	6.799.652.850	3.901.124.622	5.236.678.942	7.411.993.861	1.624.854.154	Tahun berjalan	93,11	93,98	77,47	89,33	90,86	0	4,96	4,96
6	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	0	4.490.687.000	3.867.695.780	1.932.898.800	1.522.993.000	0	0	4.429.801.200	3.828.281.470	1.932.511.250	1.522.993.000	Tahun berjalan	0	98,64	98,98	99,98	100,00	0	2,59	2,59
7	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	0	4.419.612.000	3.897.013.560	1.519.282.405	692.724.750	0	0	4.167.352.214	3.828.713.579	1.512.106.730	692.724.750	Tahun berjalan	0	94,29	98,25	99,28	100,00	0	3,87	3,87
8	Program Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan	0	364.154.000	2.727.514.100	1.950.370.450	1.146.835.166	0	0	331.491.600	2.494.504.498	1.919.324.504	1.138.337.842	Tahun berjalan	0	91,03	91,46	98,41	99,26	0	3,97	3,97

9	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	0	0	0	0	0	19.126.630.290		0	0	0	0	Tahun berjalan	-	-	-	-	-	Tahun berjalan	Tahun berjalan	Tahun berjalan	
10	Program Kepegawaian Daerah	0	0	0	0	0	6.879.018.088		0	0	0	0	Tahun berjalan	-	-	-	-	-	Tahun berjalan	Tahun berjalan	Tahun berjalan	
11	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0	0	0	0	8.104.929.622		0	0	0	0	Tahun berjalan	-	-	-	-	-	Tahun berjalan	Tahun berjalan	Tahun berjalan	
J U M L A H		8.644.675.000	20.688.876.800	21.188.806.900	20.424.524.000	7.692.992.000		8.062.808.008	19.708.833.985	20.005.546.808	19.637.938.469	7.670.531.519	Tahun berjalan									

Sumber Data : BKPP Kota Semarang 2021

Dari tabel 2.3.1 dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja pelayanan BKPP Kota Semarang pada tahun 2016-2021 dapat dikatakan berhasil, namun masih ada beberapa indikator kinerja yang harus dioptimalkan seperti indeks profesionalitas aparatur sipil Negara (ASN) yang pada tahun 2020 masih sebesar 82,28 %. Pada Tahun 2020 kinerja yang dicapai pada indikator indeks profesionalitas aparatur sipil Negara (ASN) sebenarnya berhasil meningkat dari yang telah ditargetkan pada sasaran peningkatan kualitas sumber daya aparatur di tahun-tahun sebelumnya. Namun apabila dilihat perolehan nilai 82,28% sesuai Permenpan No. 38 tahun 2018 tentang pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara masuk pada kategori tingkat profesionalitas ASN yang tinggi dengan dasar pengukuran menggunakan penilaian mandiri belum menggunakan database langsung dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Sehingga pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara harus lebih dioptimalkan lagi terutama pengukuran yang menggunakan database langsung dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Kemudian jika dilihat nilai indeks kepuasan pada layanan kepegawaian yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mengalami *trend* peningkatan setiap tahun, dimana tahun 2020 mendapatkan nilai indeks kepuasan layanan kepegawaian sebesar 80,3 yang masih perlu ditingkatkan pada tahun selanjutnya.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang juga telah mendapatkan Sertifikasi ISO 9001:2015 untuk penyelenggaraan pengelolaan diklat pra-jabatan dan kepemimpinan serta di tahun 2019 telah juga mendapatkan sertifikat akreditasi A untuk ujian dan penyelenggaraan diklat pengadaan barang dan jasa Pemerintah dari Lembaga Kebijakan pengadaan barang dan jasa Pemerintah (LKPP). Perolehan sertifikasi ISO 9001:2015 maupun sertifikasi akreditasi A untuk diklat pengadaan barang dan jasa ini merupakan salah satu bentuk komitmen Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam menjamin mutu dari penyelenggaraan diklat.

Jika dilihat dari sisi anggaran sebagaimana tersaji pada tabel 2.3.2 dapat diketahui bahwa jumlah anggaran Badan Kepegawaian

Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mengalami *trend* yang dinamis, hal ini dikarenakan anggaran yang dibutuhkan disesuaikan dengan peraturan/regulasi yang ada dengan memperhatikan azas manfaat bagi orang banyak dan berbasis kinerja serta mempertimbangkan kondisi yang mempengaruhi di tahun tersebut. Sebagaimana pada tahun 2020 telah terjadi pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Penetapan status Pandemi Internasional Covid-19 oleh *World Health Organization* (WHO) dan ditetapkan juga melalui Keputusan Presiden (Keppres) No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional, menyebabkan peralihan prioritas pembangunan dan kebiasaan di masyarakat yang biasa dikenal *new normal* seperti penggunaan masker sehari-hari, penerapan protokol kesehatan secara ketat dan *social distancing* guna menghindari terjadinya penularan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).

Apabila di *breakdown* pada *output-output* penunjang tugas dan fungsi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang pada tahun 2016-2021 tersaji data-data sebagai berikut :

a. Dilihat dari kebutuhan pegawai

Pemerintah Kota Semarang melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang setiap tahun selalu mengirimkan kebutuhan pegawai pada Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi melalui aplikasi e-formasi, adapun data per tahun kebutuhan pegawai di Pemerintah Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 2.3.3
REKAPITULASI KEBUTUHAN PEGAWAI TAHUN 2016-2020

TAHUN	Jumlah Pegawai		Jumlah Kebutuhan Pegawai 2018 s/d 2023	Jumlah Kekurangan	Usulan Tambahan
	PNS	NON PNS			
2020	9.766	8.254	21.858	12.092	5.544
2019	10.605	8.354	20.457	9.852	9.852
2018	10.661	5.729	15.681	5.020	5.020
2017	11.468	6.514	19.576	8.108	8.108
2016	12.238	5.683	17.921	4.299	4.299

Sumber Data : Lkpi 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

b. Dilihat dari Pelaksanaan Pengelolaan, Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian dan Database PNS

Pada umumnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang (BKPP) menggunakan 2 (dua) aplikasi terkait database PNS, yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*e-SISDM*) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sedangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) merupakan sistem informasi manajemen kepegawaian nasional yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Berkaitan dengan pengembangan maupun *maintenance* Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian SAPK merupakan kewenangan dari Pemerintah Pusat, maka Pemerintah Kota Semarang hanya melakukan pengembangan dan *maintenance* pada aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*e-SISDM*).

c. Data Tenaga Pekerja Harian Lepas (TPHL)

Pemerintah Kota Semarang di akhir tahun 2020 mempunyai 34 Tenaga Pekerja Harian Lepas (TPHL). Dimana merupakan tenaga tambahan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Penyelenggaraan Pemerintahan di Kota Semarang untuk data TPHL dalam kurun waktu 2016-2020 sebagai berikut :

Tabel 2.3.4
DATA TPHL PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2016-2020

DATA TPHL	2016	2017	2018	2019	2020
SK Penugasan Kembali dan Perjanjian Kontrak	49	43	38	34	36
SK Penugasan Baru	0	0	0	0	0
SK Pemberhentian	1	1	4	9	2

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

d. Dilihat dari Pelayanan Kenaikan Pangkat, Ujian Penyesuaian Pangkat dan Mutasi

Sesuai Ps. 1 Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 12 Tahun 2002, disebutkan bahwa kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas “prestasi kerja” dan pengabdian PNS terhadap Negara, selain itu Kenaikan Pangkat juga

dimaksudkan sebagai motivasi kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Karena Kenaikan Pangkat merupakan “penghargaan” dan setiap penghargaan baru mempunyai nilai apabila Kenaikan Pangkat tersebut diberikan “tepat pada orangnya” dan “tepat pada waktunya”. Untuk itu setiap atasan berkewajiban mempertimbangkan Kenaikan Pangkat bawahannya untuk dapat diberikan tepat pada waktunya.

Tabel 2.3.5
REALISASI KENAIKAN PANGKAT PNS
TAHUN 2016-2020

TAHUN	PERIODE		JUMLAH (SK)
	APRIL (SK)	OKTOBER (SK)	
2020	964	565	1.529
2019	1.298	496	1.794
2018	1.124	544	1.668
2017	784	433	1.216
2016	674	342	1.016

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

Pada tahun 2020 tidak dilaksanakan Ujian Penyesuaian Ijazah bagi PNS dikarenakan adanya pandemi covid-19. Sehingga sampai dengan Desember 2020 jumlah peserta ujian penyesuaian ijazah di Pemerintah Kota Semarang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3.6
DATA KELULUSAN PESERTA UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH
PEMERINTAH KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2020

TAHUN	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PESERTA	HASIL UJIAN	
			LULUS	TIDAK LULUS
2016-2020	S3	0	0	0
	S2	18	16	2
	S1	244	241	3
	D3	123	117	6
	D2	4	4	0
	SMA	26	9	17
	SMP	46	42	4
	Jumlah	461	429	32

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

Dalam rangka kepentingan organisasi dan pengembangan pegawai, juga dilaksanakan perpindahan jabatan, tugas dan wilayah bagi PNS. Dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan tentunya sebagai salah satu usaha untuk memperluas pengalaman, wawasan serta kemampuan yang

bersangkutan. Adapun data mutasi PNS Kota Semarang Tahun 2016-2020 seperti di bawah ini :

**Tabel 2.3.7
DATA MUTASI PNS KOTA SEMARANG
TAHUN 2016-2020**

Tahun	MUTASI KELUAR					MUTASI MASUK	MUTASI ANTAR SKPD PEMKOT SEMARANG
	KE PEMERINTAH PROVINSI JATENG	KAB/ KOTA DLM WIL. PROV JATENG	KAB/ KOTA LUAR WILAYAH. JATENG	PROVINSI LUAR WILAYAH. JATENG	KEMENTRIAN / LEMBAGA		
2020	0	5	0	1	0	27	98
2019	0	7	2	1	2	27	350
2018	0	2	1	3	4	51	283
2017	0	4	2	9	5	67	140
2016	0	0	2	45	9	58	269

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

e. Dilihat dari Pengembangan Karir PNS

Pemerintah Kota Semarang melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang menyelenggarakan Pelantikan Pejabat Struktural maupun Pejabat Fungsional Pertama Sampai dengan tahun 2020, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang memberikan ijin belajar, ijin gelar, tugas belajar dan ujian dinas seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.3.8
JUMLAH PNS TUGAS BELAJAR, IJIN BELAJAR DAN IJIN GELAR
PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2016-2020**

TAHUN	PNS TUGAS BELAJAR	PNS IJIN BELAJAR	PNS IJIN GELAR	PNS UJIAN DINAS
2020	10	137	78	27
2019	10	124	140	16
2018	14	200	160	7
2017	6	187	122	0
2016	6	183	122	0

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

f. Pemberian Penghargaan Satya Lancana Karya Satya

Sebagai wujud penghargaan Pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdedikasi diberikanlah Satya Lancana Karya Satya. Penghargaan

Satya Lancana Karya Satya adalah tanda kehormatan yang dianugerahkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah mengabdikan selama 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, 30 (tiga puluh) tahun atau lebih dengan penuh kesetiaan pada Pancasila dan UUD 1945, sebagai penghargaan atas jasanya terhadap negara. Untuk pelaksanaan penyerahan Tanda Penghargaan Satya Lancana Karya Satya Tahun 2020 dilaksanakan bertepatan dengan Hari Jadi Kota Semarang dan Hari Korpri.

