



## WALIKOTA SEMARANG

PROVINSI JAWA TENGAH

### PERATURAN WALIKOTA SEMARANG NOMOR 66 TAHUN 2020 TENTANG

#### *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA SEMARANG TAHUN 2020-2024

WALIKOTA SEMARANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, bahwa *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 digunakan sebagai acuan bagi seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah untuk menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu membentuk Peraturan Walikota tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Semarang Tahun 2020-2024.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
-

5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  8. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
  9. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5038);
  10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6398);
  11. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
-

13. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
  14. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kecamatan di wilayah Kabupaten-kabupaten Daerah Tingkat II Purbalingga, Cilacap, Jepara, dan Kendal, serta Penataan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 89);
  15. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576);
  16. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
  17. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
  18. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);
  19. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
  20. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
  21. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Semarang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2010 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 43);
-

22. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Semarang Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 107) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Semarang Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2017 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 123);
  23. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  24. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
  25. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
  26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Tatalaksana;
  27. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Quick Wins;
  28. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian atau Lembaga;
  29. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
  30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
-

31. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah;
32. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA SEMARANG TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Semarang.
  2. Walikota adalah Walikota Semarang.
  3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
  4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
  5. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkrit, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa.
  6. Grand Design Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang bersisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.
  7. *Road Map* adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang.
  8. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasional *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahap ke tahap selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
  9. *Quick Wins* adalah suatu langkah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai yang mengawali pelaksanaan suatu program dalam reformasi birokrasi terutama yang berkaitan dengan pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.
-

10. Zona integritas adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Pemerintah Daerah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih melayani (WBBM) melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
11. Rencana aksi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang atau jangka pendek.
12. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
13. Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah.
14. Kegiatan adalah tindakan nyata dalam waktu tertentu yang dilakukan oleh unit organisasi sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu.
15. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kondisi yang telah ditetapkan.
16. Monitoring adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan program kegiatan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/ atau akan timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin.
17. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (input) keluaran (output), dan hasil (outcome) terhadap rencana dan standart.

## Pasal 2

*Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih sekaligus menjadi pedoman bagi Pemerintah Kota Semarang untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024.

## BAB II

### ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

## Pasal 3

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan tentang pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik guna meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.
  - (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memiliki sasaran diantaranya:
    - a. birokrasi yang bersih dan akuntabel;
    - b. birokrasi yang kapabel; dan
    - c. pelayanan publik yang prima.
-

Pasal 4

(1) Sistematika *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam dalam Pasal 3, meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : GAMBARAN UMUM REFORMASI BIROKRASI

BAB III : AGENDA REFORMASI BIROKRASI;

BAB IV : MONITORING DAN EVALUASI

BAB V : PENUTUP

(2) Penjabaran penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Semarang Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Semarang.

Ditetapkan di pada tanggal  
Semarang 1 September 2020  
WALIKOTA SEMARANG

ttd

HENDRAR PRIHADI

Diundangkan di Semarang

pada tanggal 1 September 2020

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA SEMARANG

ttd

ISWAR AMINUDDIN

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA SEMARANG

NOMOR 66 TAHUN 2020

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

PEMERINTAH KOTA SEMARANG

TAHUN 2020-2024

BAB I  
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor dan aktor utama yang turut berperan dalam perwujudan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah birokrasi, dalam posisi dan perannya yang demikian penting dalam pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik, birokrasi sangat menentukan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah baik dalam bentuk himbauan, kebijakan dan bahkan seperangkat aturan hukum telah disiapkan pemerintah apalagi adanya tuntutan yang cukup deras dari masyarakat sebagai penerima layanan untuk dilakukannya reformasi birokrasi dilingkungan pemerintahan.

Reformasi Birokrasi merupakan proses penataan ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah. Terobosan baru reformasi birokrasi dilakukan melalui langkah-langkah bertahap, konkrit, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya yang luar biasa. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tersebut harus komprehensif, simultan dan berkelanjutan. Harapannya, dapat merubah *mind set* dan *culture set*, sikap dan perilaku aparatur negara menjadi bersih, profesional, melayani, sejahtera dan netral. Semua itu dalam rangka mewujudkan *good governance* dan *clean government*.

Salah satu tonggak penting pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah adalah *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu lima tahun mendatang. *Road Map* Reformasi Birokrasi akan menjadi alat bantu bagi Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan kegiatan dalam pelaksanaan

reformasi birokrasi.

Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, seperti yang dikemukakan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1.**  
**Area Perubahan Reformasi Birokrasi**

<b>AREA</b>	<b>HASIL YANG DIHARAPKAN</b>
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran ( <i>right sizing</i> )
Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
Peraturan Per-UU-an	Regulasi yang, tidak tumpang tindih dan harmonis, serta mendorong pencapaian kinerja pemerintahan
SDM Aparatur	SDM apatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Akuntabilitas	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja birokrasi
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat dan dunia usaha
Pola Pikir & Budaya Kerja Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi (sesuaikan dengan bahasa budaya kerja)

Alasan dan sekaligus tantangan mengapa reformasi birokrasi harus dilakukan oleh pemerintah daerah adalah *Pertama*, terdapat ketidakpercayaan secara meluas oleh publik terhadap kinerja pemerintah bahwa pemerintah belum secara optimal memberikan pelayanan secara merata kepada semua pemangku kepentingan. *Kedua*, masih ditemukan praktek korupsi, kolusi dan nepotisme dan berbagai bentuk praktek neo-patrimonialisme lainnya hingga saat ini di era reformasi. *Ketiga*, tingkat kualitas pelayanan publik yang terselenggara selama ini belum mampu memenuhi harapan dan kebutuhan seluruh segmen dan tingkatan masyarakat yang sangat majemuk. *Keempat*, pemerintah masih dinilai belum mampu menggunakan alokasi anggaran secara efisien dalam

mencapai efektivitas kegiatan; dan bahkan alokasi anggaran cenderung hanya sekedar untuk melaksanakan kegiatan pamemperhatikan tingkat kemanfaatan (*outcome*) dan tingkat produktivitasnya. *Kelima*, birokrasi pemerintah dinilai masih belum mampu menyelenggarakan pelayanan yang transparansi dan akuntabel secara optimal; masyarakat masih menemukan banyak ketidakjelasan informasi dalam penyediaan pelayanan publik; masih terdapat pungutan liar yang juga belum terdeteksi oleh pihak pengawas karena rapinya perilaku yang tidak akuntabel ini. *Keenam*, masih ditemukan pola-polakerja yang belum mencerminkan etos kerja yang prima seperti rendahnya kedisiplinan, kejujuran, rasa bertanggungjawab, ketekunan, kesabaran, wawasan, kreativitas, semangat kerja, loyalitas dan dedikasi, dan rendahnya sikap santun. *Ketujuh*, terjadinya perubahan lingkungan global dan teknologi dan informasi yang cepat, sehingga bisa mengakibatkan situasi yang tidak pasti bagi institusi dan situasi ketidakpastian yang tak bisa diprediksi di masa mendatang.

Untuk menjawab tantangan penyelenggaraan pemerintahan diatas, Pemerintah Kota Semarang menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024. *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan peta jalan yang memuat program-program makro yang akan menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun rencana aksi Reformasi Birokrasi. *Road Map* Reformasi Birokrasi berguna untuk mengetahui capaian, hambatan dan memonitor serta mengevaluasi program-program yang telah dilaksanakan yang sekaligus merupakan instrumen yang digunakan oleh Pemerintah Kota Semarang untuk mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Perangkat Daerah.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2020-2024 dimaksudkan untuk memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Semarang agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan.

Tujuan penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2020-2024 adalah:

1. Mewujudkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang berjalan secara sinergis terencana, terukur, dan berkesinambungan.

2. Mewujudkan sasaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi yakni birokrasi bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima.
3. Mendorong upaya monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Semarang.

### **C. SISTEMATIKA**

Sistematika *Road Map* Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2020-2024 sebagai berikut :

#### **BAB I Pendahuluan**

Memuat tentang latar belakang, maksud tujuan dan sistematika *Road Map* Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2020-2024.

#### **BAB II Gambaran Umum Birokrasi**

Memuat tentang gambaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Semarang pada tahun 2015-2019 yang meliputi kondisi saat ini, kebutuhan/ harapan pemangku kepentingan, permasalahan yang dilihat dari 3 (tiga) aspek sasaran yaitu: birokrasi bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang memiliki pelayanan.

#### **BAB III Agenda Reformasi Birokrasi**

Memuat arah perubahan reformasi birokrasi, sasaran dan kegiatan serta rencana aksi.

#### **BAB IV Monitoring dan Evaluasi**

Memuat mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan dalam rangka menjamin konsistensi, efektivitas dan keberlanjutan serta dampaknya bagi masyarakat dari pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintah daerah.

#### **BAB V Penutup**

Memuat pernyataan penutup tentang pentingnya dokumen *Road Map* RB Kota Semarang 2020-2024.

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM REFORMASI BIROKRASI**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Semarang akan dilihat pada analisis Tahun 2015-2019 yang meliputi kondisi saat ini, kebutuhan/harapan pemangku kepentingan, permasalahan yang dilihat dari 3 (tiga) aspek sasaran yaitu 1) birokrasi bersih dan akuntabel, 2) birokrasi yang kapabel, dan 3) birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang prima yang selengkapnya masing masing dijelaskan sebagai berikut:

#### **A. KONDISI SAAT INI**

##### **A.1. Birokrasi Bersih dan Akuntabel**

Birokrasi Bersih dan Akuntabel jika dikaitkan dengan delapan area perubahan reformasi birokrasi akan terdiri dari dua area perubahan yaitu pada 1) Area Penguatan Pengawasan dan 2) Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja dimana pelaksanaan kedua area perubahan tersebut di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai gambaran terukur pelaksanaan area perubahan reformasi birokrasi yang diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Area Penguatan Pengawasan**

Gambaran pelaksanaan Area Penguatan Pengawasan di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

##### **a. Indeks Persepsi Anti Korupsi**

Indeks Persepsi Korupsi (IPK) merefleksikan pandangan pelaku usaha dimana indeks dibentuk dari hubungan perusahaan (pelaku usaha) dan pemerintah daerah dalam melakukan proses bisnis yang diukur dari lima aspek yakni 1) prevalensi korupsi; 2) akuntabilitas publik; 3) motivasi korupsi; 4) dampak korupsi; dan 5) efektivitas pemberantasan korupsi.

Capaian Nilai Indeks Persepsi Anti Korupsi Kota Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Nilai Indeks Persepsi Anti Korupsi Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks Persepsi Anti Korupsi	NA	NA	58,9	NA	NA
	Transparency International Indonesia				
	NA	3,08	3,58	3,24	3,58
Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB)					

Survey yang dilakukan oleh Transparency International Indonesia Pada Tahun 2017 yang menggunakan skala 0-100 menghasilkan indeks persepsi korupsi untuk Kota Semarang adalah 58,9. Hal ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Semarang sudah cukup baik dalam pemberantasan korupsi, akan tetapi masih perlu ditingkatkan.

Hasil penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Semarang menunjukkan perbaikan nilai persepsi korupsi dari tahun ke tahun walaupun masih fluktuatif. Kementerian PAN-RB menggunakan skala 0-4 dimana nilai 4 merupakan bukti kepercayaan tertinggi masyarakat terhadap upaya pemberantasan korupsi di Kota Semarang. Indeks Persepsi Korupsi di Kota Semarang pada tahun 2019 ada 3,58 yang artinya masih memungkinkan dilakukan upaya perbaikan pemberantasan korupsi di Kota Semarang.

#### **b. Penanganan Gratifikasi**

Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Penanganan Gratifikasi merujuk pada Undang Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Selain itu juga dengan terbitnya Surat KPK RI No. B1341/01-13/03/2017 tgl 15-3-2017, perihal Pedoman dan Batasan Gratifikasi.

Dalam upaya penanganan gratifikasi, Pemerintah Kota Semarang telah menindaklanjuti dengan dibentuknya UPG (Unit Pengendali Gratifikasi) Kota Semarang. Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) merupakan unit kerja yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan pengendalian gratifikasi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, melalui peningkatan pemahaman dan kesadaran pelaporan gratifikasi secara transparan dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan.

Kinerja UPG ini dapat dilihat dari jumlah laporan gratifikasi sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.2.**  
**Laporan Gratifikasi Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Laporan Gratifikasi	Nihil	Nihil	38 Laporan	44 Laporan	30 Laporan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bawah laporan gratifikasi mengalami fluktuasi menurun, dari 38 laporan di tahun 2017 menjadi 30 laporan di tahun 2019. Pemerintah Kota Semarang juga telah menerbitkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 36 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 21 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

**c. Opini BPK atas Laporan Keuangan**

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, opini merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan. Adapun capaian Kota Semarang terkait Opini BPK atas laporan keuangan tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.3.**  
**Capaian Laporan Keuangan Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Opini BPK atas laporan keuangan	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan capaian kinerja laporan keuangan Kota Semarang dari WDP menjadi WTP. Capaian ini dikarenakan komitmen walikota yang tinggi terhadap pemberantasan korupsi, termasuk pengelolaan tertib administrasi dan tertib penatausahaan aset.

**d. Maturitas SPIP**

Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Capaian tingkat maturitas SPIP Kota Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4.**  
**Tingkat Maturitas SPIP Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Maturitas SPIP	Level 1	Level 2	Level 2	Level 3	Level 3

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat maturitas mengalami peningkatan dari level 1 (rintisan) menjadi level 3 (terdefinisi) yang berarti pemerintah Kota Semarang telah melaksanakan praktek pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik.

**e. Penerapan SPIP**

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan suatu kebijakan berkaitan dengan sistem pengendalian yang harus dibuat oleh Pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang mewajibkan instansi pemerintah untuk menyelenggarakan SPIP.

Kondisi capaian penerapan SPIP di Kota Semarang sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.5.**  
**Penerapan SPIP Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Maturitas SPIP	<ul style="list-style-type: none"><li>• Belum ada RTP SPIP</li><li>• Belum ada Satgas SPIP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Belum ada RTP SPIP</li><li>• Belum ada Satgas SPIP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sudah ada RTP SPIP</li><li>• Sudah ada Satgas SPIP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sudah ada RTP SPIP</li><li>• Sudah ada Satgas SPIP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sudah ada RTP SPIP</li><li>• Sudah ada Satgas SPIP</li></ul>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Semarang dalam rangka penerapan SPIP dimana dari kondisi 2015 belum ada RTP (Rencana Tindak Pengendalian) SPIP, termasuk belum adanya Satgas SPIP, hingga di tahun 2017 Kota Semarang telah memiliki RTP SPIP dan Satgas SPIP.

**f. Kapabilitas APIP**

Kapabilitas Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas,

kewenangan, dan kompetensi sumberdaya manusia APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif.

Kondisi capaian kapabilitas APIP di Kota Semarang sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.6.**  
**Kapabilitas APIP Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
kapabilitas APIP	Evaluasi Penerapan Tata Kelola APIP	Level 1 Pelaksanaan pengawasan hanya menyusun PKPT namun belum terstruktur. Hasil pengawasan tergantung pada kinerja individu.	Level 2 Dalam pelaksanaan pengawasan disusun PKPT dengan mengidentifikasi topik yang dipertimbangkan menjadi prioritas kegiatan APIP. Aturan, arahan, dan komunikasi di lingkungan internal APIP telah dilakukan dengan baik dan terus-menerus.	Level 2 plus Telah dilakukan perencanaan audit berbasis risiko. Adanya pengawasan manajemen terhadap kegiatan APIP. Perlu pengembangan kompetensi APIP sehingga diharapkan kedepannya dalam melaksanakan audit menjadi lebih profesional.	Level 3 (Dengan Catatan)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kapabilitas APIP mengalami peningkatan setiap tahunnya hingga di akhir tahun 2019 telah mencapai level 3 dengan catatan. Adanya pengawasan manajemen terhadap kegiatan APIP. Adapun catatan dalam memenuhi kapabilitas APIP level 3 yaitu melakukan perbaikan kualitas audit kinerja, perbaikan pengelolaan risiko atas ketidakekonomisan pencapaian tujuan program strategis pemerintah daerah, serta SDM Inspektorat belum memiliki pegawai yang bersertifikasi profesional seperti CRMP, CRMO, dan CRGP.

**g. Pengembangan APIP**

Kondisi pengembangan APIP di Kota Semarang selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.7.**  
**Pengembangan APIP Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Pengembangan APIP	Belum dilakukan pengembangan APIP	Belum dilakukan pengembangan APIP	Bimtek Peningkatan Kapabilitas APIP menuju Level 2	Telaah Sejawat dan Penyusunan PKPT Berbasis Risiko	Bimtek Peningkatan Kapabilitas APIP menuju Level 3 Penambahan APIP (CPNS Auditor baru)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa upaya pengembangan APIP terus dilakukan setiap tahunnya mulai dari tahun 2017 hingga 2019 baik melalui Penyusunan PKPT Berbasis Risiko, Bimtek Peningkatan Kapabilitas APIP hingga penambahan APIP (CPNS Auditor baru).

**h. Persentase Pemenuhan LHKPN**

Pemenuhan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara) sebagaimana diatur dalam UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; UU No 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; Kep KPK No: KEP. 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pemeriksaan dan Pengumuman LHKPN;

Kondisi Persentase Pemenuhan LHKPN di Kota Semarang selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.8.**  
**Persentase Pemenuhan LHKPN Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Pemenuhan LHKPN	100%	100%	100%	100%	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Persentase Pemenuhan LHKPN sudah tercapai 100% dimana wajib LHKPN sejumlah 129 pejabat (Walikota, Wakil Walikota, Sekda, Asisten, Kepala Dinas, Badan, Sekretaris DPRD, Inspektur, Direktur RSUD, Sekretaris Dinas, Badan, Inspektorat, Kepala Bagian Setda, DPRD, Wakil Direktur RSUD, Camat dan Kasubag pada Bagian Layanan Pengadaan Barang/ Jasa).

**i. Persentase Pemenuhan LHKASN**

Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) adalah daftar seluruh harta kekayaan ASN beserta pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan dan dituangkan ke dalam Formulir LHKASN yang telah ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB hal ini sesuai dengan SE Menpan RB No. 1 Th 2015 tentang Kewajiban Penyampaian LHKASN.

Kondisi Persentase Pemenuhan LHKASN di Kota Semarang selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.9.**  
**Persentase Pemenuhan LHKASN Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Pemenuhan LHKASN	60%	75%	83%	88%	92%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan kinerja dalam persentase pemenuhan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) dari 60% di tahun 2015 terus mengalami peningkatan hingga 92% di tahun 2019.

**j. Unit Kerja WBK**

WBK adalah singkatan dari Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju) WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar program: a. manajemen perubahan, b. penataan tata laksana, c. penataan sistem manajemen SDM, d. penguatan akuntabilitas kinerja, dan e. penguatan pengawasan

Hal ini sesuai dengan Permenpan 10 Th 2019 tentang Perubahan atas Permenpan RB No 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Insyansi Pemerintah. Dimana telah dilakukan Pencanangan Pembangunan ZI (Zona Integritas) Kota Semarang oleh Walikota Semarang.

Sampai dengan tahun 2019 terdapat 3 (tiga) OPD yang telah memperoleh predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) yaitu RSUD KRMT Wongsonegoro, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Dinas Pelayanan Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**k. Unit Kerja WBBM**

WBBM adalah singkatan dari Wilayah Birokrasi Bersih dan

Melayani (Menuju) WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar kelima program pada WBK di atas ditambah dengan program penguatan kualitas pelayanan publik.

Hal ini sesuai dengan Permenpan 10 Th 2019 tentang Perubahan atas Permenpan RB No 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Insyansi Pemerintah. Dimana telah dilakukan Pencanangan Pembangunan ZI (Zona Integritas) Kota Semarang oleh Walikota Semarang.

### 1. Pengembangan Zona Integritas (WBK, WBBM)

Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kondisi Pengembangan ZI di Kota Semarang selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.10.**  
**Pengembangan ZI Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Pengembangan ZI	Pembangunan ZI fokus pada Perangda: 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro	Pembangunan ZI fokus pada Perangda: 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro	Pembangunan ZI fokus pada Perangda: 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro	Pembangunan ZI fokus pada Perangda: 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro	Pembangunan ZI fokus pada Perangda: 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengembangan Zona Integritas masih berada pada tiga perangkat daerah yakni 1) DPM-PTSP; 2) Dinas Dukcapil; dan 3) RSUD KRMT Wongsonegoro. Kedepan perlu diterapkan pada perangkat daerah lainnya.

Sampai dengan tahun 2019 terdapat 3 (tiga) OPD yang telah memperoleh predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) yaitu RSUD, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Dinas Pelayanan Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**m. Persentase WBS Tertangani**

*Whistle Blowing System* (WBS) adalah sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan setiap masyarakat/pegawai untuk melaporkan adanya dugaan tindak pidana korupsi dengan kerahasiaan identitas

Kondisi pelaksanaan WBS di Kota Semarang selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.11.**  
**Persentase WBS Tertangani Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase WBS Tertangani	-	-	-	-	100%

Menindaklanjuti Permenpan No 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM, Pemerintah Kota Semarang telah menetapkan Perwal Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (WBS) Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Selain itu upaya yang terus dilakukan dengan Sosialisasi Sistem Penanganan Pengaduan (WBS). Di Tahun 2019 juga terdapat satu kasus WBS yang telah tertangani.

**n. Penerapan WBS**

Penerapan WBS di Kota Semarang telah dilakukan dengan Peraturan Walikota Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (WBS) Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Selain itu upaya yang terus dilakukan dengan Sosialisasi Sistem Penanganan Pengaduan (WBS) yang dilaksanakan 3 (tiga) kali dengan sasaran pengelola kepegawaian, Kepala OPD dan APIP. Termasuk juga membentuk Unit Penanganan Pengaduan WBS Kota Semarang dengan Surat Keputusan Walikota Semarang Nomor 700/406 Tahun 2019 tentang Pembentukan Tim Penanganan Pengaduan (WBS) Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

**o. Persentase Aduan Penanganan Benturan Kepentingan Tertangani**

Kondisi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di

Kota Semarang selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.12.**  
**Persentase Aduan Penanganan Benturan Kepentingan**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Aduan Penanganan Benturan Kepentingan Tertangani	Belum ada laporan				

Sejak terbitnya PermenPANRB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kota Semarang belum ada regulasi yang mengatur hingga 2018, namun di tahun 2019 telah diterbitkan Peraturan Walikota Nomor 33 Th 2019 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang tetapi terkait dengan aduan benturan kepentingan di Kota Semarang belum ada laporan.

**p. Penerapan Penanganan Benturan Kepentingan**

Permanpan RB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan telah mengatur tentang penanganan benturan kepentingan, namun di Kota Semarang sejak tahun 2015 hingga 2018 belum ada regulasi khusus terkait penanganan benturan kepentingan, namun di tahun 2019 penerapan penanganan benturan kepentingan di Kota Semarang telah diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 33 Th 2019 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Selain itu upaya penanganan dilakukan dengan Sosialisasi Sistem Penanganan Benturan Kepentingan yang dilaksanakan 2 (kali) kali dengan sasaran Kepala OPD dan APIP. Termasuk juga membentuk Unit Penanganan Benturan Kepentingan Kota Semarang dengan Surat Keputusan Walikota Semarang Nomor 700/617 Tahun 2020 tentang Pembentukan Tim Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran birokrasi bersih dan akuntabel pada area penguatan pengawasan dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.13.**  
**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Bersih dan Akuntabel pada Area Penguatan Pengawasan**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Indeks Persepsi Anti Korupsi	Indek Persepsi Pemerintah Kota Semarang yang di terbitkan oleh TII nilai : 60 ( 3 )	Indek Persepsi Pemerintah Kota Semarang yang di terbitkan oleh TII nilai : 60 ( 3 )	Indek Persepsi Pemerintah Kota Semarang yang di terbitkan oleh TII nilai : 58,9 ( 3 )	Indek Persepsi Pemerintah Kota Semarang yang di terbitkan oleh TII nilai : 3,46	Indek persepsi anti korupsi tahun 2019 belum ada yang mengeluarkan, masih proses penilaian
2	Penanganan gratifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 20 Th 2001 tentang Perubahan atas UU 31 Th 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi</li> <li>- UPG Setda</li> <li>- Laporan Gratifikasi</li> <li>- Laporan dilakukan pada hari-hari besar keagamaan</li> <li>- Laporan Nihil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 20 Th 2001 tentang Perubahan atas UU 31 Th 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;</li> <li>- UPG Setda</li> <li>- Laporan Gratifikasi</li> <li>- Laporan dilakukan pada hari-hari besar keagamaan</li> <li>- Laporan nihil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 20 Th 2001 tentang Perubahan atas UU 31 Th 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;</li> <li>- Surat KPK RI No. B1341/01-13/03/2017 tgl 15-3-2017, perihal Pedoman dan Batasan Gratifikasi;</li> <li>- UPG Setda</li> <li>- Laporan Gratifikasi</li> <li>- Laporan dilakukan pada hari-hari besar keagamaan</li> <li>- 38 Laporan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 20 Th 2001 tentang Perubahan atas UU 31 Th 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;</li> <li>- Surat KPK RI No. B1341/01-13/03/2017 tgl 15-3-2017, perihal Pedoman dan Batasan Gratifikasi;</li> <li>- UPG Setda</li> <li>- Laporan Gratifikasi</li> <li>- Laporan dilakukan pada hari-hari besar keagamaan</li> <li>- 44 Laporan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 20 Th 2001 tentang Perubahan atas UU 31 Th 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;</li> <li>- Surat KPK RI No. B1341/01-13/03/2017 tgl 15-3-2017, perihal Pedoman dan Batasan Gratifikasi;</li> <li>- UPG Setda</li> <li>- Laporan Gratifikasi</li> <li>- Laporan dilakukan pada hari-hari besar keagamaan</li> <li>- 30 Laporan</li> </ul>
3	Opini BPK atas Laporan Keuangan	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
4	Maturitas SPIP	Level 1 – sudah terdapat SOP	Level 2 – SOP telah disosialisasikan	Level 2 – SOP telah disosialisasikan	Level 3 – telah disosialisasikan dan diimplementasikan	Sedang dalam proses penilaian
5	Penerapan SPIP	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; – blm ada satgas SPIP – blm ada RTP	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; – RTP SPIP Setda	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; – RTP SPIP Setda	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; – RTP SPIP Setda – Satgas SPIP
6	Kapabilitas APIP	Evaluasi Penerapan Tata Kelola APIP	Level 1 Pelaksanaan pengawasan hanya menyusun PKPT namun belum terstruktur. Hasil pengawasan tergantung pada kinerja individu.	Level 2 Dalam pelaksanaan pengawasan disusun PKPT dengan mengidentifikasi topik yang dipertimbangkan menjadi prioritas kegiatan APIP. Aturan, arahan, dan komunikasi di lingkungan internal APIP telah dilakukan dengan baik dan terus-menerus.	Level 3 (Dengan Catatan) Telah dilakukan perencanaan audit berbasis risiko. Adanya pengawasan manajemen terhadap kegiatan APIP. Perlu pengembangan kompetensi APIP sehingga diharapkan kedepannya dalam melaksanakan audit menjadi lebih profesional.	Sedang dalam proses penilaian
7	Pengembangan APIP	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern	– PP no 60 Th 2008 ttg Sistem Pengendalian Intern

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		Pemerintah; – Belum dilakukan pengembangan APIP	Pemerintah; – Belum dilakukan pengembangan APIP	Pemerintah; – PP No 12 Th 2017 ttg Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggara n Pemerintah Daerah – Bimtek Peningkatan Kapabilitas APIP menuju Level 2	Pemerintah; – PP No 12 Th 2017 ttg Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah – Telaah Sejawat dan Penyusunan PKPT Berbasis Risiko	Pemerintah; – PP No 12 Th 2017 ttg Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggara n Pemerintah Daerah – Bimtek Peningkatan Kapabilitas APIP menuju Level 3 – Penambahan APIP (CPNS baru)
8	Persentase Pemenuhan LHKPN	– UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; – UU No 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pindana Korupsi; – Kep KPKi No: KEP. 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran,	– UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; – UU No 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pindana Korupsi; – Kep KPKi No: KEP. 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran,	– UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; – UU No 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pindana Korupsi; – Kep KPKi No: KEP. 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran,	– UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; – UU No 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pindana Korupsi; – Kep KPKi No: KEP. 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran,	– UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; – UU No 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pindana Korupsi; – Kep KPK No: KEP. 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran,

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		Pemeriksaan dan Pengumuman LHKPN; - 100% - wajib LHKPN sejumlah 129 pejabat	Pemeriksaan dan Pengumuman LHKPN; - 100% - wajib LHKPN sejumlah 129 pejabat	Pemeriksaan dan Pengumuman LHKPN; - 100% - wajib LHKPN sejumlah 129 pejabat	Pengumuman LHKPN; - 100% - wajib LHKPN sejumlah 129 pejabat	Pemeriksaan dan Pengumuman LHKPN; - 100% - wajib LHKPN sejumlah 129
9	Persentase Pemenuhan LHKASN	- SE Menpan RB No. 1 Th 2015 tentang Kuajiban Penyampaian LHKASN; - 60% - jumlah wajib LHKASN 10.283	- SE Menpan RB No. 1 Th 2015 tentang Kuajiban Penyampaian LHKASN; - 75% - jumlah wajib LHKASN 10.223	- SE Menpan RB No. 1 Th 2015 tentang Kuajiban Penyampaian LHKASN; - 80% - jumlah wajib LHKASN 10.163	- SE Menpan RB No. 1 Th 2015 tentang Kuajiban Penyampaian LHKASN; - 85% - jumlah wajib LHKASN 10.103	- SE Menpan RB No. 1 Th 2015 tentang Kuajiban Penyampaian LHKASN; - 85% - jumlah wajib LHKASN 10.043
10	Unit Kerja WBK	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;	- Permenpan 10 Th 2019 tentang Perubahan atas Permenpan-RB No 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Insyansi Pemerintah.
11	Unit Kerja WBBM	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan	- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK	- Permenpan 10 Th 2019 tentang Perubahan atas Permenpan-RB

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		ZI menuju WBK dan WBBM;	ZI menuju WBK dan WBBM;	ZI menuju WBK dan WBBM;	dan WBBM;	No 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Insyansi Pemerintah.
12	Pengembangan Zona Integritas (WBK, WBBM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Pembangunan ZI fokus pada Perangda : 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro.</li> <li>- Telah dilakukan Pencanaan Pembangunan ZI Kota Semarang oleh Walikota Semarang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;'</li> <li>- Pembangunan ZI fokus pada Perangda : 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Pembangunan ZI fokus pada Perangda : 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Pembangunan ZI fokus pada Perangda : 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 10 Th 2019 tentang Perubahan atas Permenpan-RB No 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Insyansi Pemerintah.</li> <li>- Pembangunan ZI fokus pada Perangda : 1. DPM-PTSP; 2. Dinas Dukcapil; 3. RSUD KRMT Wongsonegoro.</li> </ul>
13	Persentase WBS Tertangani	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK</li> </ul>

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		dan WBBM; – Belum membentuk Unit penanganan WBS	dan WBBM; – Belum membentuk Unit penanganan WBS	dan WBBM; – Belum membentuk Unit penanganan WBS	– Penyusunan konsep Perwal tentang Pedoman pelaksanaan sistem Penanganan Pengaduan (WBS) tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang	dan WBBM; – Perwal No 10 Tahun 2019 Ttg Pedoman pelaksanaan sistem Penanganan Pengaduan (WBS) Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang – 1 kasus WBS telah tertangani
14	Penerapan WBS	– Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; – Belum membentuk Unit penanganan WBS	– Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; – Belum membentuk Unit penanganan WBS	– Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; – Belum membentuk Unit penanganan WBS	– Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; – Penyusunan konsep Perwal tentang Pedoman pelaksanaan sistem Penanganan Pengaduan (WBS) tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang	– Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; – Perwal No 10 Tahun 2019 Ttg Pedoman pelaksanaan sistem Penanganan Pengaduan (WBS) Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Semarang – Sosialisasi WBS

No	INDIKATOR	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
15	Persentase Aduan Penanganan Benturan Kepentingan Tertangani	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum dibentuk petunjuk Teknis;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum dibentuk petunjuk Teknis;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum dibentuk petunjuk Teknis;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Penyusunan konsep Perwal tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	Telah disusun Peraturan Walikota No. 33 Th 2019 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Belum terdapat laporan tentang benturan kepentingan
16	Penerapan Penanganan Benturan Kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum dibentuk petunjuk Teknis;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum dibentuk petunjuk Teknis;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum dibentuk petunjuk Teknis;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanpan RB No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Penyusunan konsep Perwal tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;</li> <li>- Belum ada laporan.</li> </ul>	Telah disusun Peraturan Walikota No. 33 Th 2019 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Belum terdapat laporan tentang benturan kepentingan

## **2. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja**

Gambaran pelaksanaan Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

### **a. Nilai SAKIP**

Ketentuan mengenai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan kemudian diatur dalam Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kondisi capaian Nilai SAKIP Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.14.**  
**Nilai SAKIP Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Nilai SAKIP	CC (52,43)	CC (52,43)	CC (55,94)	B (60,28)	B (67,92)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan kinerja SAKIP Kota Semarang dimana Tahun 2019 dengan Predikat B dengan skor 67,92 yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran sudah cukup memadai.

### **b. Keterlibatan Pimpinan Dalam Renstra**

Rencana strategis merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah dalam periode 5 (lima) tahunan yang merupakan terjemahan/operasionalisasi dari RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Rencana strategis ini menjadi dokumen perencanaan untuk arah pelaksanaan program dan kegiatan dan menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP.

Dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah, maka keterlibatan pimpinan perangkat daerah telah dilakukan berupa pengarahan dalam penyusunan Renstra baik dalam rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yang melibatkan pimpinan langsung, Pembentukan Tim Penyusun Renstra dan penyusunan Cascading Kinerja.

**c. Keterlibatan Pimpinan dalam Renja**

Renja merupakan rencana kerja perangkat daerah yang berdimensi waktu tahunan dan menjadi operasionalisasi dari Renstra Perangkat Daerah, dimana keterlibatan pimpinan berupa pengarahan dalam penyusunan Renja (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yang melibatkan pimpinan langsung).

**d. Keterlibatan Pimpinan dalam Penyusunan Perjanjian Kinerja**

Penyusunan Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan Perangkat Daerah sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian ini maka terwujudlah komitmen dan kesepakatan antara Walikota sebagai pemberi amanah dan Pimpinan Perangkat Daerah sebagai penerima amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Dalam pelaksanaannya, pimpinan perangkat daerah telah terlibat langsung dalam penyusunan perjanjian kinerja yang berupa pengarahan dalam penyusunan PK (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yang melibatkan pimpinan langsung).

**e. Keterlibatan Pimpinan dalam Monev**

Monitoring dan Evaluasi dimaksudkan untuk mengamati/mengetahui perkembangan dan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasinya/ upaya pemecahannya serta melakukan penilaian yang obyektif dan sistematis mungkin terhadap sebuah intervensi yang direncanakan, sedang berlangsung atau pun yang telah diselesaikan.

Dalam pelaksanaannya, pimpinan perangkat daerah telah terlibat

dan melakukan monitoring evaluasi berupa pengarahan dalam Monev (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung). Termasuk juga perangkat daerah telah menyusun rencana aksi pencapaian kinerja.

**f. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja**

Pengelolaan akuntabilitas kinerja sebagaimana diamanatkan dalam PermenPANRB Nomor 12 Th 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP. Dimana pemerintah Kota Semarang telah melakukan dan menyusun Pedoman Penyusunan LAKIP Kota Semarang, selain itu Pemerintah Kota Semarang juga terus melakukan pemutakhiran data kinerja melalui *e-reporting* dan *e-monev*.

**g. Penilaian SKP oleh Pimpinan**

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Dalam pelaksanaannya di Kota Semarang, penilaian SKP telah berjalan dimana pimpinan telah melakukan pengarahan dalam pengisian serta penilaian langsung SKP melalui aplikasi e-kinerja.

**h. Persentase Kemandirian APBD**

Kemandirian APBD berkaitan erat dengan kemandirian PAD. Hal ini karena semakin besar sumber pedapatan dari potensi daerah, maka daerah akan semakin leluasa untuk mengelola dan mengakomodir pembangunan daerah.

Capaian kemandirian APBD di Kota Semarang Tahun 2015-2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.15.**  
**Persentase Kemandirian APBD Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Kemandirian APBD	51,33	55,00	74,38	71,62	83,80

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kemandirian APBD Kota Semarang mengalami trend peningkatan setiap tahunnya dimana tahun 2015 sebesar 51,33% dengan PAD sebesar Rp. 1.107.053.257.000 terus meningkat hingga menjadi 83,80% atau dengan PAD sebesar Rp. 2.159.409.774.000. Peningkatan persentase kemandirian APBD Kota Semarang ini sejalan dengan peningkatan upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Semarang dalam pemungutan pajak maupun retribusi termasuk intensifikasi dan ekstensifikasi pajak di Kota Semarang.

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran birokrasi bersih dan akuntabel pada Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.16.**  
**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Bersih dan Akuntabel pada Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	SASARAN/AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP;</li> <li>- Permenpan RB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</li> <li>- 52,43</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP;</li> <li>- Permenpan RB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</li> <li>- Nilai SAKIP : CC (52,43 )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP;</li> <li>- Permenpan RB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</li> <li>- Nilai SAKIP : CC (55,94)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP;</li> <li>- Permenpan RB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</li> <li>- Nilai SAKIP : B (60,28)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP;</li> <li>- Permenpan RB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</li> <li>- Nilai SAKIP : B (67,92)</li> </ul>
2	Keterlibatan Pimpinan Renstra	Pengarahan dalam penyusunan Renstra (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengarahan dalam penyusunan Renstra (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)</li> <li>- Pembentukan Tim Penyusun Renstra</li> <li>- Cascading Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengarahan dalam penyusunan Renstra Perubahan (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)</li> <li>- Pembentukan Tim Penyusun Perubahan Renstra</li> <li>- Cascading Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengarahan dalam penyusunan Renstra Perubahan (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)</li> <li>- Pembentukan Tim Penyusun Perubahan Renstra</li> <li>- Cascading Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengarahan dalam penyusunan Renstra Perubahan (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)</li> <li>- Pembentukan Tim Penyusun Perubahan Renstra</li> <li>- Cascading Kinerja</li> </ul>
3	Keterlibatan Pimpinan Renja	Pengarahan dalam penyusunan Renja (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat,	Pengarahan dalam penyusunan Renja (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat,	Pengarahan dalam penyusunan Renja (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat,	Pengarahan dalam penyusunan Renja (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat,	Pengarahan dalam penyusunan Renja (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat,

No	SASARAN/AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)
4	Keterlibatan Pimpinan dalam peny. PK	Pengarahan dalam penyusunan PK (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	Pengarahan dalam penyusunan PK (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	- Pengarahan dalam penyusunan PK (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung) - Perjanjian Kinerja Inspektorat	- Pengarahan dalam penyusunan PK (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung) - Perjanjian Kinerja Inspektorat	- Pengarahan dalam penyusunan PK (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung) - Perjanjian Kinerja Inspektorat
5	Keterlibatan Pimpinan dalam monev	Pengarahan dalam penyusunan Monev (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	Pengarahan dalam penyusunan Monev (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	Pengarahan dalam penyusunan Monev (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung)	- Pengarahan dalam penyusunan Monev (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung) - Disusun Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Inspektorat	- Pengarahan dalam penyusunan Monev (rapat, pimpinan rapat, notulen rapat, daftar hadir yg melibatkan pimpinan langsung) - Disusun Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Inspektorat
6	Pengelolaan akuntabilitas kinerja (SDM, data, dll)	PermenPANRB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP	PermenPANRB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP	- PermenPANRB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP - Pedoman Penyusunan LAKIP Kota Semarang	- PermenPANRB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP - Pedoman Penyusunan LAKIP Kota Semarang - Workshop Evaluasi SAKIP - Pemutakhiran data	- PermenPANRB No. 12 Th 2015 ttg Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP - Pedoman Penyusunan LAKIP Kota Semarang - Pemutakhiran data kinerja melalui e-reporting dan e-

No	SASARAN/AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
					kinerja melalui e-reporting dan e-monev	money
7	Penilaian SKP oleh pimpinan	Pengarahan dalam pengisian serta penilaian langsung SKP oleh pimpinan	Pengarahan dalam pengisian serta penilaian langsung SKP oleh pimpinan	Pengarahan dalam pengisian serta penilaian langsung SKP oleh pimpinan	Pengarahan dalam pengisian serta penilaian langsung SKP oleh pimpinan	Pengarahan dalam pengisian serta penilaian langsung SKP oleh pimpinan
8	Persentase Kemandirian APBD	51,33 PAD : 1.107.053.257.000 Dana Perimbangan : 1.306.428.964.000 lain lain yg sah : 850.342.315.000	55,00 PAD : 1.337.039.529.000 Dana Perimbangan : 1.447.698.516.000 lain lain yg sah : 983.173.253.000	74,38 PAD : 1.692.399.101.122 Dana Perimbangan : 1.707.163.152.000 lain lain yg sah : 568.129.400.000	71,62 PAD : 1.811.352.288.800 Dana Perimbangan : 1.724.168.601.202 lain lain yg sah : 804.999.938.000	83,8 PAD : 2.159.409.774.000 Dana Perimbangan : 1.800.967.767.000 lain lain yg sah : :789.571.539.000

## **A.2. Birokrasi Yang Kapabel**

Perwujudan Birokrasi Yang Kapabel jika dikaitkan dengan delapan area perubahan reformasi birokrasi terdiri dari empat area perubahan reformasi birokrasi yaitu 1) Area Manajemen Perubahan, 2) Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan, 3) Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dan 4) Area Penataan Peraturan Perundang-undangan dimana pelaksanaan keempat area perubahan tersebut di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai gambaran terukur pelaksanaan area perubahan reformasi birokrasi yang diuraikan sebagai berikut:

### **1. Area Manajemen Perubahan**

Gambaran pelaksanaan Area Manajemen Perubahan di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

#### **a. Indeks Integritas**

Penilaian integritas adalah penilaian yang dilakukan kepada suatu insititusi dengan mengkombinasikan pendekatan persepsi dan pengalaman baik secara langsung maupun tidak langsung dan diwakili oleh pegawai/pejabat publik dalam melaksanakan tugas secara transparan, akuntabel, dan antikorupsi.

Hal ini juga sejalan dengan amanat dalam PermenPANRB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Permenpan-RB Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah. Namun demikian, di Kota Semarang belum melakukan survei baik internal dan eksternal terkait dengan Indeks Integritas ini, Hasil survei internal dan eksternal diperoleh indek integritas sebagai berikut :

**Tabel 2.17.**  
**Indeks Integritas Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks Integritas	NA	NA	NA	4,93	5,11

Dapat dilihat bahwa skor indeks integritas menunjukkan peningkatan/ perubahan yang lebih baik dari 4,93 menjadi 5,11 di tahun 2019.

**b. Indeks RB**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (proses bisnis) dan sumber daya manusia aparatur. Hal ini sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas PermenPANRB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Kondisi capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.18.**  
**Indeks Reformasi Birokrasi Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks RB	CC (56,10)	B (62,42)	B (67,18)	B (68,83)	B (69,46)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kota Semarang mengalami peningkatan dan perbaikan setiap tahunnya dari CC (56,10) di tahun 2015 menjadi B (68,83) di tahun 2018 sementara untuk tahun 2019 B (69,46) hal ini menandakan bahwa pelaksanaan delapan area perubahan reformasi birokrasi terus mengalami peningkatan.