Tabel 2.3.9
DATA PENERIMA PENGHARGAAN SATYA LANCAKARYA SATYA PNS
KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2020

NO	JENIS PENGHARGAAN	2016	2017	2018	2019	2020
1	S.L.K.S. 10 Tahun	26	11	50	37	62
2	S.L.K.S. 20 Tahun	113	88	90	62	74
3	S.L.K.S. 30 Tahun	33	60	45	41	49
	JUMLAH SELURUHNYA	172	159	185	140	185

Sumber Data : Lkpd 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

g. Pembinaan Mental, Disiplin Aparatur Dan Peningkatan Pemahaman Manajemen ASN

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang secara berkala melaksanakan pembinaan mental aparatur bagi PNS Pemerintah Kota Semarang oleh motivator-motivator yang profesional di bidangnya. Kegiatan Pembinaan Mental Aparatur minimal dilaksanakan sebanyak 4 kali per tahun dengan peserta sebanyak \pm 200 peserta. Selain pelaksanaan bintal, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang juga menyediakan klinik konseling bagi PNS yang mengalami permasalahan-permasalahan baik permasalahan pribadi maupun kedinasan yang ditangani oleh psikolog-psikolog yang telah berpengalaman, yang dilaksanakan sebanyak 24 kali dalam setahun.

Berbagai upaya peningkatan Disiplin dan dedikasi PNS dilakukan secara refresif oleh Pemerintah Kota Semarang dan telah dilaksanakan secara rutin, berkesinambungan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik yang bersifat normatif (melalui Surat Edaran tertulis), bersifat motivasi maupun berupa kegiatan secara langsung maupun penegakan disiplin antara

lain pelaksanaan inspeksi mendadak (sidak) yang dilaksanakan setiap bulan per tahunnya, melaksanakan rapat koordinasi (rakor) kepegawaian yang mengundang seluruh *stackholder* terkait kepegawaian guna meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pengelola kepegawaian terhadap aturan-aturan kepegawaian. Adapun rapat koordinasi (rakor) kepegawaian dilaksanakan sebanyak \pm 4 (empat) kali per tahun dengan peserta sebanyak 250 peserta setiap sesinya, operasi yustisi gabungan di fasilitas-fasilitas umum pada jam-jam kerja seperti di pasar-pasar, mall dan tempat lainnya, melaksanakan pembekalan peningkatan disiplin PNS yang merupakan bimbingan teknis dan penyampaian aturan terkait disiplin PNS secara berkelanjutan dan terjadwal.

Di tahun 2020 terjadi pandemi covid-19 pada di seluruh dunia tanpa terkecuali di Kota Semarang. Sehingga pada tahun 2020 sampai dengan sekarang maka tidak dilaksanakan kegiatan apel pagi hari Jum'at dan kegiatan senam bagi pegawai di lingkungan gedung Balaikota Semarang, Gedung Pandanaran dan Gedung Juang untuk menjaga *social distancing*. Juga diberlakukan *work from home* dan kegiatan-kegiatan tatap muka bergeser pada kegiatan secara *daring/online* menggunakan *zoom meeting* atau aplikasi sejenisnya

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang juga melakukan pemeriksaan atas berbagai kasus/masalah kepegawaian terutama yang menyangkut pelanggaran disiplin PNS. Mulai bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2020 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mendapatkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3.10
DATA SK HUKUMAN DISIPLIN PNS PEMERINTAH
KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2020

NO	SK HUKUMAN DISIPLIN	2016	2017	2018	2019	2020
1.	TINGKAT RINGAN	10	7	7	3	4
	Teguran Lisan	3	0	3	1	1
	Teguran Tertulis	1	2	1	1	3
	Pernyataan Tidak Puas secara tertulis	6	5	3	1	0
2.	TINGKAT SEDANG	7	7	14	16	13
	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala	4	2	7	3	7
	Penundaan Kenaikan Pangkat	1	4	1	0	0
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 th	2	1	6	13	6
3.	TINGKAT BERAT	21	22	26	8	12
	Penurunan Pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 th	10	15	18	4	8
	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	0	0	2	0	0
	Pembebasan Jabatan	5	4	4	3	0
	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	6	3	2	1	4
	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	0	0	0	0	0
JUMLAH		38	36	47	27	29

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

Kemudian juga dapat dilihat dari data PNS yang mengajukan ijin perceraian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.11
DATA PNS YANG MELAKUKAN IJIN PERCERAIAN TAHUN 2016-2020

No	Jenis SK	2016	2017	2018	2019	2020
1.	SK Pemberian Izin Perceraian	24	26	22	0	12
2.	SK Penolakan Izin Perceraian	0	0	1	22	1
3.	Surat Keterangan untuk melakukan Perceraian	6	11	9	14	16
JUMLAH		30	37	32	36	29

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

h. Pelaksanaan Administrasi Kesejahteraan Pegawai

Dalam rangka memberikan pelayanan bidang administrasi kesejahteraan pegawai, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang memberikan layanan berupa penyelesaian administrasi

kesejahteraan pegawai yang meliputi : pengajuan Kartu Istri (Karis) / Kartu Suami (Karsu), Ijin cuti, Asuransi dan Bapertarum. Sampai dengan Desember 2020, penyelesaian administrasi kesejahteraan pegawai sebagai berikut:

Tabel 2.3.12
DATA PENYELESAIAN KARIS/KARSU, IJIN CUTI, KGB,
BAPERTARUM, ASURANSI DAN RALAT KONVERSI NIP
TAHUN 2016-2020

TAHUN	KARIS/KARSU/KARPEG	IJIN CUTI	BAPERTARUM	ASURANSI	Kenaikan Gaji Berkala	Ralat/Cetak Ulang Konversi NIP
2020	1297	200	0	0	4276	5 Surat Keputusan
2019	211	490	10	434	1.921	10 Surat Keputusan
2018	116	490	9	40	0	0 Surat Keputusan
2017	111	622	8	76	0	0 Surat Keputusan
2016	906	506	23	71	0	0 Surat Keputusan

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

i. Pemberhentian PNS

Pemberhentian sebagai PNS yaitu pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS. Pemberhentian PNS meliputi:

1. Pemberhentian PNS atas permintaan sendiri;
2. Pemberhentian PNS karena telah mencapai batas usia pensiun (BUP).
3. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi;
4. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran tindak pidana/penyelewengan;
5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani;
6. Pemberhentian karena meninggalkan tugas;
7. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang;
8. Pemberhentian karena hal-hal lain.

Tabel 2.3.13
DATA PNS/CPNS YANG DIBERHENTIKAN TAHUN 2016-2020

NO	JENIS SK	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Penetapan Pemberhentian Sementara	2	3	0	0	1
2.	Pemberhentian karena melakukan pelanggaran tindak pidana / penyelewengan	2	5	0	1	0
3.	Pemberhentian karena hukuman disiplin	6	3	2	1	0
4.	Pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri tanpa hak pensiun	3	1	3	1	0
	JUMLAH	13	12	5	3	1

Sumber Data : Lkpj 2016-2020 BKPP Kota Semarang (diolah)

Adalah hak PNS yang diberikan oleh Pemerintah sebagai Jaminan Hari Tua dan sebagai penghargaan atas jasanya selama bertahun-tahun bekerja kepada pemerintah. Untuk kelancaran dan ketepatan waktu pemenuhan hak Pensiun PNS diharapkan kelengkapan berkas persyaratan pensiun sudah dapat disampaikan ke BKPP Kota Semarang paling lambat 6 (enam) bulan sebelum yang bersangkutan pensiun, sehingga sebagaimana yang selama ini sudah berjalan Surat Keputusan Pensiun sudah dapat diterima paling lambat 2 bulan sebelum jatuh tempo masa pensiun.

Tabel 2.3.14
REALISASI PENYELESAIAN KEPUTUSAN PENSIUN PNS
PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2016-2020

NO	JENIS PENSIUN	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Mencapai BUP	526	532	563	643	731
2.	Permintaan Sendiri	29	15	15	9	5
3.	Keuzuran Jasmani	3	2	3	4	3
4.	Meninggal dunia (janda/duda)	53	26	72	57	30
	J U M L A H	611	576	653	709	769

Sumber Data : BKPP Kota Semarang per Desember 2020

Pada unsur pendidikan dan pelatihan hhasil kinerja pelayanannya selama tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.15
REKAPITULASI PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT TEKNIS DAN
FUNGSIONAL DARI PERANGKAT DAERAH
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2016 - 2021

No	Uraian	Sat	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
			Targ et	Realisa si	Targ et	Realisa si	Targ et	Realisa si	Target	Realisa si	Targ et	Realisa si	Targ et	Realisa si
1	Jumlah Peserta yang dikirim	Orang	100	115	100	114	100	201	80	79	80	7	95	18

Sumber data : BKPP Kota Semarang Tahun 2021 (diolah)

Tabel 2.3.16
REKAPITULASI PESERTA DIKLAT PRA JABATAN
PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2016 - 2021

JENIS	SAT	TARGET	TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020		TAHUN 2021	
			GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III	GOL. II	GOL. III
DARI TENAGA HONORER (K2)	Orang	Sesuai kuota yang dikirimkan per tahun	0	0	0	6	0	0	2	6	0	0	0	0
DARI FORMASI UMUM	Orang		13	62	0	0	0	0	145	533	0	0	236	12

Sumber data : BKPP Kota Semarang Tahun 2021 (diolah)

Tabel 2.3.17
REKAPITULASI PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT KEPEMIMPINAN
PEMERINTAH KOTA SEMARANG TAHUN 2016 - 2021

NO	URAIAN	SAT	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Diklat Pim Tk. II	Orang	4	4	2	2	6	6	2	2	5	4	5	4
2	Diklat Pim Tk. III		32	32	5	5	34	34	30	25	30	30	3	3
3	Diklat Pim Tk. IV		90	90	120	120	60	60	40	40	80	40	60	60

Sumber data : BKPP Kota Semarang Tahun 2021 (diolah)

Tabel 2.3.18
REKAPITULASI PESERTA DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL
PEMERINTAH KOTA SEMARANG
TAHUN 2016 - 2021

No	Uraian	Sat	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Diklat Teknis Penyusunan Perundang-undangan	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Diklat Teknis Pengelolaan Pasar	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Diklat Pengelolaan BLU bagi Puskesmas	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Diklat TOT Komunikasi	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Diklat Self Assesment Pajak	Orang	26	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Diklat Pemetaan Daerah Bencana	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Diklat Komputer (Angkatan I s/d VI)	Orang	180	180	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Diklat Bendahara Pengeluaran	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Diklat Pengadaan Tanah	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Diklat Survey Lalin dan Angkatan	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Diklat Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah	Orang	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Diklat Pengadaan Barang/Jasa	Orang	-	-	30	30	30	30	30	30	-	-	30	30
13	Diklat SAKIP	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Diklat Manajemen Pelatihan	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Diklat Pengelola Informasi Publik	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Diklat Capacity Building	Orang	-	-	240	240	120	120	120	120	220	220	-	-
17	Diklat Pemetaan Tingkat Dasar	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Diklat Pengelolaan Aset	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Diklat Manajemen Proyek	Orang	-	-	28	28	-	-	-	-	-	-	-	-

No	Uraian	Sat	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
20	Diklat Penanganan Permukiman Kumuh Perkotaan	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Diklat Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Diklat Gizi Center Bagi Tenaga Gizi	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Bintek Penyusunan SOP Angkatan I dan Angkatan II	Orang	-	-	55	55	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Diklat Office Komputer Lanjutan	Orang	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Diklat Teknis Penanganan Banjir	Orang	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-
26	Diklat Teknis Hukum Kontrak	Orang	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-
27	Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan	Orang	-	-	-	-	30	30	32	32	30	30	-	-
28	Diklat Komputer (Angkatan I s/d IV)	Orang	-	-	-	-	120	120	-	-	-	-	-	-
29	Diklat Pengelolaan Aset	Orang	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-
30	Diklat Fungsional Kesehatan	Orang	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-	-	-
31	Diklat Teknis Keuangan Kelurahan (Angkatan I s/d II)	Orang	-	-	-	-	-	-	80	80	-	-	-	-
32	Diklat Manajemen Risiko Pengadaan	Orang	-	-	-	-	-	-	21	21	-	-	-	-
33	Diklat Pengendalian Longsor	Orang	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-
34	Diklat CS Angkatan I	Orang	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-	-	-
35	Diklat Teknis Pengelolaan Aset Milik Daerah	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	-	-
36	Diklat Teknis Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30
37	Diklat Customer Service (Angkatan 1 dan 2)	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64	64
38	Diklat Penatausahaan Keuangan Kelurahan (Angkatan 1 s/d 4)	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	160	160
39	Diklat Penyusunan RENSTRA	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60	60
41	Diklat Manajemen Kesekretariatan	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30
42	Diklat Etiket Keprotokolan Angkatan 1 dan 2	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	41
43	Diklat Kepemimpinan Inovasi	Orang	60	60	60	60	30	30	0	0	0	0	0	0