**c. Tim Reformasi Birokrasi**

Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi sejalan dengan amanat Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design RB 2010-2025; PermenPANRB Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan RB; PermenPANRB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah; dan PermenPANRB Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* RB 2015-2019.

Selengkapnya dasar hukum pembentukan Tim RB Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.19.**  
**Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Tim RB	Kep Walikota Semarang tentang Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg; Kep Sekda No. 069/9/2016 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg	Kep Walikota Semarang tentang Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg; Kep Sekda No. 069/9/2016 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg	Kep Walikota No 060/36 tentang Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg Tahun 2017 Kep Sekda No. 060/93/2017 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg	Kep Walikota No 069/87 tentang Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg Tahun 2018 Kep Sekda No. 069/11/2018 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg	Kep Walikota No 069/38 tentang Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg Tahun 2019 Kep Sekda No. 069/39/2019 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat sejak tahun 2015 hingga 2019 Pemerintah Kota Semarang telah membentuk Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kota Semarang melalui Keputusan Walikota dan ditindaklanjuti dengan Keputusan Sekertaris Daerah Kota Semarang.

**d. Roadmap RB**

Penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi sejalan dengan amanat PermenPANRB Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* RB 2015-2019, yang kemudian ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kota Semarang dengan menyusun Dokumen Roadmap Reformasi Birokrasi yang telah disahkan melalui Peraturan Walikota Semarang Nomor 34 Tahun 2016 tentang *Road Map* RB Pemerintah Kota Semarang Tahun 2015-2019.

**e. Pemantauan dan Evaluasi RB Perangkat Daerah**

Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi sejalan dengan amanat dalam PermenPANRB Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas PermenPANRB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Refromasi Birokrasi yang dimaksudkan agar hasil evaluasi internal yang dilakukan secara mandiri oleh masing-masing instansi, dan hasil evaluasi eksternal yang dilakukan oleh

tim *Quality Assurance*, perlu diselaraskan metodologi penilaiannya, agar memperoleh hasil yang valid dan akurat.

Dimana Pemerintah Kota Semarang telah melakukan pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah sejak tahun 2015 hingga tahun 2019 sebagaimana terlihat dalam indikator PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi).

**f. Pembinaan Budaya Kerja**

Pembinaan Budaya Kerja sejalan dengan amanat PermenPANRB Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dimana telah ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kota Semarang dengan menetapkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Sejalan dengan terbitnya regulasi tersebut, ditindaklanjuti dengan sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai budaya kerja Kota Semarang yang meliputi Semangat Kerja, Profesionalisme, Akuntabilitas, Integritas dan Pelayanan Prima (SEPAKAT PRIMA) termasuk pembentukan KBK (Kelompok Budaya Kerja) yang merupakan organisasi non struktural yang dibentuk oleh perangkat daerah yang menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja dalam rangka mengoptimalkan kinerja perangkat daerah.

**g. Agent of Change/ Agen Perubahan**

Agen Perubahan sejalan dengan amanat dalam PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah. Dimana hal ini ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kota Semarang melalui Sosialisasi pembentukan Agen Perubahan. Sejalan dengan ini juga diupayakan pembentukan *Role Model* dimana pada tahun 2017 ditetapkan Keputusan Walikota Semarang Nomor 060/454 tentang Role Model Budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Manajemen Perubahan dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.20.**  
**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Manajemen Perubahan**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Indeks Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Belum dilakukan survei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Belum dilakukan survei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Belum dilakukan survei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;</li> <li>- Belum dilakukan survei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 10 Th 2019 tentang Perubahan atas Permenpan-RB No 52 Th 2014 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Insyansi Pemerintah.</li> <li>- Belum dilakukan survei baik internal dan eksternal</li> </ul>
2	Indeks RB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 14 Th 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- Nilai CC (56,1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 14 Th 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- Nilai B (62,42)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 14 Th 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- Nilai B (67,18)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permenpan RB nomor 14 Tahun 2014 ttd Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- B (68,83)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PMPRB Pemerintah Kota Semarang nilai 80,36;</li> <li>- Proses penilaian oleh Kementerian</li> </ul>
3	Tim RB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres 81 Tahun 2010 ttg Grand Design RB 2010-2025;</li> <li>- Permenpan RB 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan RB;</li> <li>- Permenpan RB 14</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres 81 Tahun 2010 ttg Grand Design RB 2010-2025;</li> <li>- Permenpan RB 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan RB;</li> <li>- Permenpan RB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres 81 Tahun 2010 ttg Grand Design RB 2010-2025;</li> <li>- Permenpan RB 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres 81 Tahun 2010 ttg Grand Design RB 2010-2025;</li> <li>- Permenpan RB 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perpres 81 Tahun 2010 ttg Grand Design RB 2010-2025;</li> <li>- Permenpan RB 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan RB;</li> <li>- Permenpan RB 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		<p>Tahun 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019</li> <li>- Kep Walikota Semarang ttg Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Semarang;</li> <li>- Kep Sekda Kota Semarang ttg Pembentukan Tim pelaksana RB Kota Semarang</li> </ul>	<p>14 Tahun 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019</li> <li>- Kep Walikota Semarang ttg Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg;</li> <li>- Kep Sekda Kota Semarang No. 069/9/2016 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg</li> </ul>	<p>Ukuran Keberhasilan RB;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB 14 Tahun 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah</li> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019</li> <li>- Kep Walikota Semarang Nomor 060/36 ttg Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg Tahun 2017</li> <li>- Kep Sekda Kota Semarang No. 060/93/2017 ttg</li> </ul>	<p>Keberhasilan RB;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permenpan RB 14 Tahun 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah;</li> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019</li> <li>- Kep Walikota Semarang Nomor 069/87 Tahun 2018 ttg Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg</li> <li>- Kep Sekda Kota Semarang No. 069/11 Tahun 2018 ttg Pembentukan</li> </ul>	<p>Permenpan RB 14 Tahun 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB Instansi Pemerintah;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019</li> <li>- Kep Walikota Semarang Nomor 069/38 ttg Pembentukan Tim Pengarah RB Kota Smg Tahun 2019</li> <li>- Kep Sekda Kota Semarang No. 069/39 Tahun 2019 ttg Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
				Pembentukan Tim Pelaksana RB Kota Smg	Tim Pelaksana RB Kota Smg	
4	Road Map RB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019;</li> <li>- Penyusunan konsep <i>Road map</i> RB Pemerintah Kota Semarang (DINAMIKA KERJA PENYUSUNAN ROADMAP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019;</li> <li>- Perwal Nomor 34 tahun 2016 tentang <i>Road Map</i> RB Pemerintah Kota Semarang tahun 2015-2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019;</li> <li>- Perwal Nomor 34 tahun 2016 tentang <i>Road Map</i> RB Pemerintah Kota Semarang tahun 2015-2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019;</li> <li>- Perwal Nomor 34 tahun 2016 tentang <i>Road Map</i> RB Pemerintah Kota Semarang tahun 2015-2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2015 tentang <i>Road Map</i> RB 2015-2019;</li> <li>- Perwal Nomor 34 tahun 2016 tentang <i>Road Map</i> RB Pemerintah Kota Semarang tahun 2015-2019</li> </ul>
5	Pemantauan dan Evaluasi RB OPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 14 Th 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- Nilai CC (56,1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 14 Th 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- Nilai B (62,42)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 14 Th 2014 ttg Pedoman Evaluasi RB;</li> <li>- Nilai B (67,18)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permenpan RB nomor 14 Tahun 2014 ttd Pedoman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PMPRB Pemerintah Kota Semarang nilai 80,36;</li> <li>- Penilaian Kementerian PAN RB nilai B (69,46).</li> <li>Proses penilaian oleh Kementerian</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
					Evaluasi RB; - B (68,86)	
6	Pembinaan Budaya Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Sosialisasi Budaya Kerja</li> <li>- Perumusan nilai2 Budaya kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Perumusan nilai-nilai budaya Kerja</li> <li>- Penetapan Perwal 7 tahun 2016 ttg Budaya Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Sosialisasi Perwal Nomor 7 tahun 2016</li> <li>- Internalisasi nilai-nilai budaya kerja;</li> <li>- Pembentukan KBK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Sosialisasi Perwal Nomor 7 tahun 2016</li> <li>- Internalisasi nilai-nilai budaya kerja</li> <li>- Pembentukan KBK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Sosialisasi Perwal Nomor 7 tahun 2016</li> <li>- Internalisasi nilai-nilai budaya kerja</li> <li>- Pembentukan KBK</li> <li>- Sosialisasi Pembentukan Agen Perubahan</li> <li>- Pembinaan Budaya ke Perangkat Daerah</li> </ul>
7	<i>Agent of Change</i>	Permenpan RB No 27 Th 2014 ttg Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah	Permenpan RB No 27 Th 2014 ttg Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah	Permenpan RB No 27 Th 2014 ttg Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah	Permenpan RB No 27 Th 2014 ttg Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB No 27 Th 2014 ttg Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah</li> <li>- Sosialisasi Pembentukan Agen Perubahan;</li> </ul>
	Role Model	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Pembinaan Budaya Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> <li>- Pembinaan Budaya Kerja</li> </ul>	Keputusan Walikota Semarang No. 060/454 ttg Role Model Budaya kerja di lingkungan Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan-RB Nomor 39 Th 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;</li> <li>- Permenpan RB No 27 Th 2014 ttg Pedoman Pembangunan Agen</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
				Kota Semarang	- Pembinaan Budaya Kerja	Perubahan di Instansi Pemerintah - Sosialisasi Pembentukan Agen Perubahan;

## 2. Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan

Gambaran pelaksanaan Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

### a. Nilai Kematangan Perangkat Daerah

Kematangan Perangkat Daerah berangkat dari penilaian perangkat daerah yang dilakukan terhadap tata laksana (proses bisnis), budaya organisasi, dan inovasi yang menggambarkan tingkat kematangan organisasi perangkat daerah. Hal ini sejalan dengan amanat dalam Permendagri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah dimana level kematangan perangkat daerah dibagi atas level Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan level Sangat Rendah.

Kondisi capaian level kematangan perangkat daerah Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.21.**  
**Nilai Kematangan Perangkat Daerah Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Level Kematangan Perangkat daerah	NA	NA	NA	NA	28,18 (SEDANG)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa level kematangan perangkat daerah pada tahun 2015 sampai dengan 2018 belum terukur karena belum ada regulasi yang mengaturnya, namun demikian pada tahun 2019 dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah sehingga Kematangan Kelembagaan sudah dapat diukur.

Monitoring dan evaluasi Perangkat Daerah juga terus dilakukan utamanya dengan kuesioner evaluasi sesuai dengan instrumen PermenPANRB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri

Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah.

**b. Evaluasi Struktur**

Evaluasi struktur perangkat daerah pada dasarnya melihat besaran organisasi, susunan organisasi, perumpunan dan pewardahan urusan pemerintahan, dan melihat tumpang tindih tugas dan fungsi,

Pemerintah Kota Semarang telah menindaklanjuti amanat dan ketentuan sebagaimana termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dengan mengganti /mencabut Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11, Nomor 12, Nomor 13, dan Nomor 14 Tahun 2008, dengan menetapkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Nomor 58 s.d. Nomor 127 tentang Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah.

**Tabel 2.22.**

**Tipologi Perangkat Daerah Kota Semarang berdasarkan Perda No 14 Tahun 2016**

No	Tipologi Perangkat Daerah	Jumlah
1	Tipe A	48
2	Tipe B	3
3	Tipe C	-

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 48 perangkat daerah di Kota Semarang memiliki Tipe A termasuk RSUD, BPBD, Kesbangpol, dan Kecamatan, sementara 3 Perangkat Daerah lainnya memiliki Tipe B yakni Dinas Penataan Ruang, Dinas Pekerjaan Umum dan Dinas Perikanan)

Dalam rangka perwujudan sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.23.**  
**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Nilai Kematangan Perangkat Daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah;</li> <li>- PP 41 tahun 2017 ttg Organisasi Perangkat Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah;</li> <li>- PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah;</li> <li>- Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah;</li> <li>- Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah;</li> <li>- PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah;</li> <li>- Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah;</li> <li>- Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah;</li> <li>- Monitoring dan evaluasi Perangkat Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah;</li> <li>- PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah;</li> <li>- Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah;</li> <li>- Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah;</li> <li>- Permendagri No 99 Tahun 2018 ttg Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah;</li> <li>- Monitoring dan evaluasi Perangkat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah;</li> <li>- PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah;</li> <li>- Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah;</li> <li>- Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah;</li> <li>- Permendagri No 99 Tahun 2018 ttg Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah;</li> <li>- Monitoring dan evaluasi Perangkat</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
					evaluasi Perangkat Daerah; - Kuesioner Evaluasi dengan instrumen Permenpan RB nomor 20 Tahun 2018 ttg Pedoman evaluasi Kelembagaan	Daerah; - Kuesioner Evaluasi dengan instrumen Permenpan RB nomor 20 Tahun 2018 Kelembagaan; - Penyebaran kuesioner kepada Perangkat Daerah untuk menghitung nilai kematangan Perangkat Daerah; - Validasi data dukung penghitungan skor kematangan Perangkat Daerah
2	Evaluasi struktur	- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah; - PP 41 tahun 2017 ttg Organisasi Perangkat Daerah	- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah; - PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah; - Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah; - Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan,	- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah; - PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah; - Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah; - Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan,	- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah; - PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah; - Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah; - Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan,	- Undang-Undang 23 Tahun 2014 ttg Pemerintahan Daerah; - PP 18 Tahun 2016 ttg Perangkat Daerah; - Proses Penataan Kelembagaan Perangkat Daerah; - Perda 14 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang; Perwal No 58-127 ttg Pembentukan, kedudukan,

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
			<p>susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah</p>	<p>susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah; - Monitoring dan evaluasi Perangkat Daerah</p>	<p>susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah; - Permendagri No 99 Tahun 2018 ttg Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah; - Monitoring dan evaluasi Perangkat Daerah; - Kuesioner Evaluasi dengan instrumen Permenpan RB nomor 20 Tahun 2018 ttg Pedoman evaluasi Kelembagaan</p>	<p>susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah; - Permendagri No 99 Tahun 2018 ttg Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah; - Monitoring dan evaluasi Perangkat Daerah; - Kuesioner Evaluasi dengan instrumen Permenpan RB nomor 20 Tahun 2018 ttg Pedoman evaluasi Kelembagaan; - Perubahan Perwal SOTK; - Nilai 66, 019 (Peringkat Komposit IV)</p>

### **3. Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

Gambaran pelaksanaan Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

#### **a. Indeks Sistem Merit**

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah sementara Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan hal ini sesuai dengan amanat dalam Undang Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PermenPANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Indeks Persepsi Korupsi (IPK) merefleksikan pandangan pelaku usaha dimana indeks tersebut menunjukkan tingkat kemudahan berusaha di Kota Semarang. Dilihat dari kondisi banyaknya ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi sangat memungkinkan indeks Persepsi Korupsi (IPK) dari tahun ke tahun semakin baik tahun 2015 indeks 60 dan tahun 2017 dengan indeks 58,9.

#### **b. Indeks Profesionalitas ASN**

Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN dengan mengukur dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin sesuai dengan amanat Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kondisi capaian Indeks Profesionalitas ASN Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.24.**  
**Indeks Profesionalitas ASN Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks Profesionalitas ASN	NA	NA	84,24	84,24	80,90

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data capaian indeks profesionalitas di Kota Semarang pada tahun 2019 sebesar 80,90 yang masuk dalam kategori Sedang (81-90) yang berarti bahwa Profesionalme ASN Kota Semarang baik.

**c. Perencanaan Kebutuhan Pegawai**

Perencanaan kebutuhan pegawai dilakukan sesuai dengan amanat dalam PermenPANRB Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai.

Perencanaan kebutuhan pegawai di Kota Semarang telah dilakukan sehingga dapat dapat diketahui kondisi jumlah ASN yang dibutuhkan/kekurangan/kelebihan setiap tahunnya. Hal ini ditandai dengan terbitnya Surat Walikota Semarang kepada Kepala BKN setiap tahunnya, terakhir pada tahun 2019 dengan Surat Walikota Semarang kepada Kepala BKN Nomor 800/3183 tgl 21 Mei 2019 perihal Penyampaian Hasil Penyusunan Penghitungan Kebutuhan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun 2019.

**d. Penyusunan Anjab ABK**

Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja didasarkan pada Perka BKN Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.

Kondisi penyusunan Anjab ABK Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.25.**  
**Persentase Penyusunan Anjab ABK Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Penyusunan Anjab ABK	30%	45%	60%	80%	90%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja mengalami trend peningkatan capaian dari 30% di tahun 2015 meningkat menjadi 90% di tahun 2019. Hal ini juga sejalan dengan terpenuhinya rincian kegiatan dan nomenklatur jabatan, disamping itu juga telah diimplementasikan Aplikasi Anjab dan ABK yakni (G-Sinjab).

**e. Evaluasi Jabatan**

Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan, hal ini sesuai dengan amanat dalam Perka BKN Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan.

Kondisi pelaksanaan evaluasi jabatan di Kota Semarang telah berjalan dengan baik sesuai dengan amanat dan arahan peraturan perundang-undangan, yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Nomor 58 Tahun 2019 Tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

**f. Proses Penerimaan Pegawai**

Proses penerimaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Semarang telah mengikuti Rencana pengadaan ASN secara nasional (sesuai aturan yang telah ditetapkan) namun belum dapat memenuhi rencana Kebutuhan ASN Tahun.

Terakhir, tahun 2019 telah ditetapkan dengan Kepmenpan RB No. 669/2019 tanggal 27 September 2019 tentang Penetapan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun 2019 dengan Pengadaan Tenaga Teknis sebanyak 280 orang melalui seleksi CPNS dengan Metode CAT.

**g. Promosi Jabatan Terbuka**

Pelaksanaan promosi jabatan terbuka di lingkungan Pemerintah Kota Semarang terus mengalami perbaikan, dimana sebelumnya pada tahun 2015 hingga 2017 belum dilaksanakan secara terbuka, namun kemudian pada tahun 2018 hingga 2019 telah dilaksanakan secara terbuka, terakhir tahun 2019 yang didasarkan pada Surat Ketua KASN Nomor B/636/KASN/7/2015 tanggal 28 Juli 2015 perihal Seleksi Terbuka JPT ASN dan Surat Ketua KASN Nomor R.357/KASN/1/2019 tanggal 30 Januari 2019 perihal Rekomendasi Rencana Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang dimana telah dilaksanakan 4 (empat) kali dalam tahun 2019.

**h. Penegakan Aturan Disiplin**

Penegakan aturan disiplin di lingkungan Pemerintah Kota Semarang telah dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana kondisi ASN yang mendapatkan hukuman disiplin baik ringan, sedang dan berat Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.26.**  
**Jumlah Hukuman Disiplin ASN Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah Hukuman Disiplin	45	40	36	47	27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah kasus ASN yang mendapatkan hukuman disiplin mengalami fluktuasi namun menurun, dimana tahun 2019 menjadi 27 kasus dengan rincian Ringan 3 kasus, Sedang 16 kasus dan Berat 8 kasus. Selain itu upaya peningkatan disiplin juga dilakukan dengan pelaksanaan pembekalan disiplin bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

**i. Sistem Informasi Kepegawaian**

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sebuah perangkat lunak yang membantu dalam proses pengolahan data kepegawaian, memudahkan dalam melakukan fungsi analisis dan pengawasan kepegawaian. Secara spesifik tujuan dari pengembangan SIMPEG / Sistem Informasi Kepegawaian adalah untuk mendukung integritas data, kemudahan pengaksesan, dan kemudahan pengelolaan sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

Penggunaan sistem informasi kepegawaian di lingkungan pemerintah Kota Semarang terdiri dari enam aplikasi yaitu e-SISDM, e-FILE, e-KINERJA, e-PRESENSI, e-SILK, e-TPP yang kesemuanya telah terintegrasi ke dalam satu sistem aplikasi SIMPATIK dengan metode Single Sign On (SSO). Penggunaan aplikasi tersebut memberikan manfaat dimana pendataan pegawai yang semakin tertib; Memiliki aplikasi pendataan kepegawaian yang mudah untuk diakses dan Semakin bertambahnya aplikasi kepegawaian untuk memudahkan pekerjaan.

**j. Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan kompetensi**

Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Semarang didasarkan pada Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri dimana telah dilaksanakan berupa Diklat Pim; Diklat teknis; dan Diklat Fungsional, izin belajar, tugas belajar, kegiatan seminar, workshop dan lain-lain.

Kondisi Persentase ASN Kota Semarang Tahun 2015-2019 yang telah mengikuti Pengembangan kompetensi selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.27.**  
**Jumlah ASN Kota Semarang**  
**yang telah mengikuti Pengembangan kompetensi-**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan kompetensi (Diklat Pim II, Diklat Pim III, Diklat Pim Tk IV, Pelatihan Kepemimpinan Inovasi, Prajabatan)	559	259	193	130	745

**k. Pengembangan ASN Berbasis Kompetensi**

Pemerintah Kota Semarang telah melaksanakan pengembangan ASN berbasis kompetensi yang dilaksanakan berdasarkan AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang merupakan suatu proses kegiatan yang sistematis untuk mengidentifikasi diskrepansi antara standar kinerja dan kompetensi pegawai sehingga dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kondisi pengembangan ASN berbasis kompetensi Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.28.**  
**Jumlah dan ASN Berbasis Kompetensi Kota Semarang**  
**Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Keg. Izin Belajar	166 (100%)	142	125	157	54
Tugas Belajar	6	2	1	2	2
Ket. Memiliki Ijazah	-	17	59	19	6
Kenaikan Pangkat	891	431	671	1.539	1.277
Ijin Belajar	432	292	184	49	120

Dengan dilaksanakannya AKD, maka terdapat konsep sebagai persyaratan utama penyusunan program kediklatan untuk masa yang akan datang berbasis kebutuhan urgensi prioritas organisasi. Hal ini juga didukung dengan regulasi berupa Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 17 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah, Surat Izin Penggunaan Gelar Akademik, Tugas Belajar, UKPPI, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkat ke Pembina Gol Ruang IV/a bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

### **1. Penetapan Kinerja Individu**

Pada dasarnya Penetapan kinerja merupakan suatu kesepakatan pencapaian kinerja antara penerima mandat (amanah) dengan pemberi mandat. Penetapan kinerja ini juga merupakan suatu kesanggupan dari penerima mandat untuk mewujudkan suatu capaian kinerja tertentu dengan sumber dana tertentu.