Sumber data : BKPP Kota Semarang Tahun 2021 (diolah)

Tabel 2.3.19
Realisasi Kinerja Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021

No	Indikator Kinerja	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang Jabatannya	126	126	127	127	100	100	72	67	115	74	68	67
2	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	636	651	783	797	550	651	423	422	360	287	510	433

Sumber : BKPP Kota Semarang 2016-2021 (diolah)

Bila kita cermati dari uraian table - tabel diatas, maka belum optimalnya pengembangan dan pembinaan aparatur dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran untuk mengikuti diklat teknis maupun fungsional. Sehingga dalam penyelenggaraan diklat masih menggunakan skala prioritas utama, pada diklat-diklat apa saja yang harus diselenggarakan sebagai penunjang tercapainya visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Semarang.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Terdapat 3 (tiga) potensi yang dapat dioptimalkan menjadi kekuatan untuk dapat mewujudkan manajemen ASN yang baik, yaitu: (1) mandat yang kuat berdasarkan Undang-Undang maupun peraturan dibawahnya; (2) infrastruktur kelembagaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang memadai sehingga akan memudahkan penetrasi pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan (3) teknologi digital yang semakin canggih yang dapat digunakan untuk mempermudah pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. **Potensi pertama** yaitu sesuai amanat undang-undang maupun peraturan dibawahnya meneguhkan dan memperkuat posisi BKPP sebagai perangkat daerah yang mengurus manajemen ASN di Pemerintah Kota Semarang yang diteguhkan dengan Peraturan Walikota Semarang No. 87

tahun 2016, Peraturan Walikota Semarang No. 91 tahun 2016, dan Peraturan Walikota Semarang No. 67 tahun 2017.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 PP No.11/2017, Manajemen PNS meliputi 14 hal: (1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pangkat dan jabatan; (4) pengembangan karier; (5) pola karier; (6) promosi; (7) mutasi; (8) penilaian kinerja; (9) penggajian dan tunjangan; (10) penghargaan; (11) disiplin; (12) pemberhentian; (13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan (14) perlindungan. Kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN, sebagaimana disebutkan pada Pasal 55 ayat (3) UU 5/2014 menunjukkan betapa penting peran BKPP yang dalam hal ini sebagai instansi daerah yang melaksanakan manajemen PNS.

Potensi kedua adalah infrastruktur kelembagaan BKPP. Sesuai Peraturan Walikota Semarang no. 87 tahun 2016 maupun perubahannya, menyebutkan bahwa BKPP merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Jika dilihat kedudukannya sebagai Perangkat Daerah yang berkedudukan di bawah Walikota, BKPP memiliki tugas teknis spesifik yang diberikan oleh undang-undang hanya kepada BKPP. Sebagai lembaga dengan tugas spesifik di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, BKPP memiliki peran untuk melakukan pembinaan serta pengawasan dan pengendalian di semua Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang terkait manajemen ASN, dikarenakan seluruh Perangkat Daerah memiliki struktur yang membidangi kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan dalam skala internal Perangkat Daerah sehingga.

Potensi ketiga teknologi digital yang semakin canggih. BKPP telah mempunyai data base dan sistem informasi ASN serta sistem informasi pelayanan kepegawaian yang sudah terintegrasi menjadi satu dalam aplikasi yang bernama **Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Teknologi** (SIMPATIK). BKPP sebagai instansi penyelenggaraan manajemen ASN di Pemerintah Kota Semarang memiliki sumber daya berupa big data ASN Pemerintah Kota Semarang yang dapat dijadikan bahan untuk menentukan arah kebijakan pembangunan ASN kedepan. Hal ini perlu dimanfaatkan

melalui pengelolaan data yang mutakhir dan akuntabel.

Tantangan pertama, Sistem Manajemen ASN. Manajemen ASN di instansi pemerintah pusat dan daerah berjalan masing-masing. Sistem yang dibangun belum sepenuhnya dijadikan standar yang diterapkan di seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Manajemen ASN berjalan “sesuai adat istiadat” di masing-masing instansi. Sistem pengawasan dan pengendalian yang masih konvensional menyebabkan biaya yang tinggi dan tidak optimalnya implementasi manajemen ASN. Tumpang tindih kewenangan antar lembaga pemerintahan yang mengurus ASN (Kementerian PAN RB, KASN, LAN, dan BKN) menambah tantangan ke depan. Mengurai tumpang tindih keempat lembaga tersebut menjadi prioritas utama, kemudian didukung dengan tata kelola yang kolaboratif dalam manajemen ASN. Tantangan selanjutnya di bidang sistem manajemen ASN adalah peraturan perundang-undangan yang harus segera direvisi. Masih banyak praktik manajemen ASN yang mengacu pada peraturan yang sudah lama sekali dan belum pernah ditelaah relevansinya dengan kondisi saat ini sehingga perlu disesuaikan dengan perkembangan terkini.

Tantangan kedua terkait kompetensi, distribusi, dan pelayanan ASN. Seiring dengan perkembangan jaman dan tuntutan publik yang bergerak semakin cepat, maka kompetensi ASN harus ditingkatkan. Selain peningkatan, isu lainnya adalah pemerataan kompetensi ASN. Perlu segera disusun standar kompetensi ASN, sehingga kompetensi level 3 ASN (misalnya) akan sama baik ASN yang bertugas dimanapun di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Sektor pelayanan kepegawaian pun masih belum maksimal. Standar Pelayanan Minimum (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) harus ditingkatkan kepada level pelayanan prima. Pelayanan yang mudah, cepat, dan murah tidak hanya menjadi slogan tetapi juga terimplementasi dalam praktik keseharian. Distribusi ASN juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Permasalahan kesenjangan jumlah, kualitas, dan ketidaksinkronan antara kompetensi ASN dengan kebutuhan pembangunan di instansinya harus segera dipecahkan agar tujuan pembangunan dapat tercapai dengan baik.

Tantangan ketiga, database dan sistem informasi ASN. Pemerintah sebenarnya memiliki data ASN, hanya saja informasinya kurang lengkap dan

tidak mutakhir. Selain itu, data yang ada hanya dimiliki oleh instansinya masing-masing (tidak terintegrasi). Sistem database yang masih belum terintegrasi antara Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat mengakibatkan adanya perbedaan data *double* atau belum *terupdate* yang sebenarnya jika ditelisik lebih dalam ujung-ujungnya adalah data yang sama. Oleh karena itu, tantangan ke depan adalah bagaimana mengembangkan database ASN yang memuat informasi yang lengkap, mutakhir dan terintegrasi. Dengan adanya Big Data ASN maka kebijakan yang terkait manajemen ASN akan lebih tepat sasaran karena berlandaskan data yang valid. Setelah mengembangkan database yang terintegrasi, sistem informasi ASN juga harus handal. Selain kebijakan lebih tepat sasaran, dengan terintegrasinya sistem informasi ASN yang handal, maka proses pengambilan kebijakan juga akan lebih cepat dan berbiaya rendah.

Tantangan keempat, penegakan tata kelola manajemen ASN. Tata kelola manajemen internal BKPP perlu diperkuat dari yang semula konvensional menjadi digital. Efisiensi anggaran dan waktu menjadi isu utama dalam digitalisasi. Aspek kelembagaan juga perlu dilakukan penataan lebih baik lagi. Kerja yang terlalu “duduk dibelakang meja” harus diubah menjadi kerja kolektif dan kolaboratif. Kerja kolektif dan kolaboratif menjadi syarat utama pencapaian sukses atas amanat Undang-Undang. Untuk itu, perlu adanya transformasi budaya organisasi yang lebih positif. Setelah pelaksanaan Pilkada serentak tahun 2020, masih akan dilaksanakan Pilkada serentak pada tahun 2022, 2023, dan pemilihan Presiden dan pemilihan Legislatif pada tahun 2024. Netralitas ASN perlu dijaga agar pelayanan publik terus berjalan secara adil. Korupsi dan narkoba juga harus mendapat penanganan dan penindakan serius agar tidak menjadi wabah yang menghancurkan bangsa Indonesia. Perlu diperkuat pula langkah-langkah pengawasan internal melalui SPIP dan pengendalian terutama terkait politik praktis, tindak pidana korupsi, dan pidana narkoba.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

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

Permasalahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan tidak dapat terlepas dari permasalahan yang ada pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang tahun 2021-2026 yaitu penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik masih perlu ditingkatkan dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mengidentifikasi permasalahan tadi tidak dapat diselesaikan tanpa adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. ASN yang profesionalitas merupakan salah satu kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Berdasarkan Permenpan No.38 tahun 2018 diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Nilai indeks profesionalitas ASN pada Pemerintah Kota Semarang tahun 2020 sebesar 82,28 dari pengukuran penilaian mandiri. Nilai indeks profesionalitas ASN ini dapat dikategorikan tinggi tetapi masih perlu dioptimalkan lagi. Kemudian perlu diantisipasi terkait pengukuran indeks profesionalitas ASN ini dari cara pengukurannya apabila melalui data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) Sehingga pengotimalan profesionalitas ASN menjadi permasalahan pokok yang akan diselesaikan di tahun selanjutnya.

Adapun pemetaan permasalahan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang pada Tahun ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
Belum optimalnya tingkat profesionalitas ASN	Belum optimalnya kinerja pelayanan kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan administrasi ASN BKPP
		Masih kurangnya kapasitas dan kapabilitas ASN BKPP
	Belum optimalnya akurasi data kepegawaian	Belum optimalnya pemanfaatan Teknologi informasi
		Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana teknologi informasi
	Kurangnya kompetensi ASN	Belum optimalnya pengembangan penyelenggaraan diklat dan sejenisnya
		Belum optimalnya pengembangan kelembagaan diklat
	Belum optimalnya pembinaan dan pengembangan ASN	Belum optimalnya proses <i>recruitment</i> ASN
		Belum optimalnya pengembangan karir ASN
		Belum optimalnya sistem <i>reward and punishment</i>

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berupaya untuk meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas. Hal ini di arahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien, kesejahteraan yang terjamin serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima. Isu strategis secara makro yang berhubungan dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang adalah terkait pelaksanaan reformasi

birokrasi, sedangkan jika dilihat Isu-isu strategis secara mikro yang berkembang di masyarakat dan dapat dikaitkan dengan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Skill Tertentu (kebutuhan kuantitas, kualitas, distribusi ASN)
2. Pegawai Non ASN (efektifitas, efisiensi anggaran dan ketepatan sasaran kebutuhan)
3. Pembelajaran Jarak Jauh dan Pelayanan Jarak Jauh (kompetensi dan pelayanan kepegawaian)
4. Pengembangan Desain /Struktur Organisasi (efektifitas struktur organisasi dan pola karir)

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

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

Adapun Visi Walikota dan Wakil Walikota Terpilih periode 2021-2026 adalah sebagai berikut :

“Terwujudnya Kota Semarang yang Semakin Hebat berlandaskan Pancasila dalam Bingkai NKRI”

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

Dari definisi HEBAT dikandung pemahaman bahwa visi tersebut ingin mewujudkan kondisi masyarakat yang semakin sejahtera dalam rangka mencapai keunggulan dan kemuliaan,

serta kondisi perkotaan yang kondusif dan modern dengan tetap memperhatikan lingkungan berkelanjutan demi kemajuan perdagangan dan jasa.

Visi pembangunan tersebut akan dicapai melalui 5 (lima) misi yang terdiri:

1. Meningkatkan Kualitas & Kapasitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul & Produktif Untuk Mencapai Kesejahteraan & Keadilan Sosial;
2. Meningkatkan Potensi Ekonomi Lokal Yang Berdaya Saing Dan Stimulasi Pembangunan Industri, Berlandaskan Riset Dan Inovasi Berdasar Prinsip Demokrasi Ekonomi Pancasila;
3. Menjamin Kemerdekaan Masyarakat Menjalankan Ibadah, Pemenuhan Hak Dasar Dan Perlindungan Kesejahteraan Sosial Serta Hak Asasi Manusia Bagi Masyarakat Secara Berkeadilan;
4. Mewujudkan Infrastruktur Berkualitas Yang Berwawasan Lingkungan Untuk Mendukung Kemajuan Kota,
5. Menjalankan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Secara Dinamis Dan Menyusun Produk Hukum Yang Sesuai Nilai-Nilai Pancasila Dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

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 :

“Semarang Semakin Hebat”

Makna slogan tersebut adalah Bergerak bersama Menciptakan Semarang Semakin Hebat diartikan menjadikan Kota Semarang sebagai kota wisata, agar warga Kota Semarang semakin Bangkit dan sejahtera. Sikap ini diperlukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kecintaan aparatur dan masyarakat akan kotanya.

Melalui pernyataan ini akan timbul sikap kepeloporan, sinergi

dan kolaborasi untuk menjaga kotanya dan melakukan inovasi dan kreativitas dalam membangun kota dengan tidak meninggalkan budaya dan karakter lokal.

Dalam upaya mewujudkan Program Unggulan Misi Walikota Semarang, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang melaksanakan pencapaian Misi Walikota Semarang Ke-5 yaitu **“Menjalankan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Secara Dinamis Dan Menyusun Produk Hukum Yang Sesuai Nilai-Nilai Pancasila Dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia”**. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas. Hal ini diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

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

Tabel 3.3.1.

Visi, Misi dan Sasaran Stategis Ketiga Lembaga Kepegawaian

No		MENPAN 2020 - 2024	BKN Pusat Jakarta	BKN Kanreg I Yogyakarta	BKD Provinsi Jawa Tengah
1	Visi	Mewujudkan Aparatur Yang professional dan berintegritas tinggi untuk mencapai pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada presiden dan wakil presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden : “Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong”.	Mewujudkan pengelola ASN yang professional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	“Mewujudkan pengelolaan ASN yang professional dan berintegritas untuk mendukung terciptanya Indonesia maju”	Menjadi Pengelola manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Unggul
2	Misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis elektronik – digital bureaucracy. 2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global. 3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel 4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas 5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani 6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN 2. Penyelenggaraan manajemen ASN 3. Penyimpanan informasi pegawai ASN 4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN 5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN. 2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN. 3. Meningkatkan kualitas penyimpanan pemanfaatan informasi pegawai ASN. 4. Meningkatkan pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN. 5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia dan sistem manajemen internal Kantor Regional I BKN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan 2. Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur 3. Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian Kinerja 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. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien 2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif 3. Terwujudnya pemerintah yang bersih, akuntabel dan bekerja tinggi 4. Terwujudnya pelayanan public yang baik dan berkualitas 5. Terwujudnya aparatur Kementrian PANRB yang professional dan berkinerja tinggi 	Meningkatnya tingkat profesionalisme Pegawai ASN	<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. Menignkatkan Kualitas pelayanan status kepegawaian dan pensiun 4. Meningkatkan kualitas pelayanan mutase kepegawaian 5. Meningkatkan efektifitas pelaksanaan dan pengendalian 6. Meningkatkan kualitas data kepegawaian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan a sistem pola karier yang jelas dan terukur. 2. Meningkatkan 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.
---	-------------------	--	--	--	---

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang hubungannya dengan RTRW secara langsung tidak terdapat hubungan signifikan. Tetapi perlu juga diperhatikan pada KLHS bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berhubungan langsung.

Penyusunan KLHS dilakukan pada tahap awal dari proses penyusunan Rancangan Awal, sehingga dapat diperkirakan dampak negatif terhadap lingkungan hidup apabila Kebijakan, Rencana dan Program (KRP) dilaksanakan. KLHS tidak mengkaji dampak sebuah proyek, melainkan mengkaji dampak sebuah Kebijakan, Rencana dan Program (KRP). Karenanya, hasil dari kajian ini tentunya bersifat strategic untuk rancangan Renstra BKPP tahun 2021-2026 memberikan rekomendasi penyempurnaan Kebijakan, Rencana dan Program (KRP) yang tertuang dalam Renstra Kota Semarang tahun 2021-2026. Dengan kata lain, dengan adanya Pengendalian Lingkungan, implementasi KLHS diharapkan permasalahan lingkungan yang diperkirakan terjadi dapat diminimalisasi sehingga pembangunan yang berkelanjutan dapat diwujudkan di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk RPJMD tahun 2016-2021 isu strategis yang dihasilkan terdiri dari 17 isu strategis, yaitu: (1) Kemiskinan Kota; (2) Akses dan ketersediaan pangan yang murah dan berkualitas; (3) Pelayanan Kesehatan dan pengobatan yang murah dan berkualitas; (4) Penyelenggaraan Pendidikan yang mudah diakses, Merata dan berkualitas; (6) Kesejahteraan Keluarga; (7) Energi terbarukan yang murah dan ramah lingkungan; (8) UMKM yang kreatif dan berdaya saing ; (9) Industri Kreatif dan Inovatif Berbasis IT; (9) Infrastruktur Tangguh dan Ramah Lingkungan; (10) Keterlibatan Para Pihak dalam Pembangunan; (11) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; (12) Daya Dukung Air; (13) Pemenuhan Sarana Prasarana Minimal Permukiman; (14) Risiko Bencana dan perubahan iklim; (15) Daya Dukung Fungsi Lindung; (16) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan; (17) *Good Governance*. Isu strategis dalam kajian Lingkungan Hidup Strategis yang berhubungan dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang adalah Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kemudian jika dilihat dari hasil kajian pengaruh terdapat 2 program yang memberikan pengaruh/dampak terhadap isu strategis yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Peningkatan Kapastitas ASN.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan hasil telaahan terhadap isu-isu dan kebijakan nasional, isu dan kebijakan Provinsi Jawa Tengah, kebijakan Kementrian maupun Lembaga non Kementrian terkait, perbandingan dengan Kabupaten sekitar, serta Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Semarang, maka isu dan kebijakan serta permasalahan pembangunan yang ada selama beberapa periode pembangunan perlu dikaji kembali untuk penetapan isu strategis Kota Semarang pada pelaksanaan pembangunan periode 2016-2021. Isu-isu strategis yang berkembang di masyarakat dan dapat dikaitkan dengan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Kota Semarang adalah berkaitan dengan tata kelola pemerintahan dan reformasi birokrasi.

Isu strategis secara makro yang berhubungan dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang adalah terkait pelaksanaan reformasi birokrasi, sedangkan jika dilihat Isu-isu strategis secara mikro yang berkembang di masyarakat dan dapat dikaitkan dengan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Skill Tertentu

Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin hari jumlah sumber daya aparatur (ASN) semakin menurun. Belum lagi apabila berbicara soal kualitasnya, Apakah semuanya merupakan sumber daya manusia yang berkualitas? Tentu saja tidak. Hanya beberapa saja dari mereka yang benar-benar sesuai dengan *skill* dan kriteria yang diperlukan oleh perangkat daerah. Pemerintah Daerah memerlukan sumber daya aparatur yang benar-benar mumpuni demi kemajuan dan tercapainya tujuan serta sasaran perangkat daerah, yang mana jumlah tersebut sangatlah terbatas. Hal ini membuat perangkat daerah harus bersaing dengan yang lain demi mendapatkan sumber daya tersebut dan mempertahankannya. Sebagai contoh adalah ASN dengan skill tertentu yang jumlahnya terbatas seperti dokter spesialis, penerjemah dan

lainnya. Oleh karenanya ketersediaan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya dilihat dari sisi kuantitas saja tetapi juga harus dilihat dari sisi kualitas.

2. Pegawai Non ASN

Berdasarkan data di BKPP Kota Semarang diketahui jumlah pegawai non ASN sampai dengan bulan Mei 2021 sebanyak 7.175. Bila dilihat dari jumlah pegawai non ASN saat ini sudah cukup banyak bila dibandingkan dengan jumlah ASN Pemerintah Kota Semarang sampai dengan bulan Mei 2021 sebanyak 9.826 ASN. Apabila jumlah pegawai non ASN saat ini tidak dikendalikan dan dilakukan perhitungan yang cermat, bisa jadi akan menjadi permasalahan pada 5 (lima) tahun ke depan. Isu terkait dengan pegawai non ASN terkait pengenalan identitas, visi, misi, kultur/budaya dan kerahasiaan data perangkat daerah serta ketepatan jumlah pegawai non ASN dengan mutu yang dihasilkan yang akan menjadi tantangan kedepannya .

3. Pembelajaran Jarak Jauh dan Pelayanan Jarak Jauh

Isu sumber daya aparatur terkini selanjutnya yaitu pembelajaran jarak jauh dalam hal ini yang dimaksud penulis adalah pembelajaran jarak jauh pada diklat ASN. Pandemi Covid-19 yang terjadi sejak tahun 2020 sampai dengan saat ini menyebabkan terjadinya perubahan kebiasaan pada masyarakat tanpa terkecuali. Mulai dari menggunakan masker, *social distancing*, *work form home*, maupun penerapan *protocol* kesehatan yang ketat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri kedepannya bagi pengembangan kompetensi sumber daya aparatur tersebut. Harus mulai dikembangkan mulai sekarang pembelajaran diklat secara non klasikal tidak hanya secara klasikal. Kemudian jika dilihat pelayanan jarak jauh dapat mulai dikembangkan pelayanan kepegawaian secara online (tanpa tatap muka). Seperti contoh dapat disediakan portal aplikasi sebagai sarana penghubung antara customer dengan pengelola layanan. Surat-surat kedinasan dapat di kirim melalui email resmi instansi atau juga dapat melalui aplikasi whatsapp resmi instansi dengan catatan tetap harus memperhatikan kerahasiaan isinya. Sehingga apabila terjadi hal-hal diluar perkiraan seperti pandemi covid-

19 di kemudian hari, kita sudah siap dan tidak akan mengganggu pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

4. Pengembangan Desain /Struktur Organisasi

Sejalan dengan Surat Kemendagri No. 130/1970/OTDA tanggal 26 maret 2021 tentang penyederhanaan organisasi pada jabatan adminsitrase di lingkungan Pemerintah Daerah yang berisikan tentang penataan kelembagaan jabatan adminsitrase dan pengalihan ke jabatan fungsional secara tidak langsung berpengaruh pada jalannya roda organisasi dan pola karir ASN itu sendiri. Sistem organisasi yang telah diterapkan selama bertahun-tahun dengan struktur yang lama berganti dengan struktur organisasi yang baru, dimana peralihan jabatan administrasi kepada jabatan fungsional belum tentu bisa efektif untuk diterapkan di tahun tersebut atau tahun berikutnya. Karena apa, hal tersebut harus disesuaikan dengan keberagaman sumber daya aparatur organisasi yang ada. Keanekaragaman sumber daya aparatur dengan karakteristiknya yang khas, yang mana hal ini berubah, menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola kepegawaian untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi mereka. Oleh sebab itu, desain organisasi yang diciptakan harus tepat dan mampu menjawab keberagaman sumber daya tersebut.

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

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP Kota Semarang

Tujuan, sasaran, program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang ditetapkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kota Semarang Tahun 2021-2026.