Pelaksanaannya di lingkungan Pemerintah Kota Semarang diwujudkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan penilaiannya melalui E-Kinerja pada [simpatik.semarangkota.go.id](http://simpatik.semarangkota.go.id), serta menjadi syarat untuk pencairan TPP. Selain itu juga dilaksanakan PK (Perjanjian Kinerja) yang telah dibuat setiap tahunnya, dimana semua perangkat daerah dan ASN sebesar 100% telah memiliki Perjanjian kinerja.

**m. Standar Kompetensi Jabatan**

Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana diatur dalam Perka BKN Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan SKM PNS; dan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS; PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN telah diterjemahkan dan dilaksanakan di lingkungan pemerintah Kota Semarang dimana standar kompetensi jabatan yang sudah ditetapkan meliputi Standar Kompetensi Manajerial, Standar Kompetensi Sosio Kultural dan Standar Kompetensi Teknis, dimana 100% jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Semarang sudah ditetapkan Standar Kompetensi Jabatannya.

**n. Persentase ASN yang bersertifikat kompetensi**

Kondisi capaian persentase ASN yang bersertifikat kompetensi Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.29.**  
**Persentase ASN yang bersertifikat kompetensi**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase ASN yang bersertifikat kompetensi	75%	85%	94,86%	198%	198%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat capaian persentase ASN yang bersertifikat kompetensi mengalami peningkatan yang sangat baik setiap tahunnya dari 75% di tahun 2015 menjadi 198% di tahun 2019. Hal ini sejalan dengan upaya peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan utamanya memastikan semua ASN terutama JFT untuk mendapatkan sertifikat kompetensi sesuai kompetensi dalam jabatan yang ditempati.

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.30.**  
**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Indeks Sistem Merit pengertian sistem Merit merupakan Kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum terdapat indek sistem merit.</li> <li>- Sudah melaksanakan perencanaan sesuai unsur unsur yang terdapat dalam sistem merit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum terdapat indek sistem merit.</li> <li>- Sudah melaksanakan perencanaan sesuai unsur unsur yang terdapat dalam sistem merit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN</li> <li>- Peraturan KASN 5 / 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 5 th 2014 tentang ASN</li> <li>- Permenpan RB 40 th 2018 tentang Manajemen SDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 5 th 2014 tentang ASN dan Permenpan RB 40 th 2018</li> <li>- Manajemen SDM</li> <li>- Peraturan KASN 5 / 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.</li> </ul>
2	Indeks Profesionalitas ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja, disiplin)	Proses Persiapan pengelompokan dan pelaksanaan kebijakan sesuai peraturan yang baru mulai dilaksanakan , yang terdiri dari : <ul style="list-style-type: none"> <li>- kualifikasi , diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir (25 %)</li> <li>- kompetensi , diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yg telah dilakukan (diklat</li> </ul>	Proses Persiapan pengelompokan dan pelaksanaan kebijakan sesuai peraturan yang baru mulai dilaksanakan, yang terdiri dari : <ul style="list-style-type: none"> <li>- kualifikasi , diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir (25%)</li> <li>- kompetensi , diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yg telah dilakukan</li> </ul>	Pelaksanaan Pengukuran dan Pengolahan Data IPA	Penyusunan laporan IPA 2018 berdasarkan pada Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN IPA 2018 setelah melalui tahapan sebelumnya maka Kota Semarang baru mencapai indeks Profesionalitas ASN adalah 78,42 ( kategori sedang )	IPA adalah 78,42

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		seminar dll min 20 JP /th) 40 %. - kinerja , SKP dan perilaku kerja ,( 30 % ) - disiplin , riwayat hukuman yg diterima ( 25 % )	(diklat seminar dll min 20 JP /th) 40 %. - kinerja , SKP dan perilaku kerja, (30 % ) - disiplin , riwayat hukuman yg diterima ( 25 % )			
3	Perencanaan Kebutuhan Pegawai	- Permenpan- RB No 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai; - Surat Menpan RB Nomor : B/3846/D.III.PAN-RB/11/2015 tgl 30 November 2015 ttg Penyusunan Kebutuhan PNS. - ABK = 21.386 - Riil Pegawai ASN = 14.707 (PNS, PPPK, CPNS) - ASN, BUP, PINDAH, dll = 2015 (301), 2016 (556), 2017 (780), 2018 (741), 2019 (848). - Kekurangan / Kebutuhan = 2015 (6.980), 2016 (7.536), 2017 (8.316), 2018 (9.057), 2019	- Permenpan- RB No 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai; - Surat Kepala BKN nomor : K-26-30/V.256-5/99 tgl 11 Desember 2015 ttg Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN Tahun Anggaran 2016. - ABK = 18.893 - Riil Pegawai ASN Per 31/12/2015 = 14.417 (PNS, PPPK, CPNS) - ASN, BUP, PINDAH, dll = 2016 (556), 2017 (780), 2018 (741), 2019 (848), 2020 (907). - Kekurangan /	- Permenpan- RB No 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai; - Surat Walikota Semarang No. 800 / 943 Tgl 22/2/2017 ttg Penyampaian Hasil Penyusunan Kebutuhan Pegawai ASN Pemkot Semarang Th. 2017. - Bezetting Per 31 Januari 2017 = Es. II = 37 org Es. III = 210 org Es. IV = 1.686 org JFT = 6.717 org JFU = 3.334 org Jumlah = 11.984 org - Kebutuhan PNS berdasarkan ABK =	- Permenpan- RB No 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai; - Surat Menpan RB Nomor : B/750/M.SM.01.00/2017 tgl 13 Desember 2017 perihal Penyampaian Kebutuhan PNSTahun 2018. - ABK = 18.893 - Riil Pegawai ASN Per 31/01/2019 = 11.490 (PNS, PPPK, CPNS) - ASN, BUP, PINDAH, dll = 2019 (723), 2020 (770), 2021 (825), 2022 (753), 2023	Berdasarkan Surat Walikota Semarang kepada Kepala BKN Nomor 800/3183 tgl 21 Mei 2019 perihal Penyampaian Hasil Penyusunan Penghitungan Kebutuhan Pegawai ASN di Lingk. Pemkot Semarang th 2019. kondisi : - ABK = 20.525 - PNS = 9.911 - P3K = 29 - CPNS = 549 - BUP/mutas/meninggal = 233 - Kondisi Riil = 10.486 - Kekurangan ASN = 10.272

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		(9.905). - Usul Formasi = PNS (6.980), PPPK (0), Total ASN (6.980)	Kebutuhan = 2016 (5.032), 2017 (5.812), 2018 (6.553), 2019 (7.401), 2020 (8.308). - Usul Formasi = PNS (5.032), PPPK (0), Total ASN (5.032)	Es. II = 41 org Es. III = 215 org Es. IV = 1.746 org JFT = 11.071 org JFU = 6.503 org Jumlah = 19.576 org BUP = 470 org	(760). - Kekurangan / Kebutuhan = 2019 (8.126), 2020 (8.896), 2021 (9.721), 2022 (10.474), 2023 (11.234). - Usul Formasi = PNS (7.409), PPPK (0), Total ASN (7.409).	
4	Penyusunan Anjab, ABK Kota/ Daerah	- Perka BKN 12 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan; - Rincian kegiatan; - Nomenklatur jabatan - 30% .	- Perka BKN 12 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan; - Rincian kegiatan; - Nomenklatur jabatan - 45% .	- Perka BKN 12 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan; - Rincian kegiatan; - Nomenklatur jabatan - 60%	- Perka BKN 12 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan; - Rincian kegiatan; - Nomenklatur jabatan - 80% ; - Aplikasi Anjab dan ABK (G-Sinjab).	- Perka BKN 12 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan; - Rincian kegiatan; - Nomenklatur jabatan - 90% ; - Aplikasi Anjab dan ABK (G-Sinjab).
5	Pelaksanaan evaluasi jabatan/ Kota/ Daerah	- Perka BKN 21 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 34 Th 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 39 Th 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di lingkungan Instansi	- Perka BKN 21 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 34 Th 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 39 Th 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di lingkungan	- Perka BKN 21 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 34 Th 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 39 Th 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di lingkungan Instansi	- Perka BKN 21 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 34 Th 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 39 Th 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di	- Perka BKN 21 Th 2011 ttg Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 34 Th 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan; - Permenpan RB No 39 Th 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di lingkungan Instansi

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		Pemerintah;	Instansi Pemerintah;	Pemerintah;	lingkungan Instansi Pemerintah; - 100%; - Usulan validasi Kelas Jabatan ke Kemenpan-RB.	Pemerintah; - 100%; - Penetapan Kelas jabatan oleh Menpan RB. - Perwal kelas Jabatan
6	Proses Penerimaan Pegawai	Tidak Ada Pengadaan di tahun ini	Tidak Ada Pengadaan di tahun ini	Ada pengadaan Tenaga Penyuluh Pertanian ada 6 formasi	- KepMenPan RB Nomor 337 th 2018 tg 30 Agustus 2018 tentang Kebutuhan PNS di Lingkungan Pekot Semarang - Keputusan Walikota Semarang Nomor 800/981/th 2018 tgl 13 September 2018 ttg Penetapan Kebutuhan Pegawai ASN di Lingk Pekot Semarang TA 2018 , sbb : - Formasi Khusus Eks TH,K2 =11 - Tenaga Guru = 364 - Tenaga Kesehatan = 255 - Tenaga Teknis = 79	Kepmenpan RB No. 669 / 2019 tgl 27 September 2019 ttg Penetapan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pekot Semarang Tahun 2019. Pengadaan Tenaga Teknis = 280 org.

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
					- Jmlh Total = 709	
7	Promosi Jabatan terbuka	- Surat Ketua KASN Nomor B/636/KASN/7/2015 tanggal 28 Juli 2015 perihal Seleksi Terbuka JPT ASN - Belum dilaksanakan secara Terbuka	- Surat Ketua KASN Nomor B/636/KASN/7/2015 tanggal 28 Juli 2015 perihal Seleksi Terbuka JPT ASN - Belum dilaksanakan secara Terbuka	- Surat Ketua KASN Nomor B/636/KASN/7/2015 tanggal 28 Juli 2015 perihal Seleksi Terbuka JPT ASN - Belum dilaksanakan secara Terbuka	- Surat Ketua KASN Nomor B/636/KASN/7/2015 tanggal 28 Juli 2015 perihal Seleksi Terbuka JPT ASN - Berdasarkan Keputusan Walikota Semarang Nomor 800/1039 th 2018 tentang Pembentukan Panitia Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang	- Surat Ketua KASN Nomor B/636/KASN/7/2015 tanggal 28 Juli 2015 perihal Seleksi Terbuka JPT ASN - Surat Ketua KASN Nomor R.357/KASN/1/2019 tanggal 30 Januari 2019 perihal Rekomendasi Rencana Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingk Pemkot Semarang - Dilaksanakan 4 kali dalam tahun 2019
8	Penegakan aturan disiplin	PP No.53 Tahun 2010 ttg Disiplin PNS Hudis Ringan = 23 Hudis Sedang = 11 Hudis Berat = 11 Total = 45	PP No.53 Tahun 2010 ttg Disiplin PNS Hudis Ringan = 10 Hudis Sedang = 7 Hudis Berat = 23 Total = 40	PP No.53 Tahun 2010 ttg Disiplin PNS Hudis Ringan = 7 Hudis Sedang = 7 Hudis Berat = 22 Total = 36	PP No.53 Tahun 2010 ttg Disiplin PNS 0,5 (100%) Hudis Ringan = 7 Hudis Sedang = 14 Hudis Berat = 26 Total = 47	PP No.53 Tahun 2010 ttg Disiplin PNS Hudis Ringan = 3 Hudis Sedang = 9 Hudis Berat = 7 Total = 19
	Sistem Informasi Kepegawaian	e-SISDM, e-FILE, e-KINERJA, e-PRESENSI, e-SILK, e-TPP	e-SISDM, e-FILE, e-KINERJA, e-PRESENSI, e-SILK, e-TPP	e-SISDM, e-FILE, e-KINERJA, e-PRESENSI, e-SILK, e-TPP	- Data kehadiran PNS (10.000 PNS) - Data kinerja PNS (10.000 PNS)	10.000 data pns dan 1 aplikasi

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data utama PNS (12.000 PNS)</li> <li>- Portal kepegawaian (1 aplikasi)</li> <li>- Terpantaunya data &amp; apk kepegawaian (2 keg)</li> <li>- Maintenance apk kepegawaian (e-SISDM, e-FILE, e-KINERJA, e-PRESENSI, e-SILK, e-TPP) (6 keg)</li> </ul>	
10	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 5 Tahun 2014 ttg ASN;</li> <li>- Diklat Pim ;</li> <li>- Diklat teknis;</li> <li>- Diklat Fungsional tingkat kelulusan 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 5 Tahun 2014 ttg ASN;</li> <li>- Diklat Pim ;</li> <li>- Diklat teknis;</li> <li>- Diklat Fungsional tingkat kelulusan 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS;</li> <li>- Diklat Pim;</li> <li>- Diklat teknis;</li> <li>- Diklat Fungsional tingkat kelulusan 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan LAN No. 10 tahun 2018 ttg Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri;</li> <li>- Diklat Pim;</li> <li>- Diklat teknis;</li> <li>- Diklat Fungsional tingkat kelulusan 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan LAN No. 10 tahun 2018 ttg Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri;</li> <li>- Diklat Pim;</li> <li>- Diklat teknis;</li> <li>- Diklat Fungsional tingkat kelulusan 100%</li> </ul>
11	Pegembangan Pegawai Basis Kompetensi	Perwal No.17 Tahun 2015 ttg Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah, Surat Izin Penggunaan Gelar Akademik,	Perwal No.17 Tahun 2015 ttg Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah, Surat Izin Penggunaan Gelar	Perwal No.23 Tahun 2017 ttg Perubahan Atas Perwal No.17 Tahun 2015 ttg Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah,	Perwal No.23 Tahun 2017 ttg Perubahan Atas Perwal No.17 Tahun 2015 ttg Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar,	Perwal No.23 Tahun 2017 ttg Perubahan Atas Perwal No.17 Tahun 2015 ttg Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah, Surat

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		Tugas Belajar, UKPPI, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkatke Pembina Gol Ruang IV/a bagi PNS di Lingkungan Pemkot Semarang Keg. Izin Gelar = 166 orang Tugas Belajar = 6 orang Ket. Memiliki Ijazah = - Kenaikan Pangkat = 891 orang Ijin Belajar = 432 orang	Akademik, Tugas Belajar, UKPPI, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkatke Pembina Gol Ruang IV/a bagi PNS di Lingkungan Pemkot Semarang Keg. Izin Gelar = 142 orang Tugas Belajar = 2 orang Ket. Memiliki Ijazah = 17 orang Kenaikan Pangkat = 431 orang Ijin Belajar = 292 orang	Surat Izin Penggunaan Gelar Akademik, Tugas Belajar, UKPPI, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkatke Pembina Gol Ruang IV/a bagi PNS di Lingkungan Pemkot Semarang Keg. Izin Gelar = 125 orang Tugas Belajar = 1 orang Ket. Memiliki Ijazah = 59 orang Kenaikan Pangkat = 671 orang Ijin Belajar = 184 orang	Surat Keterangan Memiliki Ijazah, Surat Izin Penggunaan Gelar Akademik, Tugas Belajar, UKPPI, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkatke Pembina Gol Ruang IV/a bagi PNS di Lingkungan Pemkot Semarang Keg. Izin Gelar = 157 orang Tugas Belajar = 2 orang Ket. Memiliki Ijazah = 19 orang Kenaikan Pangkat = 1.539 orang Ijin Belajar = 49 orang	Izin Penggunaan Gelar Akademik, Tugas Belajar, UKPPI, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkatke Pembina Gol Ruang IV/a bagi PNS di Lingkungan Pemkot Semarang Keg. Izin Gelar = 54 orang Tugas Belajar = 2 orang Ket. Memiliki Ijazah = 6 orang Kenaikan Pangkat = 1.277 orang Ijin Belajar = 120 orang
12	Penetapan kinerja individu	- SKP dan penilaiannya sudah dibuat dan berlaku sesuai dengan PP No. 46 Tahun 2011 - PK (Perjanjian Kinerja) telah dibuat setiap tahun - 100%	- SKP dan penilaiannya sudah dibuat dalam bentuk Web, yaitu via E-Kinerja pada simpatik.semarang kota.go.id - PK (Perjanjian Kinerja) telah dibuat setiap tahun - 100%	- SKP dan penilaiannya sudah dibuat dalam bentuk Web, yaitu via E-Kinerja pada simpatik.semarang kota.go.id, serta menjadi syarat untuk pencairan TPP - PK (Perjanjian Kinerja) telah dibuat setiap tahun	- SKP dan penilaiannya sudah dibuat dalam bentuk Web, yaitu via E-Kinerja pada simpatik.semarang kota.go.id, serta menjadi syarat untuk pencairan TPP - PK (Perjanjian Kinerja) telah	- SKP dan penilaiannya sudah dibuat dalam bentuk Web, yaitu via E-Kinerja pada simpatik.semarang kota.go.id, serta menjadi syarat untuk pencairan TPP - PK (Perjanjian Kinerja) telah dibuat setiap tahun - 100%

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
				- 100%	dibuat setiap tahun - 100%	
13	Standar Kompetensi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan SKM PNS;</li> <li>- Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan SKM PNS;</li> <li>- Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS</li> <li>- 100% SKM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan SKM PNS;</li> <li>- Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS</li> <li>- Permenpan RB No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN</li> <li>- 100% SKM</li> <li>- Sosialisasi SKT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan SKM PNS;</li> <li>- Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS</li> <li>- Permenpan RB No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN</li> <li>- 100% SKM</li> <li>- Kamus kompetensi Teknis 10%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan SKM PNS;</li> <li>- Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS</li> <li>- Permenpan RB No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN</li> <li>- 100% SKM</li> <li>- 100% Standar Kompetensi Sosio kultural</li> <li>- Kamus kompetensi Teknis 25%</li> </ul>
14	Persentase ASN yang bersertifikat kompetensi	Realisasi 75%	realisasi 85%	Realisasi = 94,86%	Target = 100% Realisasi = 198% Prosentase = 198%	Target = 100% Realisasi = 198% Prosentase = 198%

#### 4. Area Penataan Peraturan Per Undang-undangan

Gambaran pelaksanaan Area Penataan Peraturan Per Undang-undangan di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

##### a. Penyelesaian Perda

Penyelesaian Peraturan Daerah dilaksanakan sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan dimana Pemerintah Kota Semarang menjalankan tahapan tahapan mulai dari SK Tim Penyusunan Perda; Naskah Akademik; Draft Raperda; Rapat Koordinasi; Pengiriman Draft Raperda ke DPRD; Pembahasan Raperda di DPRD; Legalisasi Perda; Penandatanganan Perda oleh Walikota; Mengarsip Perda; Penggandaan Perda; Distribusi Perda ke pihak-pihak yang berkepentingan.

Kondisi capaian jumlah Perda yang dihasilkan di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.31.**  
**Jumlah Perda yang diselesaikan**  
**Di Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah Perda	9	16	13	11	7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah perda yang diselesaikan mengalami fluktuasi setiap tahunnya dengan total dari tahun 2015 hingga 2019 sebanyak 56 perda. Perda yang ditetapkan sejalan dengan Propemperda (Program Pembentukan Peraturan Daerah) yang ditetapkan sebelumnya.

##### b. Penyelesaian Perwal dan SK Walikota

Penyelesaian Peraturan Walikota/ Surat Keputusan Walikota dilaksanakan sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan dimana Pemerintah Kota Semarang menjalankan tahapan tahapan mulai dari Menerima Konsep Peraturan Walikota/ Surat Keputusan Walikota dari Perangda terkait; Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum; Pengajuan konsep

Keputusan Walikota; Penomeran/ Dokumentasi; dan Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;

Kondisi capaian jumlah Peraturan Walikota/ Surat Keputusan Walikota yang dihasilkan di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.32.**  
**Jumlah Perwal/ SK Walikota yang diselesaikan**  
**Di Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah Perwal	21	99	51	80	41
Jumlah SK Walikota	562	319	464	473	408

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah SK walikota yang diselesaikan dari tahun 2015 hingga 2019 sebanyak 2.226 SK sementara Jumlah Perwal sebanyak 292 perwal.

**c. Revisi Produk Hukum**

Revisi produk hukum daerah di Kota Semarang dilakukan dalam rangka penyesuaian regulasi dari pemerintah pusat maupun penyesuaian dengan kondisi/ situasi di Kota Semarang, sehingga peraturan daerah yang ada tetap sejalan dan tidak bertentangan dengan aturan maupun situasi terkini yang ada.

Kondisi capaian Revisi Produk Hukum berupa Peraturan Daerah di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.33.**  
**Revisi Produk Hukum Daerah**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Perda	3	3	2	4	3

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perda yang direvisi dari tahun 2015 hingga 2019 sebanyak 15 perda.

**d. Persentase Penegakan Perda**

Implementasi Penegakan Perda di Kota Semarang dilakukan agar produk hukum daerah yang dihasilkan dapat berjalan sesuai dengan amanat dan arahan regulasi serta dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dimana kondisi capaian persentase penegakan Perda Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.34.**

**Persentase Penegakan Perda**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase penegakan perda	90%	90%	90%	90%	90%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian persentase penegakan perda di Kota Semarang sudah cukup baik dengan capaian 90%, artinya produk hukum daerah berupa perda yang dihasilkan sebagian besar telah berjalan sebagaimana diamanatkan dalam perda tersebut.

**e. Harmonisasi Produk Hukum**

Implementasi harmonisasi produk hukum daerah berupa peraturan daerah di Kota Semarang dilakukan dalam rangka sinkronisasi dan mengurangi tumpang tindih antar regulasi yang ada. Dimana kondisi jumlah produk hukum yang diharmonisasi di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.35.**

**Jumlah Produk Hukum yang di harmonisasi di**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah perda yang diharmonisasi	9	16	13	11	7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah perda yang diharmonisasi dari 2015 hingga 2019 sebanyak 56 perda.

**f. Sistem Pengendalian Penyusunan Peraturan**

Implementasi pengendalian penyusunan peraturan daerah di Kota Semarang pada dasarnya telah berjalan dengan baik sesuai dengan aturan regulasi yang berlaku, utamanya dalam penyusunan peraturan daerah maka didasarkan pada Propemperda (Program Pembentukan Peraturan Daerah). Propemperda merupakan instrumen perencanaan program pembentukan peraturan daerah yang dilakukan secara terencana, terpadu dan sistematis yang dilaksanakan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang disusun berdasarkan skala prioritas dan ditetapkan sebelum rancangan peraturan daerah tentang APBD disahkan.

Dalam rangka pemanfaatan produk hukum daerah juga telah dimuat dalam JDIH (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum) sebagai wadah pendayagunaan bersama atas dokumen hukum secara tertib, terpadu dan berkesinambungan yang beranggotakan instansi pemerintah, perguruan tinggi, dan lembaga lain yang bergerak di bidang pengembangan dokumentasi dan informasi hukum yang dapat diakses melalui [jdih.semarangkota.go.id](http://jdih.semarangkota.go.id).

Hal ini juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN) dimana setiap informasi hukum merupakan kategori Informasi Publik yang wajib disediakan kepada publik.

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Penataan Peraturan Perundang-undangan dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.36.**  
**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Yang Kapabel pada Area Penataan Peraturan Per Undang-undangan Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Penyelesaian Perda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK Tim Penyusunan Perda</li> <li>- Naskah Akademik</li> <li>- Draft Raperda</li> <li>- Rapat Koordinasi</li> <li>- Pengiriman Draft Raperda ke DPRD</li> <li>- Pembahasan Raperda di DPRD</li> <li>- Legalisasi Perda</li> <li>- Penandatanganan Perda oleh Walikota</li> <li>- Mengarsip Perda;</li> <li>- Penggandaan Perda;</li> <li>- Distribusi Perda ke pihak-pihak yang berkepentingan</li> <li>- 9 Peraturan Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK Tim Penyusunan Perda</li> <li>- Naskah Akademik</li> <li>- Draft Raperda</li> <li>- Rapat Koordinasi</li> <li>- Pengiriman Draft Raperda ke DPRD</li> <li>- Pembahasan Raperda di DPRD</li> <li>- Legalisasi Perda</li> <li>- Penandatanganan Perda oleh Walikota</li> <li>- Mengarsip Perda;</li> <li>- Penggandaan Perda;</li> <li>- Distribusi Perda ke pihak-pihak yang berkepentingan</li> <li>- 16 Peraturan Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK Tim Penyusunan Perda</li> <li>- Naskah Akademik</li> <li>- Draft Raperda</li> <li>- Rapat Koordinasi</li> <li>- Pengiriman Draft Raperda ke DPRD</li> <li>- Pembahasan Raperda di DPRD</li> <li>- Legalisasi Perda</li> <li>- Penandatanganan Perda oleh Walikota</li> <li>- Mengarsip Perda;</li> <li>- Penggandaan Perda;</li> <li>- Distribusi Perda ke pihak-pihak yang berkepentingan</li> <li>- 13 Peraturan Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK Tim Penyusunan Perda</li> <li>- Naskah Akademik</li> <li>- Draft Raperda</li> <li>- Rapat Koordinasi</li> <li>- Pengiriman Draft Raperda ke DPRD</li> <li>- Pembahasan Raperda di DPRD</li> <li>- Legalisasi Perda</li> <li>- Penandatanganan Perda oleh Walikota</li> <li>- Mengarsip Perda;</li> <li>- Penggandaan Perda;</li> <li>- Distribusi Perda ke pihak-pihak yang berkepentingan</li> <li>- 11 Peraturan Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK Tim Penyusunan Perda</li> <li>- Naskah Akademik</li> <li>- Draft Raperda</li> <li>- Rapat Koordinasi</li> <li>- Pengiriman Draft Raperda ke DPRD</li> <li>- Pembahasan Raperda di DPRD</li> <li>- Legalisasi Perda</li> <li>- Penandatanganan Perda oleh Walikota</li> <li>- Mengarsip Perda;</li> <li>- Penggandaan Perda;</li> <li>- Distribusi Perda ke pihak-pihak yang berkepentingan</li> <li>- 7 Peraturan Daerah (sampai Oktober 2019)</li> </ul>
2	Penyelesaian Keputusan Walikota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Keputusan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Keputusan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Keputusan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Keputusan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Keputusan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengajuan konsep Keputusan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 562 Keputusan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keputusan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 319 Surat Keputusan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengajuan konsep Keputusan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 464 Surat Keputusan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengajuan konsep Keputusan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 473 Surat Keputusan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengajuan konsep Keputusan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 408 Surat Keputusan Walikota ( sampai Oktober 2019)</li> </ul>
3	Penyelesaian Peraturan Walikota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Peraturan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep Peraturan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 21 Peraturan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Peraturan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep Peraturan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 99 Peraturan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Peraturan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep Peraturan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 51 Peraturan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Peraturan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep Peraturan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 80 Peraturan Walikota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima Konsep Peraturan Walikota dari Perangda terkait</li> <li>- Validasi/ koreksi konsep sesuai tata naskah dinas, tata penulisan produk Hukum;</li> <li>- Pengajuan konsep Peraturan Walikota;</li> <li>- Penomoran/ Dokumentasi;</li> <li>- Distribusi ke Perangkat Daerah Terkait;</li> <li>- 41 Peraturan Walikota</li> </ul>
4	Revisi Produk Hukum	- 3 Perda	- 3 Perda	- 2 Perda	- 4 Perda	- 3 perda
5	Persentase Penegakan Perda	90%	90%	90%	90%	90%

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
6	Harmonisasi produk hukum	- 9 Peraturan Daerah	- 16 Peraturan Daerah	- 13 Peraturan Daerah	- 11 Peraturan Daerah	- 7 Peraturan Daerah (sampai Oktober 2019)
7	Sistem Pengendalian Penyusunan Peraturan	PROPEMPERDA (Program Pembentukan Peraturan Daerah)				

### **A.3. Birokrasi Yang Memiliki Pelayanan Publik Yang Prima**

Perwujudan Birokrasi yang memiliki Pelayanan Publik yang Prima jika dikaitkan dengan delapan area perubahan reformasi birokrasi maka terdiri dari dua area perubahan yaitu 1) Area Peningkatan Pelayanan Publik dan 2) Area Penataan Tatalaksana dimana pelaksanaan kedua area perubahan tersebut di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai gambaran terukur pelaksanaan area perubahan reformasi birokrasi yang diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Area Peningkatan Pelayanan Publik**

Gambaran pelaksanaan Area Peningkatan Pelayanan Publik di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

##### **a. Indeks Kepuasan Masyarakat**

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Kondisi capaian Indeks Kepuasan Masyarakat di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.37.**

**Indeks Kepuasan Masyarakat di  
Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
IKM	NA	78,8	79,32	83,25	83,83

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diterima dimana tahun 2019 dengan skor 83,83 atau kategori B yang artinya berkinerja BAIK. Demikian halnya upaya yang lain yang terus dilakukan adalah menetapkan Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman SKM (Survei Kepuasan Masyarakat) yang menjadi pedoman/ acuan teknis bagi perangkat daerah yang akan melakukan secara mandiri survei kepuasan masyarakat. Pemerintah Kota Semarang juga telah melakukan kajian Aplikasi SKM dan meluncurkan Aplikasi SKM (Asikmas).

**b. Budaya Pelayanan Prima**

Hakekat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Sedangkan pelayanan prima adalah kemampuan diri kita atau aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan amanat dalam UU No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan PP Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

**c. Pelaksanaan SKM Mandiri**

Sejalan dengan ditetapkannya Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman SKM (Survei Kepuasan Masyarakat) sehingga pelaksanaan SKM Mandiri dapat berjalan/ dilaksanakan oleh masing masing perangkat daerah dimana perwal tersebut menjadi pedoman/ acuan teknis bagi perangkat daerah yang akan melakukan secara mandiri survei kepuasan masyarakat. Pemerintah Kota Semarang juga telah melakukan kajian Aplikasi SKM dan meluncurkan Aplikasi SKM (Asikmas).

**d. Penerapan Teknologi Informasi**

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, Pemerintah Kota Semarang telah mengoptimalkan penerapan teknologi informasi baik di tingkat pemerintah kota maupun oleh masing masing perangkat daerah dalam memberikan kemudahan dan kecepatan pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan amanat regulasi pada UU Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi; UU Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik; UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik; Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Kondisi capaian penerapan teknologi informasi Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.38.**  
**Penerapan Teknologi Informasi di**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Aplikasi Layanan Publik	19	5	12	205	79
Website	0	0	0	197	113
Sistem Informasi	10	20	63	24	13

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penerapan teknologi informasi di Kota Semarang sudah cukup memadai dari 205 hingga 2019, penurunan jumlah aplikasi, website maupun sistem informasi disebabkan adanya beberapa integrasi sistem dan penyederhanaan yang tetap untuk optimalisasi layanan dan penggunaan teknologi informasi.

**e. Persentase UPP dengan IKM Baik**

Kondisi capaian persentase UPP dengan IKM Baik Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.39.**  
**Persentase UPP dengan IKM Baik di**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase UPP dengan IKM Baik	NA	54,55%	83,33%	83,33%	98,88%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan UPP yang memiliki IKM dengna kategori Baik, yang setiap tahunnya mengalami trend peningkatan/ perbaikan dari 54,55% (2016) menjadi 98,88% di tahun 2019.

**f. Persentase UPP dengan SP**

Kondisi capaian persentase UPP dengan SP di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.40.**  
**Persentase UPP dengan Pemenuhan SP di**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase UPP dengan Pemenuhan SP	NA	NA	NA	NA	76,98%

Dapat dilihat bahwa UPP yang memiliki Standar Pelayanan sebanyak 76,98% di tahun 2019, yang kedepan hal ini akan terus ditingkatkan capaian dan kepemilikan SP yang baik.

**g. Standar Pelayanan (Maklumat, SOP, SP)**

Kondisi capaian persentase perangkat daerah yang memiliki Standar Pelayanan Lengkap di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.41.**  
**Persentase Perangkat Daerah dengan Standar Pelayanan**  
**Lengkap Di Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase perangkat daerah yang memiliki Standar Pelayanan Lengkap	NA	NA	NA	NA	76,98%

Dapat dilihat bahwa perangkat daerah hingga dengan tahun 2019 sebanyak 76,98% yang telah memenuhi dan memiliki Maklumat, SOP dan SP, yang yang kedepan hal ini akan terus ditingkatkan capaian dan kepemilikan SP yang baik.

**h. Persentase Tindak Lanjut Pengaduan**

Peningkatan kualitas pelayanan publik dapat dilakukan melalui penyelesaian pengaduan yang cepat dari penyedia layanan publik di Kota Semarang. Segala bentuk kritik maupun aduan yang disampaikan masyarakat merupakan sebuah koreksi untuk perbaikan pelayanan itu sendiri ke depannya. Kondisi capaian persentase tindak lanjut pengaduan di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.42.**  
**Persentase tindak lanjut pengaduan**  
**di Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase tindak lanjut pengaduan	100%	100%	100%	100%	90%

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa hampir 100% pengaduan atas layanan publik di Kota Semarang ditindaklanjuti oleh perangkat daerah pemberi layanan. Jika melihat tahun 2019, maka jumlah pengaduan masuk sebanyak 3.137.

**i. Pengelolaan Pengaduan**

Sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik, maka dalam hal pengelolaan pengaduan, pemerintah Kota Semarang telah menindaklanjuti dengan menetapkan Perwal No 11 Tahun 2017 Tentang Pusat Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Kota Semarang dan Perwal No 34 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Tentang Pelayanan Publik. Hingga kemudian pada tahun 2019 diterbitkan Keputusan Walikota Semarang No 481.4/24 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Tim Pengelolaan Pengaduan Laporphendi. Dengan adanya tim ini, pengaduan masyarakat mengenai pelayanan publik dapat ditangani dengan cepat, transparan, dan akuntabel sesuai dengan kewenangan masing-masing penyelenggara dan mendorong peningkatan kinerja penyelenggara dan pelaksana pelayanan publik dalam pengelolaan pengaduan pelayanan publik.

**j. UPP dengan Inovasi**

Unit Pelayanan Publik (UPP) Pemerintah Kota Semarang yang masuk dalam Top 40 Inovasi yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang pada tahun 2017, dengan inovasi Ijusmelon.

**k. Jumlah Inovasi**

Kondisi capaian jumlah inovasi perangkat daerah di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.43.**  
**Jumlah Inovasi Perangkat Daerah**  
**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah Inovasi	5	1	5	4	60

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tahun 2019 jumlah inovasi oleh perangkat daerah di Kota Semarang sangat signifikan jumlahnya, namun demikian perlu upaya yang lebih optimal agar inovasi tersebut dapat dikembangkan dan dilombakan hingga level nasional.

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran Birokrasi Yang Memiliki Pelayanan Publik Yang Prima pada Area Peningkatan Pelayanan Publik dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:



No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		Informasi dan Transaksi Elektronik; - UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik	Informasi dan Transaksi Elektronik; - UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik	Informasi dan Transaksi Elektronik; - UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik	Informasi dan Transaksi Elektronik; - UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik; - Perpres 95 Th 2018 tentang Sistem Pemerintahan berbasis Elektronik;	Transaksi Elektronik; - UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik; - Perpres 95 Th 2018 tentang Sistem Pemerintahan berbasis Elektronik;
5	Persentase UPP dengan IKM Baik	NA	54,55%	83,33%	83,33%	98,88%
6	Persentase UPP dengan SPP Lengkap	NA	NA	NA	NA	76,98%
7	Standar Pelayanan Lengkap (maklumat, SOP, SP, dll)	NA	NA	NA	NA	76,98%
8	Persentase tindak lanjut pengaduan		100% (jumlah Pengaduan Masuk 2532)	100% (jumlah Pengaduan Masuk 6314)	100% (jumlah Pengaduan Masuk 3392)	90% (jumlah Pengaduan Masuk 3137 sampai Oktober 2019)
9	Pengelolaan Pengaduan (SOP, unit khusus, tindak lanjut, dll)	Perwal 31 Tahun 2014 Tentang Pusat Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Kota Semarang	Masa peralihan P3M dari Sekretariat Daerah Kota Semarang (Bagian Organisasi) ke Diskominfo Kota Semarang.	- Perwal 11 Tahun 2017 Tentang Pusat Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Kota Semarang - Perwal 34 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Tentang Pelayanan Publik	Keputusan Walikota Semarang No 800/264 Tahun 2018 Tentang Pembentukan Tim Pengelolaan Pengaduan Kota Semarang	Keputusan Walikota Semarang No 481.4/24 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Tim Pengelolaan Pengaduan Laporphendi

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
				- Keputusan Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang No 067/20/Tahun 2017 Tentang Standar Operasional Prosedur Bidang Pelayanan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang		
10	Kebersihan Lingkungan Fisik	Adipura	Adipura	Adipura	-	Belum keluar
11	UPP dengan Inovasi masuk Top 40	0	0	1 inovasi	0	0
12	Jumlah inovasi	5 inovasi	1 inovasi	5 inovasi	4 inovasi	60 inovasi

## 2. Area Penataan Tatalaksana

Gambaran pelaksanaan Area Penataan Tatalaksana di Kota Semarang dilihat dari indikator sebagai berikut:

### a. Indeks SPBE

Evaluasi dalam SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Instansi Pemerintah untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (maturity level) dari pelaksanaan SPBE di Instansi Pemerintah.

Kondisi capaian Indeks SPBE Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.45.**  
**Indeks SPBE**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks SPBE	NA	NA	NA	3,27 (Baik)	3,3 (Baik)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan Indeks SPBE dari 3,27 di tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 3,3 di tahun 2019. Hal ini kedepan perlu terus didorong peningkatan kategori dan capaian skor nya.

### b. Pemilikan Aplikasi

Pemilikan Aplikasi dalam hal ini berbasis website yang digunakan dilingkungan Pemerintah Kota Semarang dalam rangka penyelenggaraan dan kemudahan pelayanan. Kondisi capaian jumlah website di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.46.**  
**Jumlah Website di**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah Website	1	67	74	452	583

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan jumlah website yang cukup signifikan dari 1 website tahun 2015 meningkat signifikan menjadi 583 di tahun 2019, dimana website tersebut dapat terus dioptimalkan dalam memberikan informasi dan layanan kepada publik.

**c. Penerapan Keterbukaan Informasi Publik**

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik disebutkan bahwa Setiap Badan Publik wajib menyediakan, memberikan dan/atau menerbitkan Informasi Publik yang berada di bawah kewenangannya kepada Pemohon Informasi Publik, selain informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan.

Pemerintah Kota Semarang telah menerapkan keterbukaan informasi publik sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 35 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang; Surat Keputusan Walikkota Semarang Nomor 485.1/43 Tahun 2019 Tentang Penunjukan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Utama dan Pembantu Pada Badan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang; dan Keputusan Walikota Semarang Nomor 485.1/44 Tahun 2019 Tentang Penunjukan Kontributor Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu Pada Badan Publik Pemerintah Kota Semarang.

**d. Nilai Keterbukaan Informasi Publik**

Nilai/ Skor Keterbukaan Informasi Publik (KIP) merupakan salah satu alat ukur dalam menilai kerbukaan informasi publik dimana terdapat 5 kategori penerapan keterbukaan informasi publik yaitu informatif (skor 90-100), menuju informatif (skor 80-89,9), cukup informatif (skor 60-79,9), kurang informatif (skor 40-59,9), dan tidak informatif (skor kurang dari 39,9).

Kondisi capaian Skor KIP Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.47.**

**Skor KIP Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Skor KIP	NA	NA	70,8	81,3	89,11

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat peningkatan skor KIP dimana tahun 2017 memiliki skor 70,80 terus mengalami perbaikan dan peningkatan menjadi 89,11 di tahun 2019.

**e. Forum dan Sosialisasi PPID**

Penyelenggaraan Forum PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) dapat menjadi sarana sosialisasi dan menjadi momentum untuk menyatukan langkah, meningkatkan kerjasama dalam upaya memperkuat komitmen dengan langkah-langkah pengelolaan dan pelayanan informasi publik di masing-masing unit kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Kota Semarang telah menyelenggarakan kegiatan seperti Sosialisasi PPID; Workshop PPID; Daftar Informasi Publik; dan Daftar Informasi yang di kecualikan.

**f. Pemingkatan Keterbukaan Pemerintah Daerah**

Dalam hal pemingkatan keterbukaan pemerintah daerah, Pemerintah Kota Semarang telah berpartisipasi dan pada Tahun 2019 mendapatkan peringkat terbaik ke 4 (empat) se Jawa Tengah.

**g. Laporan Layanan Informasi dan Dokumentasi (LLID)**

Laporan Layanan Informasi dan Dokumentasi (LLID) adalah laporan yang berisi gambaran umum kebijakan teknis informasi dan dokumentasi, pelaksanaan pelayanan informasi dan dokumentasi, dan rekomendasi serta rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pelayanan informasi dan dokumentasi, hal ini sesuai dengan amanat dalam Permendagri Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Pelayanan Informasi dan Dokumentasi Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Dimana Pemerintah Kota

Semarang telah menyusun dan melaporkan Laporan Layanan Informasi dan Dokumentasi (LLID) dengan capaian 100% sejak tahun 2015 hingga 2019.

#### **h. Uji Konsekuensi Informasi**

Pengujian Konsekuensi adalah pengujian tentang konsekuensi yang timbul apabila suatu informasi diberikan kepada masyarakat dengan mempertimbangkan secara saksama bahwa menutup informasi publik dapat melindungi kepentingan yang lebih besar daripada membukanya atau sebaliknya.

Pemerintah Kota Semarang telah menetapkan Keputusan Sekda Kota Semarang Selaku Atasan Jabatan Pengelola Informasi dan Dokumentasi Utama Nomor 481.16/177 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Informasi Yang Dikecualikan Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun 2019, ddapun daftar informasi yang dikecualikan di Kota Semarang Tahun 2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.48.**  
**Daftar Informasi yang Dikecualikan**  
**Kota Semarang Tahun 2019**

<b>Perangkat Daerah</b>	<b>Informasi yang dikecualikan</b>
Sekretariat Daerah (Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa )	Dokumen Penawaran Meliputi: Surat Penawaran, Company Profile Perusahaan, Laporan Pajak Bulanan / Tahunan, RAEI, Time Schedule, Dokumen Praqualifikasi, RKS
BKPP	Identitas PNS yang melanggar disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin
BKPP	Data usulan pengangkatan & mutasi PNS dalam jabatan struktural
Dinas Kesehatan	Data rekam medik pasien poliklinik
Dinas Pendidikan	Naskah Soal UN /UNPK /UASBN, Naskah Ujian Seleksi Non ASN
Dinas Pendidikan	Data Pribadi Pejabat, Staff, Siswa, Guru dan Tenaga Kependidikan
Sekretariat Daerah (Bagian Hukum )	Informasi terkait ASN yang dipanggil ke Kepolisian, Kejaksaan atau Pengadilan
Sekretariat Daerah (Bagian Hukum )	Data-data terkait Perkara di Pengadilan
BKPP	Penilaian Prestasi Kerja PNS
BKPP	Dokumen /Berkas/Arsip PNS yang melanggar Disiplin dan dijatuhi hukuman
Inspektorat	LHP

<b>Perangkat Daerah</b>	<b>Informasi yang dikecualikan</b>
	NHP KKP
BPKAD	Rencana Pembelian Tanah dan Properti Pemerintah Kota Semarang Ta-hun 20 18

Hal tersebut diatas sesuai dengan Keputusan Sekretaris Daerah Kota Semarang Selaku Atasan PPID Utama Tahun 2018 Nomor Tentang Klasifikasi Informasi Yang Dikecualikan Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun 2018.