4.1.1 Tujuan

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis untuk menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang yang mengarahkan pada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan. Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna:

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Renstra;
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mengadopsi dari Visi dan Misi Walikota Semarang menetapkan tujuan **“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Professional”**

4.1.2 Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, dan rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program, yang dirumuskan untuk

mencapai atau menjelaskan tujuan serta disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis.

Dalam rangka mencapai tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang **“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Professional”** selanjutnya diwujudkan dengan 2 (dua) Sasaran, terdiri dari :

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian;
- 2) Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur sipil negara (ASN).

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

TABEL 4.1

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

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	REALISASI		TARGET KINERJA TUJUAN /SASARAN PADA TAHUN KE					Kondisi Akhir
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Renstra
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional		Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	82,28	N/A	82,50	83,00	83,50	84,00	84,50	84,50
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Sasaran I: Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	Nilai	80,30	N/A	80,60	80,90	81,20	81,50	81,50	81,50
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	Sasaran II: Indeks Merit Sistem	Nilai	0,61	N/A	0,62	0,63	0,64	0,65	0,66	0,66

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan, untuk mewujudkan misi, tujuan, dan sasaran Visi Walikota dan Wakil Walikota Terpilih Periode 2021-2026 di susun strategi dan kebijakan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Terwujudnya Kota Semarang yang Semakin Hebat berlandaskan Pancasila dalam Bingkai NKRI			
MISI KE-V : Menjalankan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Secara Dinamis Dan Menyusun Produk Hukum Yang Sesuai Nilai-Nilai Pancasila Dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan aparat sipil negara (ASN) yang profesional	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatkan kelembagaan dan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Peningkatan pelayanan administrasi ASN BKPP
			Peningkatan kapasitas dan kapabilitas ASN BKPP
		Meningkatkan akurasi database Kepegawaian	Peningkatan akurasi database administrasi kepegawaian dengan pemanfaatan Teknologi informasi
			Peningkatan sarana dan prasarana pendukung teknologi informasi
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparat sipil negara (ASN)	Meningkatkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan dan sejenisnya	Peningkatan dan pengembangan penyelenggaraan diklat dan sejenisnya
			Peningkatan dan pengembangan kelembagaan diklat
		Mengoptimalkan pembinaan dan pengembangan aparat ASN	Peningkatan proses recruitment ASN
			Peningkatan pembinaan dan pengembangan karir ASN
	Penguatan sistem reward and punishment ASN		

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis untuk menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang yang mengarahkan pada perumusan sasaran, kebijakan, program

dan kegiatan. Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna:

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Renstra;
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Rencana Strategis.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mengadopsi dari Visi dan Misi Walikota Semarang menetapkan tujuan **“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Professional”**

Tujuan tersebut memiliki kesepakatan bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan harus mampu mewujudkan aparatur Pemerintah Kota Semarang yang bertindak secara profesional sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan Kota Semarang melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik. Selanjutnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menentukan “Indeks Profesionalitas ASN” sebagai indikator tujuan.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, dan rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program, yang dirumuskan untuk mencapai atau menjelaskan tujuan serta disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis.

Dalam rangka mencapai tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang **“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Professional”** selanjutnya diwujudkan dengan 2 (dua) Sasaran, yaitu :

1. Sasaran ke-1 meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dengan indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah nilai Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian

2. Sasaran ke-2 meningkatnya sumber daya aparatur sipil negara (ASN) dengan indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah Indeks Merit Sistem.

Selanjutnya strategi yang merupakan rumusan penjelasan langkah prioritas untuk mencapai sasaran adalah (1) Meningkatkan kelembagaan dan kinerja pelayanan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (2) Meningkatkan akurasi database Kepegawaian (3) Meningkatkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan dan sejenisnya (4) Mengoptimalkan pembinaan dan pengembangan aparatur ASN .

Kemudian dijabarkan melalui arah kebijakan yaitu (1) Peningkatan pelayanan administrasi ASN BKPP, (2) Peningkatan kapasitas dan kapabilitas ASN BKPP, (3) Peningkatan akurasi database administrasi kepegawaian dengan pemanfaatan Teknologi informasi, (4) Peningkatan sarana dan prasarana pendukung teknologi informasi, (5) Peningkatan dan pengembangan penyelenggaraan diklat dan sejenisnya, (6) Peningkatan dan pengembangan kelembagaan diklat, (7) Peningkatan proses *recruitment* ASN, (8) Peningkatan pembinaan dan pengembangan karir ASN, (9) Penguatan sistem *reward and punishment* ASN.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu sebagai bagian dari instrumen arah kebijakan, yang berisi satu atau lebih kegiatan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mencapai sasaran dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Perumusan program merupakan tindak lanjut dari rumusan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang menggambarkan keterkaitan antar bidang urusan dalam organisasi Perangkat Daerah. Program/kegiatan disusun melalui analisis perencanaan yang memisahkan antara aspek strategis dan operasional, yaitu program/kegiatan untuk perencanaan strategis dan program/kegiatan untuk perencanaan operasional. Dalam hal program/kegiatan strategis maka perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta penganggarannya, mendapatkan prioritas, karena memiliki pengaruh yang luas dan urgent untuk diselenggarakannya.

Kegiatan adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan untuk menghasilkan keluaran dalam rangka mencapai hasil suatu program, yang mengakomodasi perkembangan permasalahan pembangunan. Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan, maka langkah-langkah yang akan dilaksanakan serta dijabarkan ke dalam program-program pembangunan, dan kegiatan pokok serta untuk mengimplementasi 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 2021-2026 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang ke dalam 3 Program, 13 Kegiatan dan 50 Sub Kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dengan jumlah 7 kegiatan dan 28 sub kegiatan;
2. Program Kepegawaian Daerah dengan jumlah 4 kegiatan dan 17 sub kegiatan;
3. Program Pendidikan dan Pelatihan dengan jumlah 2 kegiatan dan 5 sub kegiatan.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
Mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional		Indeks Profesionalitas ASN				skor 1 - 100	82,28	82,50	40.176.229.000	83,00	39.379.509.000	83,50	45.044.769.000	84,00	53.030.820.000	84,50	97.560.688.200
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pegawai					80,30	80,60	19.327.204.000	80,90	20.204.819.000	81,20	20.854.565.000	81,50	21.745.436.000	81,80	22.583.662.000
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	Indeks Sistem Merit					0,65	0,65	20.849.025.000	0,68	19.174.690.000	0,73	24.190.204.000	0,78	31.285.384.000	0,81	74.977.026.200
			X.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					19.327.204.000		20.204.819.000		20.854.565.000		21.745.436.000		22.583.662.000
					Tingkat kesesuaian dan ketepatan waktu penyajian dokumen perencanaan, penganggaran, keuangan serta evaluasi kinerja perangkat daerah	Persen	100,00	100,00	15.524.190.800	100,00	16.024.404.450	100,00	16.185.720.707	100,00	16.271.026.468	100,00	18.810.629.231
			X.XX.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					51.120.300		53.444.000		54.833.207		39.033.568		44.106.689
					Nilai Sakip BKPP Kota Semarang	Nilai	82,00	82,00	51.120.300	82,00	53.444.000	82,00	54.833.207	82,00	39.033.568	82,00	44.106.689
			X.XX.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					12.721.400		13.299.600		13.711.600		12.106.600		13.299.613
					Jumlah dokumen rencana strategis (perubahan) yang tersusun	Dokumen	1,00	1,00	6.360.700	0,00	0	0,00	0	1,00	6.053.300	1,00	6.649.806
					Jumlah dokumen rencana kerja (renja) dan rencana kerja perubahan yang tersusun	Dokumen	2,00	2,00	6.360.700	2,00	13.299.600	2,00	13.711.600	2,00	6.053.300	2,00	6.649.807
			X.XX.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD					7.487.400		7.827.800		7.192.800		7.745.300		8.848.857
					Jumlah dokumen rencana kerja anggaran (rka) yang tersusun	Dokumen	1,00	1,00	7.487.400	1,00	7.827.800	1,00	7.192.800	1,00	7.745.300	1,00	8.848.857
			X.XX.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD					7.345.400		7.679.300		7.056.400		7.598.300		8.681.001
					Jumlah dokumen rencana kerja anggaran (rka) perubahan yang tersusun	Dokumen	1,00	1,00	7.345.400	1,00	7.679.300	1,00	7.056.400	1,00	7.598.300	1,00	8.681.001
			X.XX.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD					2.511.600		2.625.800		3.080.000		2.598.000		2.968.355
					Jumlah dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) pergeseran yang tersusun	Dokumen	1,00	1,00	1.255.800	1,00	1.312.900	1,00	1.540.000	1,00	1.299.000	1,00	1.484.177
					Jumlah dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) yang tersusun	Dokumen	1,00	1,00	1.255.800	1,00	1.312.900	1,00	1.540.000	1,00	1.299.000	1,00	1.484.178
			X.XX.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD					2.511.600		2.625.800		2.812.800		2.598.100		2.968.355
					Jumlah dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) perubahan yang tersusun	Dokumen	1,00	1,00	2.511.600	1,00	2.625.800	1,00	2.812.800	1,00	2.598.100	1,00	2.968.355
			X.XX.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					18.542.900		19.385.700		20.979.607		6.387.268		7.340.508
					Jumlah dokumen evaluasi yang tersusun	Dokumen	3,00	3,00	18.542.900	3,00	19.385.700	3,00	20.979.607	3,00	6.387.268	3,00	7.340.508
			X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					13.798.601.700		14.456.252.050		14.392.768.300		14.427.042.600		16.957.715.545
					Jumlah kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang berjalan baik	Kegiatan	5,00	5,00	13.798.601.700	5,00	14.456.252.050	5,00	14.392.768.300	5,00	14.427.042.600	5,00	16.957.715.545
			X.XX.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					13.544.448.500		14.160.105.250		14.011.536.000		14.019.808.400		16.692.705.951
					Pemenuhan gaji, tunjangan dan TPP ASN	Bulan	12,00	12,00	13.544.448.500	12,00	14.160.105.250	12,00	14.011.536.000	12,00	14.019.808.400	12,00	16.692.705.951