**i. Persentase Perangkat Daerah pakai Proses Bisnis**

Peta Proses Bisnis adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan, hal ini sesuai dengan amanat dalam PermenPANRB Nomor 19 Tahun 2018 tentang penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah.

Kondisi capaian Persentase Perangkat Daerah yang menggunakan Peta Proses Bisnis Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.49.**  
**Persentase Perangkat Daerah yang menggunakan Peta**  
**Proses Bisnis Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Perangkat Daerah yang menggunakan Peta Proses Bisnis	-	-	-	-	5%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hingga tahun 2019 masih 5% perangkat daerah yang telah dan memiliki Peta Bisnis Proses. Hal ini kedepan perlu menjadi catatan dan perbaikan agar perangkat daerah terus didorong untuk memiliki dan menggunakan Peta Proses Bisnis.

**j. Pemilikan Peta Proses Bisnis**

Perangkat daerah di Kota Semarang yang memiliki peta proses bisnis sebagaimana diamanatkan dalam PermenPANRB Nomor 19 Tahun 2018 tentang penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah hingga dengan tahun 2019 hanya ada pada tiga dinas yaitu Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan RSUD KRMT Wongsonegoro.

**k. Pemilikan SOP**

Penyusunan SOP (Standar Operasional Prosedur) sebagaimana diamanatkan dalam PermenPANRB Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan SOP, telah ditindaklanjuti oleh pemerintah Kota Semarang dengan menetapkan Peraturan Walikota Nomor 49 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan SOP Administrasi Pemerintahan dilingkungan Pemerintah Kota Semarang, dimana kondisi capaian Persentase pemilikan SOP di Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.50.**

**Persentase Pemilikan SOP**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase Pemilikan SOP	75%	80%	85%	90%	95%

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa hingga tahun 2019 sudah 95% perangkat daerah telah memiliki Standar Operasional Prosedur dalam menjalankan tugas dan fungsi masing masing perangkat daerah.

**1. Indeks Kearsipan**

Pengelolaan arsip yang diselenggarakan di Kota Semarang dengan mengacu pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik; Undang Undang Nomor14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik; Undang Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan; Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 34 Tahun 1979 Tentang Penyusutan Arsip; Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan; dan Keppres Nomor 105 Tahun 2004 tentang Pengelolaan Arsip Statis.

Kondisi capaian indeks kearsipan Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.51.**

**Indeks Kearsipan**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks Kearsipan	-	-	-	KURANG	CUKUP

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pengelolaan kearsipan di Kota Semarang hingga tahun 2019 masuk dalam kategori Cukup, hal ini kedepan perlu menjadi catatan agar dapat lebih dioptimalkan.

**m. Kualitas Pengelolaan Arsip**

Dalam pengelolaan arsip tentu didasarkan pada regulasi utamanya Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan. Dalam meningkatkan kualitas pengelolaan arsip tentu harus didukung oleh sumber daya baik sarana prasarana maupun manusianya. Pada tahun 2019, jumlah Arsiparis sebanyak 3 orang ( 2 pelaksana, 1 terampil), sementara untuk jumlah arsip tertata sebanyak 2.494 berkas.

Pemerintah Kota Semarang juga telah mengeluarkan Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2013 tentang Jadwal Retensi Arsip Pemerintah Kota Semarang dimana Jadwal Retensi Arsip (JRA) adalah daftar yang berisi sekurang-kurangnya jangka waktu penyimpanan atau retensi, jenis arsip, dan keterangan yang berisi rekomendasi tentang penetapan suatu jenis arsip dimusnahkan, dinilai kembali, atau dipermanenkan yang dipergunakan sebagai pedoman penyusutan dan penyelamatan arsip.

**n. Persentase SPK Terintegrasi**

Kondisi capaian persentase SPK Terintegrasi Kota Semarang Tahun 2015-2019 selengkapnya tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.52.**

**Persentase SPK Terintegrasi**

**Kota Semarang Tahun 2015-2019**

<b>Indikator</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Persentase SPK Terintegrasi	100%	100%	100%	100%	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase SPK terintegrasi sudah tercapai sangat baik (100%). Dimana pelaksanaan ini sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah.

**o. Efektifitas Pelayanan Pengadaan Barang Jasa**

Penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa di pemerintah Kota

Semarang sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah, dimana saat ini telah dibentuk Unit/Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa, dimana layanan pendagaan dilakukan secara elektronik (LPSE).

Selengkapnya, dalam rangka perwujudan sasaran Birokrasi Yang Memiliki Pelayanan Publik Yang Prima pada Area Penataan Tatalaksana dapat secara lengkap tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 2.53.**

**Capaian Kinerja Sasaran Birokrasi Yang Memiliki Pelayanan Publik Yang Prima pada Area Penataan Tatalaksana Kota Semarang Tahun 2015-2019**

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Indeks SPBE	Belum ada penilaian	Belum ada penilaian	Belum ada penilaian	Top 3 SPBE Nasional	belum (process)
2	Pemilikan Aplikasi (web)	Semarangkota.go.id	Jumlah Website 67	Jumlah Website 74	Jumlah Website 452	Jumlah Website 583
3	Penerapan keterbukaan informasi publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- PP 61 Th 2010 ttg pelaksanaan UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan Komisi Informasi No. 1 Th 2010 ttg Standar Layanan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan MA No. 2 Th 2012 ttg tata cara penyelesaian sengketa Informasi Publik di Pengadilan;</li> <li>- Perki No. 1 Th 2013 ttg Prosedur Penyelesaian Sengketa Informasi Publik;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- PP 61 Th 2010 ttg pelaksanaan UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan Komisi Informasi No. 1 Th 2010 ttg Standar Layanan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan MA No. 2 Th 2012 ttg tata cara penyelesaian sengketa Informasi Publik di Pengadilan;</li> <li>- Perki No. 1 Th 2013 ttg Prosedur Penyelesaian Sengketa Informasi Publik;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- PP 61 Th 2010 ttg pelaksanaan UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan Komisi Informasi No. 1 Th 2010 ttg Standar Layanan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan MA No. 2 Th 2012 ttg tata cara penyelesaian sengketa Informasi Publik di Pengadilan;</li> <li>- Perki No. 1 Th 2013 ttg Prosedur Penyelesaian Sengketa Informasi Publik;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- PP 61 Th 2010 ttg pelaksanaan UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan Komisi Informasi No. 1 Th 2010 ttg Standar Layanan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan MA No. 2 Th 2012 ttg tata cara penyelesaian sengketa Informasi Publik di Pengadilan;</li> <li>- Perki No. 1 Th 2013 ttg Prosedur Penyelesaian Sengketa Informasi Publik;</li> <li>- Perki 1 Th 2017 ttg Pengklasifikasian Informasi Publik;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- PP 61 Th 2010 ttg pelaksanaan UU No 14 Th 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan Komisi Informasi No. 1 Th 2010 ttg Standar Layanan Informasi Publik;</li> <li>- Peraturan MA No. 2 Th 2012 ttg tata cara penyelesaian sengketa Informasi Publik di Pengadilan;</li> <li>- Perki No. 1 Th 2013 ttg Prosedur Penyelesaian Sengketa Informasi Publik;</li> <li>- Perki 1 Th 2017 ttg Pengklasifikasian Informasi Publik;</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perwal Nomer 35 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang</li> <li>- Surat Keputusan Walikota Nomor 4851.1 /849 Tahun 2017 tentang Penunjukan Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Utama dan Pembantu Pada Badan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Keputusan Walikota Nomor 485.1/151 Tahun 2018 tentang Penunjukan Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Utama dan Pembantu Pada Badan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang</li> </ul>
4	Nilai Keterbukaan Informasi Publik	Belum ada penilaian KIP	Belum ada penilaian KIP	Belum ada penilaian KIP	Belum ada penilaian KIP	Belum ada penilaian KIP
5	Forum dan Sosialisasi PPID	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi PPID;</li> <li>- Workshop PPID;</li> <li>- Daftar Informasi Publik;</li> <li>- Daftar Informasi yang di kecualikan;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi PPID;</li> <li>- Workshop PPID;</li> <li>- Daftar Informasi Publik;</li> <li>- Daftar Informasi yang di kecualikan;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarisasi Daftar Informasi Publik;</li> <li>- Usulan daftar Informasi Publik Yang di kecualikan;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarisasi Daftar Informasi Publik;</li> <li>- Usulan daftar Informasi Publik Yang di kecualikan;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarisasi Daftar Informasi Publik;</li> <li>- Usulan daftar Informasi Publik Yang di kecualikan;</li> </ul>
6	Pemeringkatan Keterbukaan Pemerintah	Peringkat Terbaik 2 Se-Jawa Tengah	Peringkat Terbaik 3 Se-Jawa Tengah	Peringkat Terbaik 9 Se-Jawa Tengah	Peringkat Terbaik 4 Se-Jawa Tengah	Belum Pengumuman

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
	Daerah/ Kota					
7	Laporan Layanan Informasi dan Dokumentasi (LLID)	Laporan LLID tersusun 100%	Laporan LLID tersusun 100%	Laporan LLID tersusun 100%	Laporan LLID tersusun 100%	Proses Penyusunan Laporan LLID 2019
8	Uji Konsekwensi Informasi	Belum dilakukan uji konsekwensi	Belum dilakukan uji konsekwensi	Keputusan sekda No 328 Th 2017 ttg Penetapan Hasil Uji Konsekwensi Informasi Publik yang dikecualikan tahun 2017	Keputusan Sekda Kota Semarang Selaku Atasan Jabtan Pengelola Informasi dan Dokumentasi Utama Nomor 061/332 Tahun 2018 Tentang Klasifikasi Informasi Yang Dikecualikan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun 2018	Keputusan Sekda Kota Semarang Selaku Atasan Jabtan Pengelola Informasi dan Dokumentasi Utama Nomor 481.16/177 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Informasi Yang Dikecualikan di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Tahun 2019
9	Persentase Perangda pakai probis	Permenpan-RB No. 12 Tahun 2011 ttg Pedoman Penataan Tata laksana (Bisnis proses)	Permenpan-RB No. 12 Tahun 2011 ttg Pedoman Penataan Tata laksana (Bisnis proses)	Permenpan-RB No. 12 Tahun 2011 ttg Pedoman Penataan Tata laksana (Bisnis proses)	Permenpan-RB No. 19 Tahun 2018 ttg Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah;	- Permenpan-RB No. 19 Tahun 2018 ttg Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah; - 5%;
10	Pemilikan Peta Proses Bisnis	Permenpan-RB No. 12 Tahun 2011 ttg Pedoman Penataan Tata laksana (Bisnis proses)	Permenpan-RB No. 12 Tahun 2011 ttg Pedoman Penataan Tata laksana (Bisnis proses)	Permenpan-RB No. 12 Tahun 2011 ttg Pedoman Penataan Tata laksana (Bisnis proses)	Permenpan-RB No. 19 Tahun 2018 ttg Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah;	- Permenpan-RB No. 19 Tahun 2018 ttg Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah; - 5%; Proses bisnis pada : - DPM-PTSP; - Dukcapil; - RSUD KRMT

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
						Wongsonegoro
11	Pimilikan SOP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB No 35 Tahun 2012 ttg Pedoman Penyusunan SOP</li> <li>- 0,75</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB No 35 Tahun 2012 ttg Pedoman Penyusunan SOP</li> <li>- 0,8</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB No 35 Tahun 2012 ttg Pedoman Penyusunan SOP</li> <li>- Perwal No. 18 Tahun 2017 ttg Pedoman SOP</li> <li>- 0,85</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB No 35 Tahun 2012 ttg Pedoman Penyusunan SOP</li> <li>- Perwal No. 18 Tahun 2017 ttg Pedoman SOP</li> <li>- 0,9</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB No 35 Tahun 2012 ttg Pedoman Penyusunan SOP</li> <li>- Perwal No. 49 Tahun 2019 ttg Pedoman Penyusunan SOP Administrasi Pemerintahan dilingkungan Pemerintah Kota Semarang ;</li> <li>- 95%,</li> <li>- Penyusunan SOP sudah menggunakan aplikasi online (SISOP) 90%</li> </ul>
12	Indeks Kearsipan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 11 Th 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;</li> <li>- UU 14 Th 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- UU 43 Th 2009 Tentang Kearsipan;</li> <li>- PP No. 34 Tahun 1979 Tentang Penyusutan Arsip;</li> <li>- PP No. 28 Th 2012 tentang Pelaksanaan UU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 11 Th 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;</li> <li>- UU 14 Th 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- UU 43 Th 2009 Tentang Kearsipan;</li> <li>- PP No. 34 Tahun 1979 Tentang Penyusutan Arsip;</li> <li>- PP No. 28 Th 2012 tentang Pelaksanaan UU No. 43 Tahun 2009</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 11 Th 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;</li> <li>- UU 14 Th 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- UU 43 Th 2009 Tentang Kearsipan;</li> <li>- PP No. 34 Tahun 1979 Tentang Penyusutan Arsip;</li> <li>- PP No. 28 Th 2012 tentang Pelaksanaan UU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 11 Th 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;</li> <li>- UU 14 Th 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- UU 43 Th 2009 Tentang Kearsipan;</li> <li>- PP No. 34 Tahun 1979 Tentang Penyusutan Arsip;</li> <li>- PP No. 28 Th 2012 tentang Pelaksanaan UU No. 43 Tahun 2009</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UU 11 Th 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;</li> <li>- UU 14 Th 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;</li> <li>- UU 43 Th 2009 Tentang Kearsipan;</li> <li>- PP No. 34 Tahun 1979 Tentang Penyusutan Arsip;</li> <li>- PP No. 28 Th 2012 tentang Pelaksanaan UU No. 43 Tahun 2009 tentang</li> </ul>

No	SASARAN/ AREA PERUBAHAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
		No. 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan; - Keppres No 105 Tahun 2004 ttg Pengelolaan Arsip Statis; - Belum ada Penilaian Indeks Kearsipan	tentang Kearsipan; - Keppres No 105 Tahun 2004 ttg Pengelolaan Arsip Statis; - Belum ada Penilaian Indeks Kearsipan	No. 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan; - Keppres No 105 Tahun 2004 ttg Pengelolaan Arsip Statis; - Belum ada Penilaian Indeks Kearsipan	tentang Kearsipan; - Keppres No 105 Tahun 2004 ttg Pengelolaan Arsip Statis; Indek Kearsipan Predikat : KURANG	Kearsipan; - Keppres No 105 Tahun 2004 ttg Pengelolaan Arsip Statis; Indek Kearsipan Predikat : CUKUP
13	Persentase SPK Terintegrasi	- Perppres Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan ke 4 atas Perpres 54 Th 2010 Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - SPK teintegrasi 100%	- Perppres Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan ke 4 atas Perpres 54 Th 2010 Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - SPK teintegrasi 100%	- Perppres Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan ke 4 atas Perpres 54 Th 2010 Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - SPK teintegrasi 100%	- Perppres Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah - SPK teintegrasi 100%	- Perppres Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah - SPK teintegrasi 100%
14	Efektivitas Pelayanan Pengadaan Barang Jasa	- Perppres Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan ke 4 atas Perpres 54 Th 2010 Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - Layanan Pengadaan secara elektronik	- Perppres Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan ke 4 atas Perpres 54 Th 2010 Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - Terbentuknya Unit/ Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa; - Layanan Pengadaan secara elektronik	- Perppres Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan ke 4 atas Perpres 54 Th 2010 Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - Terbentuknya Unit/ Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa; - Layanan Pengadaan secara elektronik	- Perppres Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah - Terbentuknya Unit/ Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa; - Layanan Pengadaan secara elektronik	- Perppres Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah - Terbentuknya Unit/ Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa; - Layanan Pengadaan secara elektronik

## **B. KEBUTUHAN/ HARAPAN PEMANGKU KEPENTINGAN**

Kebutuhan/ harapan pemangku kepentingan dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Kota Semarang ini diuraikan berdasarkan sasaran reformasi birokrasi sebagai berikut:

### **B.1. Birokrasi Bersih dan Akuntabel**

Sasaran Reformasi Birokrasi yakni Birokrasi Bersih dan Akuntabel mencakup dua area yakni Area Penguatan Pengawasan dan Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja.

Harapan terkait dengan Area Penguatan Pengawasan selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan capaian indeks persepsi anti korupsi Pemerintah Kota Semarang.
2. Peningkatan pemahaman ASN terhadap Gratifikasi yang disertai dengan optimalisasi peran UPG (Unit Penanganan Gratifikasi).
3. Peningkatan tertib administrasi Laporan Keuangan dan tertib Penatausahaan Aset.
4. Peningkatan nilai maturitas SPIP serta kualitas dan kuantitas satgas SPIP.
5. Peningkatan capaian Kapabilitas APIP berada pada Level 3 serta APIP yang kompeten dalam melaksanakan pengawasan secara profesional.
6. Peningkatan kesadaran pejabat dan SDN yang wajib LHKPN maupun LHKASN untuk melakukan pelaporan.
7. Peningkatan upaya mewujudkan wilayah bebas dari Korupsi (WBK) dan mewujudkan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
8. Peningkatan jumlah Perangda yang melaksanakan Pembangunan ZI (Zona Integritas) yang sejalan dengan pengurangan tindak pidana korupsi dan benturan kepentingan.

Harapan terkait dengan Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan upaya evaluasi SAKIP agar menunjukkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran termasuk pemilihan program dan

kegiatan yang relevan dalam pencapaian sasaran strategis pembangunan daerah.

2. Peningkatan aktifitas dan keterlibatan pimpinan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan monitoring evaluasi kinerja secara berkala.
3. Peningkatan ketersediaan data dan SDM yang unggul dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja.
4. Peningkatan peran pimpinan dalam penetapan perjanjian kinerja dan memberikan saran dan masukan terhadap penilaian kinerja pegawai.
5. Peningkatan upaya untuk mendorong kemandirian keuangan daerah dengan fokus pada penggalan potensi unggulan pendapatan daerah.

## **B.2. Birokrasi Yang Kapabel**

Sasaran Reformasi Birokrasi yakni Birokrasi Yang Kapabel mencakup empat area yakni Area Manajemen Perubahan; Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan; Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dan Area Penataan Peraturan Perundang-undangan.

Harapan terkait dengan Area Manajemen Perubahan selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan upaya monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara optimal agar indeks RB terus mengalami perbaikan.
2. Peningkatan pemahaman dan implementasi Pegawai terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
3. Peningkatan evaluasi atas efektifitas keberhasilan pengendalian penyusunan perundang-undangan;
4. Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada kinerja organisasi/perangkat daerah;
5. Peningkatan cakupan Perangkat yang mendapatkan WBK/WBBM termasuk cakupan ASN yang melaksanakan LHKASN;
6. Peningkatan pelayanan publik yang menekankan service excellent termasuk melakukan dan menindaklanjuti hasil SKM;
7. Peningkatan pelaksanaan dan implementasi Reformasi Birokrasi di semua area perubahan termasuk integrasi Roadmap RB dengan RPJMD Kota Semarang.

8. Peningkatan kinerja dan kelembagaan Tim Reformasi Birokrasi Kota Semarang secara efektif dan efisien sehingga meningkat pemahaman dan implementasi ASN terhadap pelaksanaan RB;
9. Peningkatan Pembangunan Budaya Kerja, Etos Kerja ASN dan Evaluasi Budaya Kerja Tingkat Kota Semarang dan Tingkat Perangda."

Harapan terkait dengan Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan upaya dalam mewujudkan nilai kematangan perangkat daerah yang sejalan dengan peningkatan kinerja kelembagaan perangkat daerah.
2. Perwujudan struktur perangkat daerah yang sesuai dengan kebutuhan dan mendukung kinerja yang optimal.

Harapan terkait dengan Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan upaya pelaksanaan sistem Merit yang dapat dilakukan oleh Kota Semarang agar dapat memberikan pelayanan penerapan sistem merit pada aplikasi SI PINTER (Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit).
2. Peningkatan validitas perencanaan pemenuhan SDM Aparatur, kualitas perhitungan beban kerja jabatan dan beban kerja organisasi termasuk dalam peningkatan tunjangan kinerja pegawai.
3. Peningkatan upaya perencanaan dan pengembangan kualitas SDM Aparatur secara adil termasuk penyiapan aplikasi inventarisasi data keikutsertaan diklat.
4. Optimalisasi peran SISDM oleh ASN Pemkot Semarang sebagai bentuk inventarisasi arsip secara elektronik, termasuk didalamnya data pengembangan kompetensi ASN.
5. Perwujudan pelaksanaan seleksi promosi jabatan terbuka yang transparan dan berjalan secara fair, termasuk penempatan pegawai dalam jabatan dapat tepat dan akurat.

Harapan terkait dengan Area Penataan Peraturan Perundang-undangan selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan pelaksanaan harmonisasi produk hukum daerah/ peraturan daerah agar mengurangi tumpang tindih regulasi dan mengisi kekosongan hukum
2. Perwujudan produk hukum daerah yang sejalan dengan kebutuhan dan ketepatan konteks, termasuk penegakan dan evaluasi produk hukum daerah.

### **B.3. Birokrasi Pelayanan Publik Yang Prima**

Sasaran Reformasi Birokrasi yakni Birokrasi yang memiliki Pelayanan Publik Yang Prima mencakup dua area yakni Area Peningkatan Pelayanan Publik dan Area Penataan Tatalaksana.

Harapan terkait dengan Area Peningkatan Pelayanan Publik selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan upaya dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima, yang didukung sumber daya handal dan penerapan teknologi informasi dalam memberi kemudahan pelayanan.
2. Perwujudan inovasi pelayanan publik yang berhasil guna dan berdaya guna.
3. Penyelenggaraan pelayanan publik yang terstandarisasi baik SP, SPP, SOP, termasuk pengelolaan dan tindak lanjut pengaduan dalam perbaikan pelayanan publik.