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			X.XX.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN					240.028.000		281.379.400		365.000.000		393.113.000		249.124.000
				Belanja penunjang tugas ASN	Bulan	12.00	12.00	240.028.000	12.00	281.379.400	12.00	365.000.000	12.00	393.113.000	12.00	249.124.000	
			X.XX.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				5.925.600		6.195.000		6.455.300		5.639.300		6.195.019	
				Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun Perangkat Daerah yang tersusun	Dokumen	1.00	1.00	5.925.600	1.00	6.195.000	1.00	6.455.300	1.00	5.639.300	1.00	6.195.019	
			X.XX.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD				4.213.000		4.404.500		4.947.200		4.358.000		4.979.025	
				Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran Perangkat Daerah yang tersusun	Dokumen	2.00	2.00	4.213.000	2.00	4.404.500	2.00	4.947.200	2.00	4.358.000	2.00	4.979.025	
			X.XX.01.2.02.08	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran				3.986.600		4.167.900		4.829.800		4.123.900		4.711.550	
				Jumlah Laporan Prognosis Realisasi Anggaran Perangkat Daerah yang tersusun	Dokumen	2.00	2.00	3.986.600	2.00	4.167.900	2.00	4.829.800	2.00	4.123.900	2.00	4.711.550	
			X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				1.674.468.800		1.514.708.400		1.738.119.200		1.804.950.300		1.808.806.997	
				Jumlah kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang berjalan baik	Kegiatan	3.00	3.00	1.674.468.800	3.00	1.514.708.400	3.00	1.738.119.200	3.00	1.804.950.300	3.00	1.808.806.997	
			X.XX.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				394.370.400		416.841.800		474.919.200		511.392.500		584.255.981	
				Pemenuhan kebutuhan jasa komunikasi (telepon, internet), listrik, air Perangkat Daerah	Bulan	12.00	12.00	394.370.400	12.00	416.841.800	12.00	474.919.200	12.00	511.392.500	12.00	584.255.981	
			X.XX.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				390.898.400		208.666.600		374.000.000		404.357.800		201.971.016	
				Perbaikan peralatan dan perlengkapan kantor	Bulan	12.00	12.00	195.449.200	12.00	104.333.300	12.00	187.000.000	12.00	202.178.900	12.00	100.985.508	
				Perbaikan peralatan kerja	Bulan	12.00	12.00	195.449.200	12.00	104.333.300	12.00	187.000.000	12.00	202.178.900	12.00	100.985.508	
			X.XX.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				889.200.000		889.200.000		889.200.000		889.200.000		1.022.580.000	
				Belanja penunjang tugas ASN	Bulan	12.00	12.00	889.200.000	12.00	889.200.000	12.00	889.200.000	12.00	889.200.000	12.00	1.022.580.000	
				Persentase peningkatan kemampuan ASN BKPP	Persen	100.00	100.00	37.470.700	100.00	39.179.200	100.00	40.501.200	100.00	35.664.800	100.00	39.179.214	
			X.XX.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				37.470.700		39.179.200		40.501.200		35.664.800		39.179.214	
				Jumlah kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang berjalan baik	Kegiatan	1.00	1.00	37.470.700	1.00	39.179.200	1.00	40.501.200	1.00	35.664.800	1.00	39.179.214	
			X.XX.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan				37.470.700		39.179.200		40.501.200		35.664.800		39.179.214	
				Jumlah peserta bintek internal	Orang	115.00	115.00	37.470.700	115.00	39.179.200	115.00	40.501.200	115.00	35.664.800	115.00	39.179.214	
				Persentase ketersediaan sarana prasarana kantor yang berfungsi baik	Persen	100.00	100.00	3.765.542.500	100.00	4.141.235.350	100.00	4.628.343.093	100.00	5.438.744.732	100.00	3.733.853.555	
			X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah				2.128.563.100		2.703.573.960		2.797.953.693		2.775.408.828		2.378.193.627	
				Jumlah kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang berjalan baik	Kegiatan	8.00	8.00	2.128.563.100	8.00	2.703.573.960	8.00	2.797.953.693	8.00	2.775.408.828	8.00	2.378.193.627	

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			X.XX.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor					55.810.900		58.347.800		59.615.000		57.732.600		65.958.438
				Pemenuhan kebutuhan komponen instalasi listrik Perangkat Daerah	Bulan	12.00	12.00	55.810.900	12.00	58.347.800	12.00	59.615.000	12.00	57.732.600	12.00	65.958.438	
			X.XX.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga					245.882.600		157.059.100		237.124.690		254.348.800		100.588.562
				Pemenuhan kebutuhan Peralatan Rumah Tangga Perangkat Daerah	Bulan	12.00	12.00	245.882.600	12.00	157.059.100	12.00	237.124.690	12.00	254.348.800	12.00	100.588.562	
			X.XX.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor					165.555.500		173.080.800		179.041.403		171.255.428		145.655.923
				Pemenuhan Alat Tulis Kantor Perangkat Daerah	Bulan	12.00	12.00	165.555.500	12.00	173.080.800	12.00	179.041.403	12.00	171.255.428	12.00	145.655.923	
			X.XX.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan					190.382.100		270.126.760		278.215.900		267.278.600		120.360.686
				Pemenuhan kebutuhan barang cetakan Perangkat Daerah	Bulan	12.00	12.00	190.382.100	12.00	270.126.760	12.00	278.215.900	12.00	267.278.600	12.00	120.360.686	
			X.XX.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan					2.399.900		2.509.000		2.305.500		2.482.500		2.836.288
				Pemenuhan kebutuhan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan Perangkat Daerah	Bulan	12.00	12.00	2.399.900	12.00	2.509.000	12.00	2.305.500	12.00	2.482.500	12.00	2.836.288	
			X.XX.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu					291.198.600		304.434.900		307.651.200		275.710.000		444.143.800
				Penyediaan makanan dan minuman rapat	Bulan	12.00	12.00	50.000.000	12.00	50.000.000	12.00	50.000.000	12.00	20.000.000	12.00	150.000.000	
				Penyediaan makanan dan minuman peserta kegiatan	Bulan	12.00	12.00	141.198.600	12.00	154.434.900	12.00	157.651.200	12.00	164.680.000	12.00	244.143.800	
				Penyediaan makanan dan minuman tamu	Bulan	12.00	12.00	100.000.000	12.00	100.000.000	12.00	100.000.000	12.00	91.030.000	12.00	50.000.000	
			X.XX.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					846.809.400		1.198.937.100		1.199.000.000		1.213.206.100		889.256.756
				Penyediaan biaya rapat, konsultasi dan koordinasi dalam kota	Bulan	12.00	12.00	300.000.000	12.00	300.000.000	12.00	300.000.000	12.00	300.000.000	12.00	100.000.000	
				Penyediaan biaya rapat, konsultasi dan koordinasi ke luar kota	Bulan	12.00	12.00	546.809.400	12.00	898.937.100	12.00	899.000.000	12.00	913.206.100	12.00	789.256.756	
			X.XX.01.2.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD					330.524.100		539.078.500		535.000.000		533.394.800		609.393.174
				Pemenuhan dukungan pelaksanaan SPBE	Bulan	12.00	12.00	330.524.100	12.00	539.078.500	12.00	535.000.000	12.00	533.394.800	12.00	609.393.174	
			X.XX.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					375.267.800		400.000.000		600.698.800		810.498.004		100.043.428
				Jumlah kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang berjalin baik	Kegiatan	1.00	1.00	375.267.800	1.00	400.000.000	2.00	600.698.800	1.00	810.498.004	1.00	100.043.428	
			X.XX.01.2.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					0		0		0		311.979.800		0
				Pemenuhan peralatan dan perlengkapan gedung kantor	Unit	0.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.00	311.979.800	0.00	0	
			X.XX.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya					375.267.800		400.000.000		600.698.800		498.518.204		100.043.428
				Pemenuhan peralatan dan perlengkapan gedung kantor	Bulan	12.00	12.00	375.267.800	12.00	400.000.000	12.00	600.698.800	12.00	498.518.204	12.00	100.043.428	

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					1.261.711.600		1.037.661.390		1.229.690.600		1.852.837.900		1.255.616.500
				Jumlah kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang berjalan baik	Kegiatan	4.00	4.00	1.261.711.600	4.00	1.037.661.390	4.00	1.229.690.600	4.00	1.852.837.900	4.00	1.255.616.500	
			X.XX.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan					43.945.000		50.536.750		56.437.500		150.003.900		57.128.500
				Pemenuhan bahan bakar minyak, oli, perbaikan kendaraan dinas jabatan dan perpanjangan STNK kendaraan dinas jabatan	Bulan	12.00	12.00	43.945.000	12.00	50.536.750	12.00	56.437.500	12.00	150.003.900	12.00	57.128.500	
			X.XX.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					555.679.600		400.000.000		537.197.800		532.294.000		400.000.000
				Pemenuhan bahan bakar minyak, oli, perbaikan kendaraan dinas operasional dan perpanjangan STNK kendaraan dinas operasional	Bulan	12.00	12.00	555.679.600	12.00	400.000.000	12.00	537.197.800	12.00	532.294.000	12.00	400.000.000	
			X.XX.01.2.09.05	Pemeliharaan Mebel					75.760.000		87.124.000		89.057.100		86.205.400		98.488.000
				Pemenuhan pemeliharaan mebelair	Bulan	12.00	12.00	75.760.000	12.00	87.124.000	12.00	89.057.100	12.00	86.205.400	12.00	98.488.000	
			X.XX.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya					586.327.000		500.000.640		546.998.200		1.084.334.600		700.000.000
				Pemenuhan pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Bulan	12.00	12.00	586.327.000	12.00	500.000.640	12.00	546.998.200	12.00	1.084.334.600	12.00	700.000.000	
			5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					11.049.711.000		18.342.796.000		23.036.241.000		29.083.331.000		67.435.977.000
				Persentase ASN yang telah mengikuti diklat (struktural, teknis, fungsional), seminar, kursus dan sejenisnya	Persen	30.00	35.00	11.049.711.000	40.00	18.342.796.000	45.00	23.036.241.000	50.00	29.083.331.000	55.00	67.435.977.000	
			5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis					5.039.919.321		7.472.795.998		17.520.047.885		23.581.162.222		54.931.693.000
				Jumlah kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis yang berjalan baik	Kegiatan	4.00	4.00	5.039.919.321	4.00	7.472.795.998	4.00	17.520.047.885	4.00	23.581.162.222	4.00	54.931.693.000	
			5.04.02.2.01.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					137.895.666		150.000.000		50.877.900		50.019.000		150.000.000
				Penyelenggaraan analisis kebutuhan diklat	Kegiatan	1.00	1.00	137.895.666	1.00	150.000.000	1.00	50.877.900	1.00	50.019.000	1.00	150.000.000	

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			5.04.02.2.01.02	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					255.266.626		300.000.000		115.590.800		141.976.600		150.860.500
				Penyelenggaraan kajian pengembangan diklat	Kegiatan	1.00	1.00	1.00	177.633.313	1.00	250.000.000	1.00	64.795.400	1.00	91.976.600	1.00	100.860.500
				Penyelenggaraan pengembangan kurikulum diklat	Kegiatan	1.00	1.00	1.00	77.633.313	1.00	50.000.000	1.00	50.795.400	1.00	50.000.000	1.00	50.000.000
			5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					4.510.815.429		6.731.735.428		17.258.073.785		23.285.323.422		54.470.173.820
				Jumlah Peserta diklat Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi	Orang	514.00	565.00	4.510.815.429	621.00	6.731.735.428	683.00	17.258.073.785	751.00	23.285.323.422	826.00	54.470.173.820	
			5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					135.941.600		291.060.570		95.505.400		103.843.200		160.658.680
				Evaluasi Pasca Diklat	Kegiatan	1.00	1.00	67.970.800	1.00	41.060.570	1.00	47.752.700	1.00	56.921.600	1.00	80.329.340	
				Monitoring peningkatan kapasitas SDM pada Perangkat Daerah	Kegiatan	1.00	1.00	67.970.800	1.00	250.000.000	1.00	47.752.700	1.00	46.921.600	1.00	80.329.340	
			5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					6.009.791.679		10.870.000.002		5.516.193.115		5.502.168.778		12.504.284.000
				Jumlah kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang berjalan baik	Kegiatan	1.00	1.00	6.009.791.679	1.00	10.870.000.002	1.00	5.516.193.115	1.00	5.502.168.778	1.00	12.504.284.000	
			5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan					6.009.791.679		10.870.000.002		5.516.193.115		5.502.168.778		12.504.284.000
				Jumlah peserta latsar (penyelenggaraan)	Orang	236.00	1241.00	3.800.000.000	1000.00	4.600.000.000	1000.00	1.285.664.000	1000.00	1.344.966.000	1000.00	2.454.283.998	
				Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan nasional (pengiriman)	Orang	5.00	3.00	509.791.679	3.00	250.000.000	3.00	235.529.115	3.00	229.259.978	3.00	250.000.000	
				Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan administrator (penyelenggaraan)	Orang	30.00	5.00	1.100.000.000	30.00	1.100.000.000	30.00	450.000.000	30.00	453.852.800	30.00	900.000.000	
				Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan pengawas (penyelenggaraan)	Orang	60.00	0.00	0	90.00	3.300.000.000	90.00	3.300.000.000	90.00	3.300.000.000	90.00	3.300.000.000	
				Jumlah peserta latsar (pengiriman)	Orang	12.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	
				Jumlah peserta diklat fungsional (pengiriman)	Orang	35.00	35.00	600.000.000	35.00	1.620.000.002	35.00	245.000.000	35.00	174.090.000	35.00	5.600.000.002	