Harapan terkait dengan Area Penataan Tatalaksana selengkapnya yaitu:

1. Peningkatan upaya penyusunan proses bisnis pada semua perangkat daerah utamanya pada perangkat daerah yang berkaitan dengan layanan publik.
2. Peningkatan aksesibilitas dan keterbukaan informasi publik.
3. Peningkatan implementasi tata naskah dinas dan tata naskah dinas elektronik yang efektif dan efisien.
4. Peningkatan pemenuhan sumber daya manusia, utamanya pejabat fungsional Pengelola layanan Pengadaan Barang/ Jasa.

## **C. PERMASALAHAN BIROKRASI**

Permasalahan birokrasi dan hal hal yang perlu diperbaiki dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Kota Semarang ini diuraikan berdasarkan sasaran reformasi birokrasi sebagai berikut:

### **C.1. Birokrasi Bersih dan Akuntabel**

Sasaran Reformasi Birokrasi yakni Birokrasi Bersih dan Akuntabel mencakup dua area yakni Area Penguatan Pengawasan dan Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja.

Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Penguatan Pengawasan selengkapnya yaitu:

1. Belum pernah dilakukan penilaian internal terkait indikator Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK);
2. Belum optimal dan meratanya pemahaman ASN terkait gratifikasi dan peran UPG yang masih lemah.
3. Belum adanya updating prosedur serta efektivitas implementasi pengelolaan anggaran, akuntansi, dan perbendaharaan.
4. Belum optimalnya penyusunan RTP yang menggambarkan keseluruhan risiko-risiko atas program/kegiatan OPD.
5. Belum optimalnya upaya untuk meningkatkan level kapabilitas APIP agar pelaksanaan audit menjadi lebih profesional.
6. Masih rendahnya pemahaman dan upaya pelaporan LHKPN dan pelaporan LHKASN.
7. Belum optimalnya pelaksanaan dan pembinaan Pembinaan ZI dimana Pembangunan ZI baru 0,05% Perangkat Daerah.
8. Belum optimalnya sistem Pelaporan WBS dan pemahaman terkait Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.

Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja selengkapnya yaitu:

1. Belum optimalnya keterlibatan pimpinan dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja, dan pencapaian perencanaan kinerja secara berkala.

2. Belum optimalnya pemutakhiran data kinerja melalui e-reporting dan e-monev secara berkala.
3. Belum optimalnya intensifikasi dan ekstensifikasi Pendapatan Daerah termasuk optimalisasi pemanfaatan Barang Milik Daerah.

### **C.2. Birokrasi Yang Kapabel**

Sasaran Reformasi Birokrasi yakni Birokrasi yang Kapabel mencakup empat area yakni Area Manajemen Perubahan; Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan; Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dan Area Penataan Peraturan Perundang-undangan.

Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Manajemen Perubahan selengkapnya yaitu:

1. Belum dilakukannya survei internal maupun eksternal terkait indikator indeks integritas.
2. Belum optimalnya pelaksanaan monev dan internalisasi kebijakan rencana RB secara merata pada ASN dan perangkat.
3. Evaluasi kelembagaan belum sepenuhnya fokus pada proses bisnis dan kinerja yang akan diwujudkan dan pengukuran kinerja individu belum mengacu kinerja organisasi;
4. Belum optimalnya pemberian reward/punishment terdapat pemberi layanan dan penerima layanan serta tindak lanjut hasil SKM belum berjalan secara optimal.
5. Belum optimalnya pelaksanaan Roadmap RB dimana *Road Map* RB, integrasi dengan RPJMD, rencana kerja dan tim RB belum tersusun dan berjalan secara sistematis.
6. Penerapan dan evaluasi atas nilai-nilai budaya kerja belum diimplementasikan secara optimal termasuk pembentukan Agen Perubahan Tingkat Kota Semarang dan Tingkat Perangkat Daerah.
7. Belum adanya upaya pembinaan Role Model/ Forum role model dikarenakan belum ada alokasi anggaran pembinaan Role Model.

Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan selengkapnya yaitu:

1. Belum optimalnya pemahaman personil tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah (Permendagri Nomor 99 Tahun 2018)
2. Kurang optimalnya evaluasi struktur organisasi kelembagaan perangkat daerah yang miskin struktur kaya fungsi.  
Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur selengkapnya yaitu:

1. Belum optimalnya pemenuhan SDM Aparatur sesuai kebutuhan yang didasarkan pada perencanaan dan kompetensi/keahlian, dimana standar kompetensi penerimaan saat ini belum tersedia atau hanya bersifat umum.
2. Masih terdapat beberapa jabatan yang uraian tugas teknis belum terdiskripsikan, perhitungan beban kerja belum valid serta sistem Aplikasi Anjab belum Up to date.
3. Belum meratanya pendistribusian ASN pada perangkat daerah di Kota Semarang.
4. Belum optimalnya inventarisasi data dan pengembangan kompetensi ASN Pemerintah Kota Semarang karena masih rendahnya kesadaran ASN dalam melakukan entry dan upload data pengembangan kompetensi yang telah diikuti.
5. Belum optimalnya operasionalisasi/ breakdown pelaksanaan Perjanjian Kinerja yang seharusnya dapat diperjelas dan dianalisis serta dilaksanakan secara integratif
6. Belum optimalnya pembinaan kode etik, budaya dan peningkatan kedisiplinan ASN maupun tenaga kontrak yang ada.
7. Belum optimalnya ketersediaan kamus kompetensi jabatan yang baru tersusun 25% yang sejalan dengan kurangnya pemahaman pejabat yang membidangi penyusunan peta kompetensi.
8. Perlunya memastikan semua ASN terutama JFT untuk mendapatkan sertifikat kompetensi sesuai kompetensi dalam jabatan yang ditempati  
Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Penataan Peraturan Perundang-undangan selengkapnya yaitu:

1. Belum optimalnya mekanisme koordinasi perangkat daerah dengan dengan Bagian Hukum.
2. Masih kurangnya pemahaman pejabat yang membidangi terhadap materi/ substansi Peraturan Daerah yang diajukan yang sejalan dengan pengetahuan pejabat teknis di Perangkat Daerah terhadap Penulisan Tata Naskah Produk Hukum Keputusan yang perlu ditingkatkan.

### **C.3. Birokrasi Pelayanan Publik Yang Prima**

Sasaran Reformasi Birokrasi yakni Birokrasi yang memiliki Pelayanan Publik yang Prima mencakup dua area yakni Area Peningkatan Pelayanan Publik dan Area Penataan Tatalaksana.

Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Peningkatan Pelayanan Publik selengkapnya yaitu:

1. Belum optimalnya pelaksanaan SKM (Survei Kepuasan Masyarakat) Mandiri oleh perangkat daerah dan pengelolaan pengaduan masyarakat yang responsif dan solutif.
2. Belum optimalnya ketersediaan dan dukungan sarana prasana dan sumberdaya manusia dalam penyediaan dan peningkatan layanan publik.
3. Belum membudayanya pelaksanaan inovasi dalam penyediaan pelayanan publik.

Permasalahan/ hal hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Area Penataan Tatalaksana selengkapnya yaitu:

1. Belum optimalnya kesadaran dan pengetahuan perangkat daerah terkait penerapan keterbukaan informasi publik.
2. Masih kurangnya pemahaman dan kemanfaatan penyusunan proses bisnis oleh perangkat daerah.
3. Belum optimalnya penerapan tata naskah dinas dan tata naskah dinas elektronik dikarenakan ketersediaan referensi dan aturan hukum.
4. Masih kurangnya sumber daya manusia utamanya pejabat fungsional yang bersertifikasi pengadaan barang dan jasa.

---

### **BAB III**

## **AGENDA REFORMASI BIROKRASI**

### **A. ARAH PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI**

Arah perubahan reformasi birokrasi merujuk pada amanat/ arahan serta sinergitas kebijakan dari pemerintah pusat, Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang terkait Reformasi Birokrasi yang masing masing akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **A.1. Arahan Dalam RPJMN 2020-2024**

Tema dan Agenda Pembangunan dalam RPJMN 2020-2024 adalah **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong**, dimana dijelaskan tujuh Agenda Pembangunan yakni:

1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan.
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan.
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.
4. Revolusi Mental dan pembangunan kebudayaan.
5. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar.
6. Membangun Lingkungan Hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim.
7. Memperkuat Stabilitas dan Transformasi Pelayanan Publik.

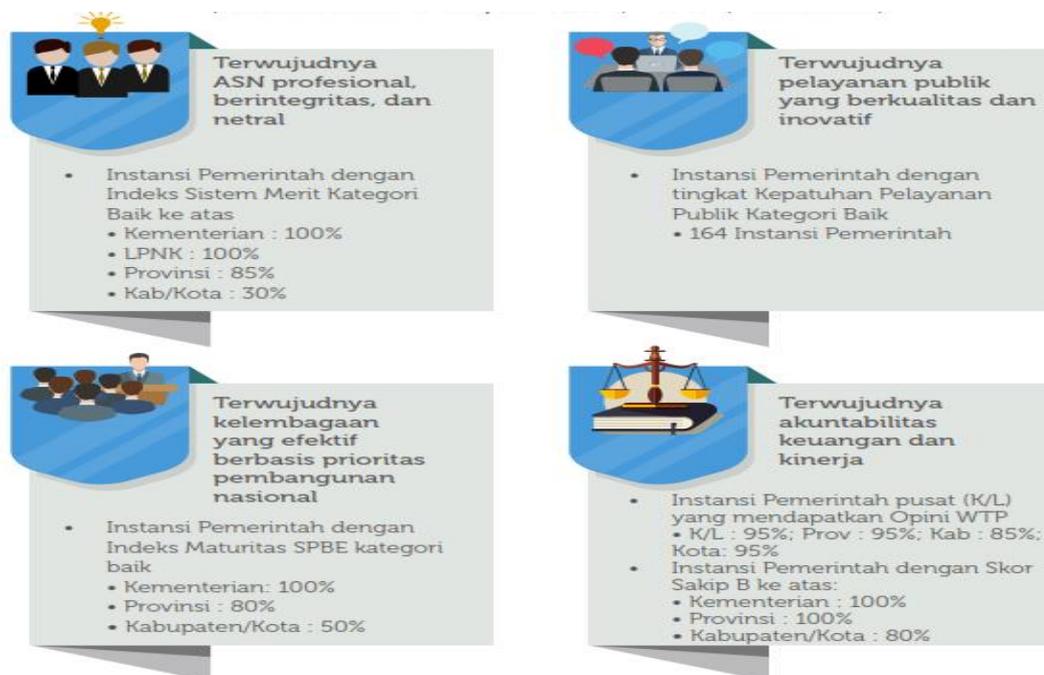
Berdasarkan agenda pembangunan diatas, maka agenda terkait Reformasi Birokrasi masuk ke agenda yang ke tujuh. Dimana dijelaskan beberapa permasalahan yang menjadi isu strategis selama 5 tahun ke depan yaitu a) ASN yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif dan netral; b) Kelembagaan dan proses bisnis yang lebih sederhana, responsive, adaptif dan membuka ruang partisipasi publik dalam pemerintah; c) Akuntabilitas kinerja dan pengawasan yang andal, efektif

dan berintegritas dan d) Pelayanan publik yang terintegrasi secara daring dan fisik.



**Gambar 3.1.**  
**Isu Strategis Nasional Reformasi Kelembagaan Birokrasi 2020-2024**

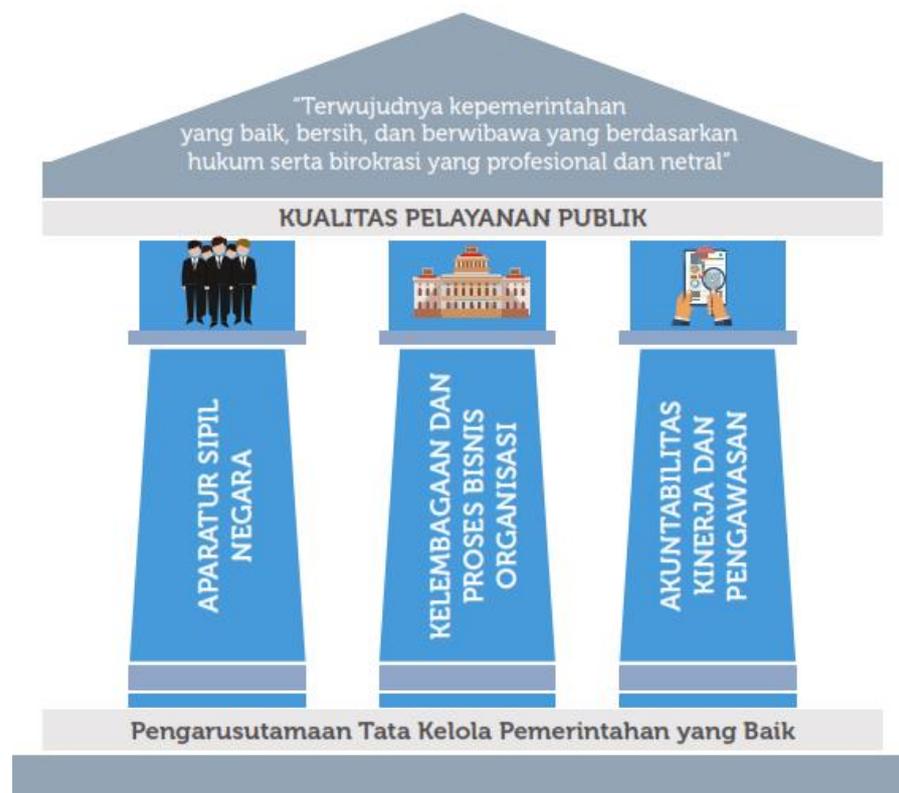
Selanjutnya, sasaran pembangunan bidang aparatur yaitu terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif, dan terpercaya dalam bentuk Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola melalui ASN profesional, berintegritas, dan netral; pelayanan publik yang berkualitas dan inovatif; organisasi dan proses bisnis birokrasi yang responsif dan adaptif; serta manajemen kinerja yang andal efektif dan akuntabel.



**Gambar 3.2.**  
**Target Nasional Prioritas Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola**

Dalam rangka mencapai sasaran dan target program prioritas reformasi birokrasi dan tata Kelola maka ditetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui, penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan profesionalitas ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional.
2. Penataan kelembagaan berbasis prioritas pembangunan nasional, melalui penataan kelembagaan dan proses bisnis instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi.
3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui penguatan akuntabilitas kinerja organisasi dan reformasi sistem perencanaan dan penganggaran.
4. Transformasi pelayanan publik melalui, pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.



**Gambar 3.3.**  
**Arah Kebijakan Nasional Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola**

**A.2. Arahan Dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024**

Peraturan MenPAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024 menjelaskan bahwa Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator global diantaranya: *Ease of Doing Business* (Kemudahan Melakukan Berbisnis) yang dikeluarkan oleh World Bank, *Corruption Perceptions Index* (Indeks Persepsi Korupsi) oleh Transparency International, *Government Effectiveness Index* (Tingkat Efektifitas Tata Kelola Pemerintahan) oleh World Bank, dan Trust Barometer oleh Edelman

Selengkapnya Tujuan, Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020-2024 tersaji pada gambar berikut:

**Gambar 3.4.**  
**Tujuan, Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020-2024**



Terdapat tujuh indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur

keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024 beserta baseline tahun 2019 dan target pada tahun 2024.

**Tabel 3.1.**  
**Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi**  
**Nasional 2020-2024**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Sasaran</b>	<b>Baseline 2019</b>	<b>Target 2024</b>
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi minimal baik	NA	100%
	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Predikat SAKIP minimal B		
	KL	96,40%	100%
	Provinsi	94,12%	100%
	Kabupaten/Kota	46,85	100%
	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP		
	KL	94%	100%
	Provinsi	94%	100%
	Kabupaten/Kota	84,5%	100%
Birokrasi yang kapabel	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kelembagaan baik		
	KL	NA	100%
	Provinsi	NA	100%
	Kabupaten/Kota	NA	100%
	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6):		
	KL	74%	100%
	Provinsi	50%	100%
	Kabupaten/Kota	22%	100%
Pelayanan Publik yang Prima	Nilai Indeks Profesionalitas ASN 100	65,7	100
	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik yang Baik		
	KL	59,52%	100%
	Provinsi	76,47%	100%
	Kabupaten/Kota	33,27%	100%

Lebih lanjut Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi dikelompokkan berdasarkan cakupan atau ruang lingkup dari implementasi program itu sendiri, yaitu program makro, meso, dan mikro.

Pada level makro, program pelaksanaan Reformasi Birokrasi fokus terhadap upaya dalam menetapkan arah kebijakan nasional serta upaya untuk mengawal agar implementasi kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Terkait dari waktu pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu *Road Map* sebagai berikut.



**Gambar 3.5.**  
**Kerangka Waktu Reformasi Birokrasi**  
**Nasional Tahun 2020-2024**

### **A.3. Arahan RPJMD Provinsi Jawa Tengah 2018-2023**

Visi pembangunan Jawa Tengah tahun 2018-2023 yaitu **“Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari” Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi.**

Dalam rangka upaya menuju pencapaian visi pembangunan daerah Jawa Tengah tahun 2018-2023, ditetapkan misi pembangunan daerah

yaitu:

- 1) Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran dan guyub untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia
- 2) Mempercepat reformasi birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke pemerintahan Kabupaten/Kota**
- 3) Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran
- 4) Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan

Dapat dilihat bahwa misi ke dua sangat relevan dengan reformasi birokrasi dimana misi kedua ini bertujuan untuk semakin mempercepat implementasi reformasi birokrasi secara optimal, yang pada periode sebelumnya telah terwujud dalam membaiknya tata kelola pemerintahan Jawa Tengah berlandaskan nilai "*Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi*". Dalam lima tahun kedepan, reformasi birokrasi diharapkan semakin diperluas sampai ke pemerintah kabupaten/kota di Jawa Tengah.

Reformasi birokrasi yang diharapkan kedepan adalah pada tiga dimensi utama yaitu pelayanan publik yang semakin dinamis, efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan, kapasitas kelembagaan, serta manajemen sumber daya manusia aparatur yang semakin baik. Pelayanan publik yang dinamis diwujudkan dengan membangun open government dan pemerintahan yang responsif. *Open government* dilakukan dengan perkuatan keterbukaan informasi publik, transparansi, partisipasi publik dalam penyelenggaraan pemerintahan, serta meningkatkan komunikasi dan serapan aspirasi publik. Sedangkan pemerintahan yang responsif tercermin dalam respon pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota dalam menghadapi aduan dan persoalan riil masyarakat, dengan cepat dan tepat, baik dalam bentuk kebijakan maupun kegiatan. Pelayanan publik yang dinamis, terbuka, dan responsif diikat dalam satu tagline pelayanan yang mudah, murah, cepat, serta didukung inovasi dan teknologi informasi.

Efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan tergambar

dalam proses perencanaan, penganggaran, serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Manajemen pembangunan Jawa Tengah kedepan tidak hanya fokus pada kerja tetapi kinerja, dan berorientasi pada hasil (*outcome*). Untuk itu perlu juga dilakukan pengawasan dalam prosesnya, sejak dimulainya proses perencanaan, implementasi hingga evaluasi.

Agar dapat melaksanakan manajemen pemerintahan yang baik dan bersih maka dibutuhkan kelembagaan/organisasi yang tepat dan didukung dengan penataan sistem manajemen sumberdaya manusia aparatur yang baik. Manajemen sumber daya manusia aparatur yang baik terejawantahkan dalam bentuk integritas aparatur yang dibangun melalui kompetensi dan etika menuju integritas pribadi dan institusi, mendorong birokrasi yang inovatif, dan dijamin dalam *quality assurance* aparatur.

Selengkapnya rencana pencapaian misi kedua tersebut kedalam tujuan, sasaran indikator dan target tahun 2018-2023 tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Tujuan Sasaran dan Target terkait Reformasi Birokrasi**  
**Provinsi Jawa Tengah 2018-2023**

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Target				
			2019	2020	2021	2022	2023
Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dan bersih ( <i>good governance and clean government</i> )		Indeks Reformasi Birokrasi	77	80	81	82	83
	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	82	84	86	88
		Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	2,76	2,88	3,00	3,12	3,24
	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan	Nilai SAKIP	80	82	83	84	85
		Indeks Persepsi Anti Korupsi	3,68	3,69	3,70	3,71	3,72
		Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan sistem manajemen sumber daya aparatur yang baik	Nilai Peringkat Komposit Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah	42	50	55	61	62
		Indeks Sistem Merit	0,67	0,68	0,69	0,70	0,71

Lebih lanjut, terdapat 10 Program Unggulan Gubernur Jawa Tengah Tahun 2018-2023 diaman Program Unggulan ketiga terkait dengan reformasi birokrasi yaitu Reformasi birokrasi di kabupaten/kota yang dinamis berbasis teknologi informasi dan sistem layanan terintegrasi; Reformasi birokrasi yang diharapkan kedepan adalah pada tiga dimensi utama yaitu pelayanan publik yang semakin dinamis, efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan, efisiensi kelembagaan, dan system manajemen sumber daya aparatur yang baik.

#### **A.4. Arahan Roadmap Reformasi Birokrasi Provinsi Jawa Tengah 2019-2023**

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 28 Tahun 2019 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019-2023 menjelaskan

**Tabel 3.3.  
Tujuan, Sasaran dan Strategi Reformasi Birokrasi  
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019-2023**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih ( <i>good governance and clean government</i> )	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik.	<p>a. Meningkatkan pelayanan publik langsung kepada masyarakat (<i>direct services</i>) dengan memperbesar dampak kinerja dan layanan Aparatur Sipil Negara melalui kunjungan lapangan (<i>road show</i>) dan “jemput bola”, serta membangun pemerintahan yang terbuka (<i>open government</i>) dengan perkuatan keterbukaan informasi publik, transparansi, partisipasi publik dalam penyelenggaraan pemerintahan, serta meningkatkan komunikasi dan serapan aspirasi publik.</p> <p>b. Meningkatkan pemanfaatan dan perkembangan teknologi informasi dalam birokrasi (<i>digitalisasi tata kelola pemerintahan</i>), dengan memperkuat jaringan infrastruktur teknologi informasi, pengelolaan system informasi pemerintah berbasis elektronik (<i>egovernment</i>) dan meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam penggunaannya.</p>
	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Pemerintahan	<p>Meningkatkan manajemen pemerintahan yang bersih dan akuntabel melalui:</p> <p>a. Pengembangan sistem manajemen pembangunan berbasis kinerja dengan penguatan proses perencanaan,</p>

Tujuan	Sasaran	Strategi
		<p>penganggaran, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah secara terpadu dan responsif.</p> <p>b. Penguatan kapasitas fiskal utamanya pada peningkatan kemandirian fiskal.</p> <p>c. Peningkatan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan dengan penguatan implementasi kebijakan pengendalian intern Pemerintah Provinsi (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah) secara baik, perkuatan kapabilitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah dari sisi <i>quality assurance</i> dan <i>consulting partner</i>, serta pengendalian produk hukum dan penegakkan perda dengan fasilitasi dan harmonisasi produk hukum dan penindakan produk hukum daerah.</p>
	<p>Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan sistem manajemen sumber daya aparatur yang baik.</p>	<p>Mewujudkan sistem manajemen sumber daya aparatur yang baik dan efisiensi kelembagaannya, melalui:</p> <p>a. Pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara; pengembangan sistem penilaian kinerja, kesejahteraan Aparatur Sipil Negara dengan mulai menerapkan sistem renumerasi, penataan Aparatur Sipil Negara; penyusunan kelas jabatan, evaluasi jabatan, serta pemetaan nilai jabatan; penerimaan pegawai secara transparan dan akuntabel, promosi jabatan secara terbuka dengan <b><i>talent scouting</i></b> (penelusuran bakat), serta mutase Aparatur Sipil Negara dilakukan dengan dasar merit sistem secara transparan, obyektif dan akuntabel; penegakan disiplin aparatur; serta pengembangan jabatan fungsional tertentu.</p> <p>b. Perbaiki kinerja organisasi menuju struktur berbasis kinerja yang tidak hanya diukur dari hasil (<b><i>output</i></b>) tetapi juga dampak (<b><i>outcome</i></b>) dan didukung perbaikan tata aksana organisasi.</p>

#### A.5. Arahkan RPJMD Kota Semarang 2016-2021

Visi pembangunan Kota Semarang Tahun 2016-2021 berdasarkan visi Walikota dan Wakil Walikota Semarang terpilih adalah **“Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera”**. Visi tersebut mengandung maksud 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 politik, keamanan, sosial, ekonomi, dan budaya.

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan empat misi sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:



**Gambar 3.6.**  
**Misi RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021**

Berdasarkan misi tersebut dapat dilihat misi yang terkait dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah misi kedua yakni “Mewujudkan Pemerintahan yang Semakin Handal untuk Meningkatkan Pelayanan Publik”.

Penyelenggaraan pemerintahan diprioritaskan pada pelaksanaan otonomi daerah secara nyata, efektif, efisien dan akuntabel dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang disertai dengan penegakan supremasi hukum dan hak

asasi manusia.

Selengkapnya rencana pencapaian misi kedua tersebut kedalam tujuan, sasaran indikator dan target tahun 2016-2021 tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 3.4.**  
**Tujuan Sasaran dan Target terkait Reformasi Birokrasi**  
**Kota Semarang 2016-2021**

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Target				
			2017	2018	2019	2020	2021
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Melayani		Indeks Reformasi Birokrasi	>64	>66	>68	>70	>72
	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan melayani	Indeks Kepuasan Masyarakat	79	81	83	85	87
		Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		Nilai SAKIP	57/CC	60/B	>60/B	>70/BB	>80/A
		Nilai EKPPD	>3/ST	>3/ST	>3/ST	>3/ST	>3/ST

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah, Indeks Reformasi Birokrasi merupakan ukuran yang digunakan oleh Kementerian PAN dan RB untuk mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dengan menggunakan duakomponen, yaitu komponen pengungkit (dengan bobot 60%) dan komponen hasil (dengan bobot 40%). Komponen pengungkit terdiri dari delapan subkomponen yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundangundangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Sedangkan komponen hasil terdiri dari tiga subkomponen yaitu Kapasitas Akuntabilitas Kinerja Organisasi, Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN, dan Kualitas pelayanan Publik. Di tahun 2015, nilai Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota

Semarang adalah sebesar 56,10 dengan predikat CC. Melalui intervensi program-program yang menysasar ke delapankomponen pengungkit dan tiga komponen hasil selama lima tahun kedepan, maka diharapkan nilai Indeks Reformasi Birokrasi akan dapatmeningkat menjadi 72 dengan predikat B.

#### **A.6. Quick Wins Reformasi Birokrasi Kota Semarang**

Dalam rangka memberikan perubahan yang lebih sistematis dengan dampak luas dan cepat bagi birokrasi, maka dala kurun waktu lima tahun kedepan akan dilakukan langkah:

1. **Perluasan pemahaman inovasi ASN Kota Semarang**, akan dilakukan berbagai langkah difusi inovasi yang menyentuh tidak hanya perangkat daerah, namun ASN yang menjadi ujung tombak perbaikan kinerja pelayanan publik.
2. **Penyederhaaan birokrasi menuju kelembagaan yang adaptif dan berkinerja tinggi**, akan terus dilakukan langkah penyederhanaan birokrasi sesuai dengan arahan Presiden RI secara bertahap dan berkelanjutan.
3. **Pengembangan proses bisnis**, sejalan dengan semangat perubahan, terkait dengan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi, perlu ditata dan dikembangkan peta proses bisnis pada setiap program/kegiatan, untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.

**B. TUJUAN DAN SASARAN PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024**

Tujuan dan Sasaran Perubahan Reformasi Birokrasi dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2020-2024 selengkapnya dirumuskan sebagai berikut:

**Tabel 3.5.**  
**Tujuan dan Sasaran Perubahan Reformasi Birokrasi Kota Semarang 2020-2024**

Tujuan	Sasaran	Indikator	Stn	Target					
				Kondisi Awal (2019)	2020	2021	2022	2023	2024
Mewujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih serta Layanan Publik yang berkualitas		Indeks RB	Indeks	69,46	70,00	72,00	73,00	75,00	80,20
	Terwujudnya Birokrasi Bersih dan Akuntabel	Opini BPK	Status	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		Nilai SAKIP	Skor	B (67,92)	BB (>70,00)	BB (>72,00)	BB (73,00)	BB (75,00)	A (80,20)
		Prangkat Daerah yang meraih predikat WBK	Jumlah Perangda/ Unit	3	6	10	14	18	25
	Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel	Indeks Komposit Efektivitas Kelembagaan	Skor	NA	44	45	46	47	48
		Indeks SPBE	Skor	NA	2,76	2,88	3,00	3,12	3,24
		Indeks Profesionalitas ASN	Skor	78,42	80,1	82,15	84,3	86,45	88,65
	Terwujudnya Birokrasi yang Memiliki Pelayanan Publik yang Prima	Indeks Kepuasan Masyarakat	Skor	83,81	85,00	87,00	87,50	88,00	88.35

### C. RENCANA AKSI PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

Selengkapnya Rencana Aksi Perubahan Reformasi Birokrasi Kota Semarang 2020-2024 yang dipetakan sesuai Permendagri 13 Tahun 2006 tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 3.6.**  
**Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Kota Semarang Tahun 2020-2024**

Program RB	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Aktifitas RB	Indikator	Target										OPD	Ket
						2020		2021		2022		2023		2024			
						Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran		
Program Manajemen Perubahan	POGRAM ADMINISTRASI UMUM	Penataan Organisasi	Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi	Pembentukan tim RB Pemerintah Daerah	Persentase Pembentukan Tim RB	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Bag. Org	
				Evaluasi kesesuaian dan efektifitas tugas tim RB	Persentase Jumlah Tim Efektif	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Bag. Org	
				Monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	Jumlah Monev	3		3		3		3		3		Bag. Org	
				Penyusunan <i>Road Map</i> RB Pemerintah Daerah è <i>Road Map</i> RB Perangda (Renja dan Renaksi RB Perangda)	Persentase Pembentukan Roadmap RB	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Bag. Org Dan Perangda	
				Formalisasi Roadmap RB yang mencakup 8 area perubahan	Jumlah Roadmap RB yang diformalkan	1										Bag. Org	
				Sosialisasi dan internalisasi <i>Road Map</i> kepada anggota organisasi	Jumlah Sosialisasi	1		1		1		1		1		Bag. Org	
				Pembentukan dan penerapan agen perubahan	Persentase Agent od Change dan Role Model	23%		35%		50%		75%		100%		Bag Org dan Perangda	
				Pengembangan nilai budaya kerja untuk menegakkan integritas	Persentase Pembinaan Budaya Kerja	23%		35%		50%		75%		100%		Bag Org dan Perangda	
				Pemantauan dan Evaluasi Reformasi	Jumlah Evaluasi	12		12		15		18		34	12	Inspektorat	



Program RB	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Aktifitas RB	Indikator	Target										OPD	Ket
						2020		2021		2022		2023		2024			
						Knrja	Anggaran										
				penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti	Evaluasi												
				Penanganan benturan kepentingan	Persentase Aduan Penanganan Benturan Kepentingan Tertangani	100%		100%		100%		100%		100%			Inspektorat
				Sosialisasi Penanganan benturan kepentingan	Jumlah Sosialisasi	1		2		2		2		2			Inspektorat
				Implementasi atas Penanganan benturan kepentingan	Jumlah Implementasi												Inspektorat
				Evaluasi atas Penanganan benturan kepentingan	Jumlah Evaluasi	1		1		1		1		1			Inspektorat
				Pembangunan dan pengembangan Whistle Blowing System	Persentase WBS Tertangani	100%		100%		100%		100%		100%			Inspektorat
				Sosialisasi Whistle Blowing System	Jumlah Sosialisasi	1		2		2		2		2			Inspektorat
				Implementasi atas whistle-blowing system	Jumlah Implementasi												Inspektorat
				Evaluasi atas whistle-blowing system	Jumlah Evaluasi	1		1		1		1		1			Inspektorat
				Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Maturitas SPIP	Level 3			Inspektorat								
				Perencanaan kebijakan pimpinan organisasi tentang SPIP	Jumlah Kebijakan	2		2		2		2		2			Inspektorat
				Pelaksanaan penilaian risiko atas organisasi	Jumlah penilaian Resiko	51 OPD			Inspektorat								
				Pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;	Jumlah Monev	51 RTP			Inspektorat								
				Peningkatan kapabilitas Aparat	Kapabilitas APiP	Level 3			Inspektorat								



Program RB	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Aktifitas RB	Indikator	Target										OPD	Ket
						2020		2021		2022		2023		2024			
						Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran		
				pengawas; Penyusunan data capaian kinerja per triwulan;	Ketersediaan Data Capaian Kinerja per triwulan	100%		100%		100%		100%		100%		Bag. Otda	
				Penyusunan laporan kinerja daerah dan organisasi Perangkat Daerah secara terbuka;	Persentase laporan kinerja tepat waktu	100%		100%		100%		100%		100%		Bag. Otda	
				Perumusan kebijakan mengenai evaluasi kinerja;	Dokumen Evaluasi Kinerja	100%		100%		100%		100%		100%		Bag. Otda	
				Pemantapan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berbasis teknologi informasi	Penerapan Sistem	100%		100%		100%		100%		100%		Bag. Otda	
				Pembangunan atau pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja	Pengembangan TI											Bag. Otda dan Diskominfo	
Program Penguatan Kelembagaan	POGRAM ADMINISTRASI UMUM	Penataan Organisasi	Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	Evaluasi dan penataan struktural;	Evaluasi Struktur	3		3		3		3		3		Bag. Org	
				Evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis	Jumlah Evaluasi	3		3		3		3		3		Bag. Org.	
				Evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat;	Jumlah Evaluasi	3		3		3		3		3		Bag. Org.	
				Evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan;	Jumlah Evaluasi	3		3		3		3		3		Bag. Org.	
				Evaluasi UPT;	Evaluasi UPT	2		2		2		2		2		Bag. Org.	

Program RB	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Aktifitas RB	Indikator	Target										OPD	Ket
						2020		2021		2022		2023		2024			
						Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran		
				Evaluasi organisasi perangkat daerah; dan	Evaluasi Struktur	3		3		3		3		3		Bag. Org	
				Evaluasi untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;	Jumlah Evaluasi	3		3		3		3		3		Bag. Org	
				Evaluasi yang mengukur jenjang organisasi	Jumlah Evaluasi	3		3		3		3		3		Bag. Org	
				Penataan organisasi perangkat daerah	Nilai kematangan Perangda	1		1		1		1		1		Bag. Org.	
Program Penguatan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara	POGRAM ADMINISTRASI UMUM	Penataan Organisasi	Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	Analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan;	Persentase ketersediaan Anjab, ABK dan Evajab	20 %		40 %		60%		80%		100%		Bag. Org.	
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi;	Perencanaan Kebutuhan Pegawai	10.059		13.007		15.955		18.904		21.852		BKPP	
				Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme;	Proses Penerimaan Pegawai	0		5544 (CPNS) 1334 (P3K)		1386		1386		1386		BKPP	
		Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan;	Persentase ASN yang bersertifikat kompetensi	2%		4%		6%		8%		10%		BKPP	
		Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Penerapan sistem promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka;	Promosi Jabatan terbuka	4		4		4		9		6		BKPP	
				Assesment pegawai dan uji kompetensi pegawai;	Pegembangan Pegawai Basis Kompetensi	0		29		1296		608		501		BKPP	
				Perumusan dan	Penetapan	93%		93%		93%		94%		94%		BKPP	



Program RB	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Aktifitas RB	Indikator	Target										OPD	Ket
						2020		2021		2022		2023		2024			
						Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran	Knrja	Anggaran		
				perundangundangan yang tidak harmonis / tidak sinkron	Hukum												
				analisis peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron	Revisi Produk Hukum	5		5		5		5		5		Bag. Hukum	
				pemetaan peraturan perundangundangan yang tidak harmonis / tidak sinkron	Revisi Produk Hukum	5		5		5		5		5		Bag. Hukum	
				revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron	Revisi Produk Hukum	5		5		5		5		5		Bag. Hukum	
			Pendokumentasian Produk Hukum dan Pengelolaan Informasi Hukum	Pembangunan sistem pengendalian dalam penyusunan produk hukum daerah.	Sistem Pengendalian Penyusunan Peraturan	1		1		1		1		1		Bag. Hukum	
Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	PROGRAM ADMINISTRASI UMUM	Penataan Organisasi	Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Pembentukan unit layanan administrasi dan konsultasi;	Persentase ketersediaan UPP	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Bag. Org.	
				Pelaksanaan standar pelayanan dan maklumat pelayanan publik;	Persentase jenis layanan yg memiliki SP	76 %		82 %		88 %		94 %		100 %		Bag. Org.	
				Review/ Evaluasi dan perbaikan atas standar pelayanan	Jumlah evaluasi SP	1		1		1		1		1		Bag. Org.	
				Peningkatan kapasitas pemberi layanan untuk mewujudkan budaya pelayanan prima;	Penerapan sistem reward/punishment dan kompensasi)	5		10		25		40		51		Bag. Org. Dan Perangda	
				sosialisasi/ pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima	Jumlah peserta	51		51		51		51		51		Bag Org dan Perangda	
				Pengembangan inovasi Layanan	Jumlah Inovasi	10		10		10		10		10		Bag Org dan Parangda	
				Pengelolaan pengaduan pelayanan publik;	Persentase tindak lanjut pengaduan	100%		100%		100%		100%		100%		Kominfo	

Program RB	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Aktifitas RB	Indikator	Target										OPD	Ket
						2020		2021		2022		2023		2024			
						Knrja	Anggaran										
				Tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan	Jumlah tindak lanjut	5000		5000		5000		5000		5000		Kominfo	
				Penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik;	Persentase UPP dengan IKM Baik	80 %		85 %		90 %		95 %		100 %		Bag Org	
				Pembangunan, pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan publik.	Persentase Perangkat menerapkan teknologi informasi dalam pelayanan publik	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Perangda	
Program Penataan Tatalaksana	PROGRAM ADMINISTRASI UMUM	Penataan Organisasi	Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Penyusunan peta proses bisnis;	Persentase Pemilikan Peta Proses Bisnis	10 %		20 %		40 %		75 %		100 %		Perangda	
				Pengembangan penataan standar operasional prosedur;	Persentase Pemilikan SOP	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Bag Org dan Perangda	
				Implementasi dan evaluasi standar operasional prosedur;	Persentase kesesuaian implementasi SOP	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Bag Org dan Perangda	
				Pengembangan, penguatan sistem dan infrastruktur e-government atau sistem pemerintahan berbasis elektronik;	Pemilikan Aplikasi (web)	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Kominfo	
				Pelaksanaan keterbukaan informasi publik;	Nilai Keterbukaan Informasi Publik	90-100 (informatif)		Kominfo									
				Penyempurnaan atau penguatan sistem pengadaan secara elektronik	Efektivitas Pelayanan Pengadaan Barang Jasa											Bag Layanan Barang dan jasa	
				Penguatan sistem kearsipan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.	Kualitas Pengelolaan Arsip	Baik		Dinas Arpus									

## BAB IV MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi mencakup pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Semarang secara lebih jelas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Kota Semarang**

No	Reformasi Birokrasi	Monitoring dan Evaluasi	Pelaksana	Waktu
1.	Pemerintah Kota Semarang	Perangda Kota Semarang	Tim Gabungan yang terdiri dari Perangda Pengampu area perubahan Reformasi Birokrasi, <i>leading sector</i> Bagian Organisasi, Setda Kota Semarang	Secara terjadwal pada tahun berjalan
		Seluruh Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim Pokja Reformasi Birokrasi, <i>leading sector</i> Inspektorat Kota Semarang, anggota unsur Perangda Pengampu area perubahan Reformasi Birokrasi.</li> <li>• Dapat melibatkan Para Pemangku Kepentingan non-pemerintah.</li> </ul>	Setiap akhir tahun berjalan dan/atau awal tahun berikutnya

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak terlepas dari dukungan anggaran pada masing-masing Perangkat Daerah Pengampu area perubahan Reformasi Birokrasi.

**Tabel 4.2.**  
**Anggaran Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Kota Semarang**

No	Dukungan Anggaran	Tanggung jawab Penganggaran	Durasi Waktu
1.	Setiap area perubahan Reformasi Birokrasi	Perangda Pengampu area perubahan Reformasi Birokrasi, melalui kegiatan masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsinya.	12 Bulan
2.	Keseluruhan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Semarang	Inspektorat Kota Semarang dan/atau Bagian Organisasi Setda Kota Semarang	12 Bulan

Instrumen yang digunakan untuk melakukan monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi, baik untuk masing-masing area perubahan Reformasi Birokrasi maupun secara keseluruhan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Semarang sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Instrumen Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Kota Semarang**

No	Tingkatan Monev	Instrumen Monev
1.	Monev pelaksanaan RB Kota	1. Kertas Kerja Evaluasi (KKE) Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Kementerian PAN-RB, berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

No	Tingkatan Monev	Instrumen Monev
		2. Instrumen yang diciptakan sendiri berdasarkan perkembangan kebutuhan data pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dapat berupa Instrumen berbasis elektronik menggunakan aplikasi e-Reformasi Birokrasi.

Laporan dan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, meliputi capaian Reformasi Birokrasi dan langkah tindak lanjut yang perlu dilaksanakan baik di Pemerintah Kota Semarang. Ketentuan tentang pelaporan dan tindak lanjut Reformasi Birokrasi tersebut, sebagaimana dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4.**  
**Pelaporan dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kota Semarang**

No.	Aktivitas	Penyampaian Laporan	Waktu Pelaporan
1.	Pelaporan hasil monitoring dan evaluasi	Disampaikan kepada: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Walikota Semarang selaku Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Kota Semarang</li> <li>• Sekretaris Daerah Kota Semarang selaku Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kota Semarang</li> </ul>	Setiap akhir tahun berjalan dan/atau awal tahun berikutnya
2.	Tindaklanjut hasil monitoring dan evaluasi	Tindaklanjut terhadap: Capaian sasaran dan area perubahan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Semarang, yang komponennya masih perlu ditingkatkan, dilakukan penanganan/ penyelesaian oleh Perangkat Pengampu sesuai tugas pokok dan fungsinya.	Tindak lanjut untuk Reformasi Birokrasi Kota Semarang dilakukan penanganan/ penyelesaian segera setelah keluar hasil monitoring dan evaluasi.

**BAB V**  
**PENUTUP**

*Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Semarang Tahun 2020-2024 merupakan komitmen Pemerintah Kota Semarang dalam pelaksanaan dan pencapaian sasaran a) Birokrasi Bersih dan Akuntabel; b) Birokrasi yang Kapabel dan c) Pelayanan Publik yang Prima, yang diharapkan dapat mengkoordinasikan, mengintegrasikan, dan mensinkronkan berbagai program yang dilaksanakan oleh pemangku kepentingan sehingga pelaksanaan Reformasi Birokrasi ke depan dapat berjalan secara sinergis, berkesinambungan, terencana dan terukur di Kota Semarang.

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Semarang Tahun 2020-2024 perlu diperhatikan dan diacu oleh para pemangku kepentingan terkait agar terintegrasi kedalam dokumen perencanaan pembangunan daerah utamanya Renstra dan Renja Perangkat Daerah, oleh karenanya penting dilakukan monitoring dan evaluasi serta pelaporan secara berkala dan berkesinambungan.

WALIKOTA SEMARANG

ttd

HENDRAR PRIHADI