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					9.799.314.000		831.894.000		1.153.963.000		2.202.053.000		7.541.049.200
				Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah / dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	207.65	225.70	901.796.940	239.43	125.729.488	258.36	209.038.311	275.54	269.038.382	300.42	895.981.975	
			5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN				901.796.940		125.729.488		209.038.311		269.038.382		895.981.975	
				Jumlah kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang berjalan baik	Kegiatan	2.00	2.00	901.796.940	2.00	125.729.488	2.00	209.038.311	2.00	269.038.382	2.00	895.981.975	
			5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				616.000.000		77.695.083		168.728.693		178.864.722		605.099.200	
				Jumlah peserta rakor kepegawaian	Orang	300.00	300.00	300.000.000	300.00	45.000.000	300.00	80.000.000	300.00	134.000.000	300.00	405.099.200	
				Jumlah peserta motivasi achievement/capacity building	Orang	100.00	100.00	200.000.000	100.00	15.000.000	120.00	77.100.000	100.00	31.694.222	100.00	150.000.000	
				Jumlah buku statistik pegawai yang tersusun	Buku	1.00	1.00	16.000.000	1.00	7.133.000	1.00	1.550.000	1.00	2.320.500	1.00	15.000.000	
				Jumlah buku survei kepuasan pegawai yang tersusun	Buku	1.00	1.00	100.000.000	1.00	10.562.083	1.00	10.078.693	1.00	10.850.000	1.00	35.000.000	
			5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				285.796.940		48.034.405		40.309.618		90.173.660		290.882.775	
				Penyelesaian ijin belajar	Bulan	12.00	12.00	52.796.940	12.00	10.240.405	12.00	2.402.850	12.00	11.433.660	12.00	36.882.775	
				Monev pengelolaan pendidikan dan lanjutan PNS	Bulan	12.00	12.00	50.000.000	0.00	0	12.00	6.076.000	12.00	10.850.000	12.00	35.000.000	
				Penyediaan surat ket belajar dan surat ket memiliki ijasah	Bulan	12.00	12.00	10.000.000	12.00	2.866.000	12.00	2.500.000	12.00	2.790.000	12.00	9.000.000	
				Pelaksanaan UKPPI	Kegiatan	1.00	1.00	30.000.000	1.00	10.598.000	1.00	2.346.768	1.00	6.200.000	1.00	20.000.000	
				Pemberian beasiswa PNS tugas belajar	Orang	5.00	4.00	93.000.000	6.00	10.000.000	6.00	20.040.000	4.00	46.500.000	4.00	150.000.000	
				Pelaksanaan ujian dinas	Kegiatan	1.00	1.00	50.000.000	1.00	14.330.000	1.00	6.944.000	1.00	12.400.000	1.00	40.000.000	
				Persentase keterisian jabatan JPT Pratama, administrasi, dan fungsional sesuai kualifikasi	Persen	100.00	100.00	2.451.225.198	100.00	256.150.922	100.00	240.143.154	100.00	354.433.400	100.00	1.764.555.962	
			5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN				2.451.225.198		256.150.922		240.143.154		354.433.400		1.764.555.962	
				Jumlah kegiatan Mutasi dan Promosi ASN yang berjalan baik	Kegiatan	3.00	3.00	2.451.225.198	3.00	256.150.922	3.00	240.143.154	3.00	354.433.400	3.00	1.764.555.962	
			5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN				204.117.490		31.072.300		28.093.154		46.596.201		155.320.670	
				Monitoring dan Evaluasi penempatan pegawai	Kali	1.00	1.00	39.117.490	1.00	3.072.300	1.00	5.533.154	1.00	7.596.201	1.00	25.320.670	
				Mutasi Intern PNS	Bulan	12.00	12.00	30.000.000	12.00	10.000.000	12.00	5.170.000	12.00	9.000.000	12.00	30.000.000	
				Perubahan Jabatan ASN	Bulan	12.00	12.00	60.000.000	12.00	8.000.000	12.00	8.390.000	12.00	12.000.000	12.00	40.000.000	
				Tes Mutasi Masuk PNS	Kegiatan	3.00	3.00	75.000.000	3.00	10.000.000	3.00	9.000.000	3.00	18.000.000	3.00	60.000.000	
			5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				511.105.230		40.000.000		51.970.000		84.737.199		349.123.995	
				Monitoring dan evaluasi penyelesaian kenaikan pangkat	Kali	2.00	2.00	40.000.000	2.00	10.000.000	2.00	7.000.000	2.00	10.500.000	2.00	35.000.000	
				Desk asistensi verifikasi dan validasi kenaikan pangkat	Kegiatan	8.00	6.00	184.258.765	6.00	10.000.000	6.00	10.000.000	6.00	16.237.199	6.00	54.123.995	
				Pembuatan daftar penjagaan kenaikan pangkat	Bulan	4.00	4.00	20.000.000	4.00	5.000.000	4.00	5.800.000	4.00	6.000.000	4.00	20.000.000	
				Penyerahan SK kenaikan pangkat	Kegiatan	4.00	4.00	216.846.465	4.00	5.000.000	4.00	20.000.000	4.00	37.000.000	4.00	190.000.000	
				Penelitian berkas usul kenaikan pangkat	Bulan	4.00	4.00	20.000.000	4.00	5.000.000	4.00	4.000.000	4.00	6.000.000	4.00	20.000.000	

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
					Penyelesaian administrasi kenaikan pangkat	Bulan	12.00	12.00	30.000.000	12.00	5.000.000	12.00	5.170.000	12.00	9.000.000	12.00	30.000.000
			5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN				1.736.002.478		185.078.622		160.080.000		223.100.000		1.260.111.297	
					Mutasi/rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Kegiatan	1.00	1.00	110.660.277	1.00	10.078.622	1.00	25.000.000	1.00	17.000.000	2.00	90.000.000
					Pembuatan aplikasi	Aplikasi	2.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
					Sosialisasi Penguatan sistem merit	Kegiatan	1.00	1.00	150.049.000	1.00	15.000.000	1.00	18.000.000	1.00	12.000.000	2.00	40.000.000
					Penilaian mandiri sistem merit	Kegiatan	1.00	1.00	299.262.535	1.00	20.000.000	1.00	19.080.000	1.00	16.500.000	1.00	55.000.000
					Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Kegiatan	1.00	1.00	590.000.000	1.00	30.000.000	1.00	30.000.000	1.00	39.600.000	1.00	755.111.297
					Tim Penilai kinerja PNS	Bulan	12.00	12.00	120.000.000	12.00	10.000.000	12.00	10.000.000	12.00	18.000.000	12.00	60.000.000
					Uji kompetensi JPT Pratama	Kegiatan	1.00	1.00	406.030.666	1.00	40.000.000	1.00	20.000.000	1.00	60.000.000	1.00	200.000.000
					Pelantikan struktural	Kegiatan	3.00	4.00	20.000.000	3.00	20.000.000	3.00	20.000.000	2.00	20.000.000	3.00	20.000.000
					Uji Kompetensi Administrasi	Kegiatan	0.00	4.00	40.000.000	4.00	40.000.000	4.00	20.000.000	4.00	40.000.000	4.00	40.000.000
					Persentase ASN yang berkinerja baik sampai dengan sangat baik	Persen	80.00	81.00	99.900.800	81.00	39.900.800	81.50	57.900.800	81.50	54.900.800	82.00	89.900.800
			5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				99.900.800		39.900.800		57.900.800		54.900.800		89.900.800	
					Jumlah kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang berjalan baik	Kegiatan	1.00	1.00	99.900.800	1.00	39.900.800	1.00	57.900.800	1.00	54.900.800	1.00	89.900.800
			5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				99.900.800		39.900.800		57.900.800		54.900.800		89.900.800	
					Sosialisasi penilaian kinerja ASN	Kegiatan	4.00	2.00	60.000.000	2.00	10.000.000	2.00	18.000.000	2.00	15.000.000	2.00	50.000.000
					Pengelolaan Penilaian Kinerja ASN	Bulan	12.00	12.00	10.000.000	12.00	10.000.000	12.00	10.000.000	12.00	10.000.000	12.00	10.000.000
					Monev penilaian kinerja ASN	Kegiatan	2.00	1.00	29.900.800	1.00	19.900.800	1.00	29.900.800	1.00	29.900.800	1.00	29.900.800
					Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	16.15	17.53	230.885.665	19.19	80.000.000	20.98	80.000.000	22.88	80.000.000	25.04	80.000.000
			5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN				230.885.665		80.000.000		80.000.000		80.000.000		80.000.000	
					Jumlah kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang berjalan baik	Kegiatan	1.00	1.00	230.885.665	1.00	80.000.000	1.00	80.000.000	1.00	80.000.000	1.00	80.000.000
			5.03.02.2.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				230.885.665		80.000.000		80.000.000		80.000.000		80.000.000	
					sosialisasi aplikasi kgt pengembangan karir PNS	Kegiatan	1.00	1.00	160.885.665	1.00	10.000.000	1.00	10.000.000	1.00	10.000.000	1.00	10.000.000
					Kenaikan jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Pembekalan jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	2.00	10.000.000	4.00	10.000.000	4.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Pemberhentian dalam jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Pemberhentian dalam jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Pengangkatan kembali dalam jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Update data jabatan fungsional	Kegiatan	3.00	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000	3.00	10.000.000
					Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	100.00	100.00	50.000.000	100.00	40.000.000	100.00	50.000.000	100.00	50.000.000	100.00	50.000.000
			5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN				50.000.000		40.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000	

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
					Jumlah kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang berjalan baik	Kegiatan	1.00	1.00	50.000.000	1.00	40.000.000	1.00	50.000.000	1.00	50.000.000	1.00	50.000.000
			5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				50.000.000		40.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000	
					Jumlah penyelesaian pemberhentian jabatan fungsional PNS	Orang	25.00	20.00	20.000.000	20.00	10.000.000	20.00	20.000.000	20.00	20.000.000	20.00	20.000.000
					Penyelesaian pengangkatan kembali jabatan fungsional PNS	Orang	25.00	15.00	10.000.000	15.00	10.000.000	15.00	10.000.000	15.00	10.000.000	15.00	10.000.000
					Jumlah penyelesaian kenaikan jenjang jabatan fungsional PNS	Orang	1000.00	400.00	10.000.000	600.00	10.000.000	500.00	10.000.000	400.00	10.000.000	400.00	10.000.000
					Penyelesaian pengangkatan jabatan fungsional PNS	Orang	750.00	250.00	10.000.000	1000.00	10.000.000	200.00	10.000.000	200.00	10.000.000	200.00	10.000.000
					Prosentase akurasi data kepegawaian	Persen	99.00	99.00	4.614.226.497	99.00	147.835.490	99.00	337.610.235	99.00	934.717.897	99.00	3.456.069.972
			5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				4.614.226.497		147.835.490		337.610.235		934.717.897		3.456.069.972	
					Jumlah kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang berjalan baik	Kegiatan	5.00	5.00	4.614.226.497	5.00	147.835.490	5.00	337.610.235	5.00	934.717.897	5.00	3.456.069.972
			5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				155.000.000		30.598.000		21.200.000		39.245.276		130.817.586	
					Jumlah peserta kegiatan	Orang	300.00	300.00	125.000.000	300.00	20.000.000	300.00	16.200.000	300.00	30.245.276	300.00	100.817.586
					Jumlah buku formasi kebutuhan jabatan pegawai yang tersusun	Buku	3.00	3.00	30.000.000	3.00	10.598.000	3.00	5.000.000	3.00	9.000.000	3.00	30.000.000
			5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				3.744.275.697		57.237.490		150.510.235		603.367.476		2.707.568.570	
					Jumlah peserta seleksi CASN	Orang	12000.00	12000.00	3.744.275.697	12000.00	57.237.490	12000.00	150.510.235	12000.00	603.367.476	12000.00	2.707.568.570
			5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				511.127.900		20.000.000		93.900.000		192.000.000		424.000.000	
					Jumlah peserta kegiatan pembekalan purna tugas	Orang	75.00	150.00	487.127.900	150.00	15.000.000	150.00	70.000.000	150.00	120.000.000	150.00	400.000.000
					Jumlah SK PNS yang purna tugas yang terselesaikan	Surat Keputusan	775.00	729.00	24.000.000	743.00	5.000.000	627.00	23.900.000	597.00	72.000.000	569.00	24.000.000
			5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				143.822.900		5.000.000		12.000.000		40.105.145		133.683.816	
					Jumlah aplikasi kepegawaian yang dikelola	Aplikasi	1.00	3.00	143.822.900	3.00	5.000.000	4.00	12.000.000	4.00	40.105.145	5.00	133.683.816
			5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian				60.000.000		35.000.000		60.000.000		60.000.000		60.000.000	
					Jumlah layanan cetak ulang konversi NIP	Orang	10.00	10.00	5.000.000	8.00	5.000.000	6.00	5.000.000	6.00	5.000.000	5.00	5.000.000
					Layanan pengurusan kartu istri	Orang	100.00	1000.00	10.000.000	1000.00	5.000.000	1000.00	10.000.000	1000.00	10.000.000	1000.00	10.000.000
					Layanan pengurusan kartu suami	Orang	100.00	1000.00	10.000.000	1000.00	5.000.000	1000.00	10.000.000	1000.00	10.000.000	1000.00	10.000.000
					Layanan pengurusan kenaikan gaji berkala	Orang	500.00	1000.00	10.000.000	1000.00	5.000.000	1000.00	10.000.000	1000.00	10.000.000	1000.00	10.000.000
					Layanan update data pegawai	Orang	10000.00	10000.00	10.000.000	10000.00	5.000.000	10000.00	10.000.000	10000.00	10.000.000	10000.00	10.000.000
					Pengelolaan arsip pegawai	Orang	100000.00	100000.00	10.000.000	10000.00	5.000.000	10000.00	10.000.000	10000.00	10.000.000	10000.00	10.000.000
					Layanan kartu pegawai	Orang	100.00	300.00	5.000.000	300.00	5.000.000	300.00	5.000.000	300.00	5.000.000	300.00	5.000.000
					Persentase ASN yang tidak mendapatkan hukuman disiplin	Persen	99.00	99.00	1.451.278.900	99.00	142.277.300	99.00	179.270.500	99.00	458.962.521	99.00	1.204.540.491

Tujuan	Sasaran	Indikator	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan									
								Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					1.451.278.900		142.277.300		179.270.500		458.962.521		1.204.540.491
				Jumlah kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang berjalan baik	Kegiatan	4.00	4.00	1.451.278.900	4.00	142.277.300	4.00	179.270.500	4.00	458.962.521	4.00	1.204.540.491	
			5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai				757.000.000		76.000.000		97.800.000		223.479.400		626.598.000	
				Pelaksanaan konseling	Bulan	12.00	12.00	28.000.000	12.00	8.000.000	12.00	8.800.000	12.00	14.400.000	12.00	18.000.000	
				Pelaksanaan senam pegawai	Kali	44.00	22.00	24.000.000	22.00	8.000.000	22.00	7.000.000	22.00	12.000.000	22.00	10.000.000	
				Jumlah Kajian TPP yang tersusun	Buku	1.00	1.00	60.000.000	1.00	5.000.000	1.00	10.000.000	1.00	18.000.000	1.00	60.000.000	
				Jumlah PNS yang dilakukan uji kesehatan	Orang	50.00	20.00	75.000.000	20.00	5.000.000	20.00	13.000.000	20.00	24.000.000	20.00	80.000.000	
				Penghargaan bagi PNS meninggal dunia	Orang	60.00	30.00	250.000.000	30.00	5.000.000	30.00	10.000.000	30.00	60.000.000	30.00	200.000.000	
				Jumlah Tanda kehormatan satyalancana karya satya yang diberikan	Piagam	180.00	200.00	30.000.000	200.00	5.000.000	200.00	8.000.000	200.00	8.579.400	200.00	28.598.000	
				Penyelesaian berkas ijin cuti	Berkas	40.00	40.00	25.000.000	40.00	5.000.000	40.00	6.000.000	40.00	7.500.000	40.00	25.000.000	
				Jumlah juara PNS berprestasi/teladan	Orang	3.00	9.00	240.000.000	9.00	20.000.000	9.00	10.000.000	9.00	54.000.000	9.00	180.000.000	
				Sosialisasi TPP	Kegiatan	0.00	2.00	10.000.000	2.00	5.000.000	2.00	10.000.000	2.00	10.000.000	2.00	10.000.000	
				Verifikasi e-cuti	Berkas	480.00	250.00	10.000.000	250.00	5.000.000	250.00	10.000.000	250.00	10.000.000	250.00	10.000.000	
				Penyelesaian administrasi dispensasi PNS	Berkas	0.00	50.00	5.000.000	50.00	5.000.000	50.00	5.000.000	50.00	5.000.000	50.00	5.000.000	
			5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN				597.810.200		40.000.000		63.910.000		211.396.897		510.502.991	
				Pelaksanaan apel pagi dan upacara hari senin	Kegiatan	90.00	80.00	7.810.200	80.00	5.000.000	80.00	5.000.000	80.00	9.150.897	80.00	30.502.991	
				Pelaksanaan upacara hari kesadaran nasional	Kegiatan	5.00	5.00	50.000.000	5.00	5.000.000	5.00	8.000.000	5.00	15.000.000	5.00	50.000.000	
				Pelepasan haji	Kegiatan	2.00	1.00	60.000.000	1.00	5.000.000	1.00	10.000.000	1.00	18.000.000	1.00	60.000.000	
				Bimbingan mental	Kegiatan	14.00	10.00	280.000.000	10.00	5.000.000	10.00	18.000.000	10.00	127.246.000	10.00	230.000.000	
				Pembekalan disiplin	Kegiatan	3.00	2.00	100.000.000	2.00	10.000.000	2.00	6.910.000	2.00	12.000.000	2.00	40.000.000	
				Sosialisasi LHKASN	Kegiatan	2.00	2.00	50.000.000	2.00	5.000.000	1.00	8.000.000	2.00	15.000.000	2.00	50.000.000	
				Sosialisasi LHKPN	Kegiatan	2.00	1.00	50.000.000	1.00	5.000.000	1.00	8.000.000	1.00	15.000.000	1.00	50.000.000	
			5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				84.251.700		25.000.000		14.560.500		19.781.500		57.000.000	
				Pemrosesan penghadapan PNS yang dimintai keterangan oleh APH	Orang	75.00	65.00	5.000.000	65.00	5.000.000	65.00	1.500.000	65.00	1.500.000	65.00	5.000.000	
				Pemrosesan pemberhentian sementara/pemberhentian PNS	Kasus	2.00	2.00	5.000.000	2.00	5.000.000	2.00	2.270.500	2.00	2.270.500	2.00	5.000.000	
				Inspeksi Mendadak (Sidak)	Kegiatan	12.00	12.00	64.251.700	12.00	5.000.000	12.00	6.250.000	12.00	11.470.000	12.00	37.000.000	
				Penyelenggaraan sidang kasus ASN	Kegiatan	2.00	1.00	5.000.000	1.00	5.000.000	1.00	2.270.000	1.00	2.270.500	1.00	5.000.000	
				Jumlah SK hukdis yang dikeluarkan	Dokumen	27.00	25.00	5.000.000	24.00	5.000.000	23.00	2.270.000	22.00	2.270.500	21.00	5.000.000	
			5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai				12.217.000		1.277.300		3.000.000		4.304.724		10.439.500	
				Pemrosesan ijin perceraian	Kasus	30.00	29.00	12.217.000	28.00	1.277.300	27.00	3.000.000	26.00	4.304.724	25.00	10.439.500	
JUMLAH								40.176.229.000	39.379.509.000	45.044.769.000	53.030.820.000	97.560.688.200					

Catatan :

Warna		Tujuan
Warna		Sasaran
Warna		Program
Warna		Kegiatan
Warna		Sub Kegiatan

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD tahun 2021-2026 Kota Semarang. Indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang ini mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ditampilkan dalam Tabel 7.1 dibawah ini :

TABEL 7.1
INDIKATOR KINERJA DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	REALISASI		TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE					Kondisi Akhir
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Renstra
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional		Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	82,28	Perhitungan pada semester IV 2021	82,50	83,00	83,50	84,00	84,50	84,50
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Sasaran I: Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	Nilai	80,30	Perhitungan pada semester IV 2021	80,60	80,90	81,20	81,50	81,50	81,50
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	Sasaran II: Indeks Merit Sistem	Nilai	0,61	Perhitungan pada semester IV 2021	0,65	0,68	0,73	0,78	0,81	0,81

Pada tabel 7.1 diatas diketahui bahwa target dari kinerja tujuan maupun sasaran secara 5 (lima) tahun kedepan. Indikator tujuan yaitu indeks profesionalitas ASN diharapkan pada tahun 2026 dapat mencapai nilai 84,50. Sedangkan untuk indikator sasaran yaitu indeks kepuasan layanan kepegawaian pada tahun 2026 diharapkan dapat mencapai 81,50 dan indeks merit sistem diharapkan pada tahun 2026 dapat mencapai nilai indeks 0,81. Keberhasilan capaian program, kegiatan dan sub kegiatan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan maupun sasaran 5 (lima) tahun kedepan.

BAB VIII

PENUTUP

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan berkewajiban untuk dapat mengaktualisasikan perannya dalam langkah nyata sesuai nilai (*core*) intinya yaitu manajemen ASN. Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang tahun 2021-2026 ini merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Semarang tahun 2021-2026 untuk terwujudnya **“Terwujudnya Kota Semarang yang Semakin Hebat berlandaskan Pancasila dalam Bingkai NKRI”**. Renstra ini haruslah menjadi pedoman bagi seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang selama kurun waktu 2021-2026. Seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berkewajiban mendukung pencapaian target-target sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra ini. Selain itu, Renstra ini dapat dijadikan sebagai alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.

Semoga dengan adanya dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPP Kota Semarang tahun 2021-2026 ini, semua perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi program kegiatan BKPP Kota Semarang dapat lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian maupun peningkatan kualitas sumber daya aparatur di Kota Semarang. Sehingga peran nyata dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mampu memberikan dampak positif serta dapat sebagai *trigger* bagi Perangkat Daerah lainnya, *Stake Holder* maupun masyarakat untuk terwujudnya Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Semarang tahun 2021-2026 .

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kota Semarang

Dra. Litani Satyawati

BAB VIII

PENUTUP

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan berkewajiban untuk dapat mengaktualisasikan perannya dalam langkah nyata sesuai nilai (*core*) intinya yaitu manajemen ASN. Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang tahun 2021-2026 ini merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Semarang tahun 2021-2026 untuk terwujudnya “**Terwujudnya Kota Semarang yang Semakin Hebat berlandaskan Pancasila dalam Bingkai NKRI**”. Renstra ini haruslah menjadi pedoman bagi seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang selama kurun waktu 2021-2026. Seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang berkewajiban mendukung pencapaian target-target sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra ini. Selain itu, Renstra ini dapat dijadikan sebagai alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.

Semoga dengan adanya dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPP Kota Semarang tahun 2021-2026 ini, semua perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi program kegiatan BKPP Kota Semarang dapat lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian maupun peningkatan kualitas sumber daya aparatur di Kota Semarang. Sehingga peran nyata dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mampu memberikan dampak positif serta dapat sebagai *trigger* bagi Perangkat Daerah lainnya, *Stake Holder* maupun masyarakat untuk terwujudnya Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Semarang tahun 2021-2026 .

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kota Semarang


Dra Eitani Satyawati