



**BUPATI PEMALANG
PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI PEMALANG
NOMOR 56 TAHUN 2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PEMALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mempercepat tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, maka perlu disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Pemalang tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 42);
2. 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);
3. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2020 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021-2026.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pemalang.
2. Bupati adalah Bupati Pemalang
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang.
5. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pemalang.

Ditetapkan di Pemalang
pada tanggal 29 Desember 2021

BUPATI PEMALANG,
cap
ttd
MUKTI AGUNG WIBOWO

Diundangkan di Pemalang
pada tanggal 29 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PEMALANG,
cap
ttd
MOHAMAD ARIFIN

BERITA DAERAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021 NOMOR 56

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PEMALANG,


SRI SUBYAKTO, SH., M.Si
Pembina Tingkat I

NIP. 19650218 199203 1 006

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI PEMALANG
NOMOR 56 TAHUN 2021
TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2021-2026

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2021-2026

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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*.

Guna mewujudkan hal tersebut, disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi. *Road Map* tersebut sebagai pedoman pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dalam rangka meneruskan langkah-langkah yang sudah baik pada periode sebelumnya, sekaligus menindaklanjuti amanat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagai upaya menterjemahkan Misi dan Program Kerja Prioritas Bupati khususnya terkait dengan Reformasi Birokrasi.

Road Map Reformasi Birokrasi merupakan instrumen yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten untuk mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Perangkat Daerah. Pengendalian dimaksud terdiri dari monitoring terhadap rencana aksi, pelaksanaan, dan analisis terhadap pencapaian implementasi rencana aksi berikut fasilitasnya.

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. *Road Map* Reformasi Birokrasi akan mendukung akselerasi pencapaian Misi dan Program Kerja Prioritas Pemerintah Kabupaten dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.

Referensi utama penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah Misi keenam Bupati Pemalang 2016-2021, “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, penegakan supremasi hukum serta kemudahan investasi dan daya saing daerah”. Dalam misi ini, Bupati menginginkan agar pelayanan publik semakin cepat, murah dan mudah. Manajemen pemerintahan bertambah efektif dan efisien, serta mempunyai respon yang cepat dalam mengatasi permasalahan masyarakat. Aparatur Sipil Negara semakin profesional dan berintegritas tinggi. Keberhasilan Reformasi Birokrasi tidak hanya ditujukan untuk Pemerintah Kabupaten, tetapi juga untuk seluruh Perangkat Daerahnya.

B. DASAR HUKUM REFORMASI BIROKRASI

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
3. Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
5. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015 – 2019;
6. Keputusan Presiden Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;

C. TUJUAN

Tujuan penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah :

1. Menjabarkan secara rinci Misi kedua dan Isu Strategis keempat Bupati tahun 2021-2026.
2. Menjadi acuan para pemangku kepentingan dalam merealisasikan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi Kabupaten 2021-2026.
3. Menjadi pedoman dalam mengkoordinasikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten dan Perangkat Daerah.

D. MANFAAT

Manfaat *Road Map* Reformasi Birokrasi untuk :

1. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi berjalan secara sinergis terencana, terukur, dan berkesinambungan.
2. Sarana monitoring dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui capaian pada setiap area perubahan Reformasi Birokrasi, baik yang berhasil maupun yang belum.

E. SISTEMATIKA

Sistematika *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan
2. Bab II Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2017-2020
3. Bab III Visi dan Misi Bupati 2021-2026
4. Bab IV *Road Map* Reformasi Birokrasi 2021-2026
5. Bab V Monitoring dan Evaluasi
6. Bab VI Penutup

BAB II

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2017-2020

A. Pelaksanaan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 37 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, pelaksanaan Reformasi Birokrasi mengikuti *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Menurut ketentuan ini, untuk mencapai birokrasi berkelas dunia yang ditargetkan terwujud pada tahun 2025, dilakukan, pentahapan dalam pencapaiannya. Pentahapan dimaksud dituangkan dalam 3 (tiga) tahap *Road Map* Reformasi Birokrasi yaitu 2010-2014, 2015-2019 dan 2020-2024. Hingga akhir tahun 2020, secara formal Pemerintah Kabupaten Pemalang belum menerbitkan *Road Map* sebagaimana yang diminta oleh ketentuan tersebut.

Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi terdiri dari 3 (tiga) sasaran yang dijabarkan melalui delapan area perubahan yang akan menuntun arah yang harus dicapai Perangkat Daerah, kedelapan area tersebut menjadi fokus yang dipedomani dan diintervensi sesuai kemampuan dan kewenangan Kabupaten. Kedelapan area tersebut adalah : 1) manajemen perubahan, 2) deregulasi kebijakan, 3) penataan organisasi, 4) penataan tatalaksana, 5) penataan Sumber Daya Manusia Aparatur, 6) penguatan akuntabilitas, 7) penguatan pengawasan, dan 8) peningkatan kualitas pelayanan publik.

Periodisasi *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang menyesuaikan periodisasi Bupati. Untuk memberikan gambaran tentang *progress* Reformasi Birokrasi, berikut akan disajikan gambaran tentang kegiatan dan hasil capaian Pemerintah Kabupaten dalam melakukan Reformasi Birokrasi selama periode 2017-2020. Adapun gambaran umum tersebut dibagi dalam 3 (tiga) sasaran sebagai berikut :

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel mencakup area penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas dan deregulasi kebijakan
2. Birokrasi yang kapabel mencakup area manajemen perubahan, penataan organisasi dan SDM aparatur
3. Pelayanan publik yang prima mencakup area penataan tatalaksana dan peningkatan kualitas pelayanan publik

A.1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel

Perkembangan teknologi yang sangat cepat membutuhkan respon Pemerintah yang lebih cepat supaya Peraturan Perundang-undangan masih dapat menjadi landasan dalam menangani persoalan di masyarakat. Bukan rahasia lagi, kemajuan teknologi telah banyak menimbulkan kekosongan hukum. Berkembangnya persoalan di masyarakat menuntut pelaksanaan otonomi daerah yang lebih efektif sehingga proses penyelesaian tidak harus melalui rangkaian yang panjang dan waktu yang lama.

Pemerintah Kabupaten Pematang berketetapan untuk terus melakukan analisis dan evaluasi kelembagaan agar mampu menyesuaikan perubahan-perubahan cepat di masyarakat. Struktur organisasi menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi dinamika dan tuntutan yang berkembang di masyarakat. Langkah ini membutuhkan sumber daya yang cukup, termasuk sumber daya manusia yang menanganinya.

Bupati sangat memperhatikan peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi aparatur. Sejalan dengan Undang- undang nomor 23 tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Pematang telah melakukan evaluasi dan menata kembali Perangkat Daerah. Hal ini dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Sebagai tindak lanjutnya, telah ditetapkan Peraturan Daerah nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang.

Penataan Perangkat Daerah telah menghasilkan struktur organisasi yang lebih kuat, lebih efektif dan lebih efisien. Perangkat Daerah telah berkurang dari 6 (enam) Organisasi Perangkat Daerah menjadi 41 (empat puluh satu) Organisasi Perangkat Daerah, terdiri atas Sekretariat Daerah (9 Bagian), Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, 6 (enam) Badan, 27 (dua puluh tujuh) Dinas, dan 1 (satu) Rumah Sakit Daerah. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9.986 orang (Sembilan ribu Sembilan ratus delapan puluh enam). Data lebih lengkap pada Tabel 2.1 dan 2.2.

Tabel 2.1. Perubahan Perangkat Daerah Peraturan Presiden Nomor 41/2007 dan Peraturan Presiden Nomor 18/2016

No	Konfigurasi Perangkat Daerah	Sesuai Peraturan Presiden 41 Tahun 2007	Sesuai Peraturan Presiden 18 Tahun 2016	Perubahan
1.	Perangkat Daerah	50	41	- 9
2.	Unit Pelaksana Teknis	19	21	0

Sumber : Bagian Organisasi, 2021

Tabel 2.2. Komposisi Pegawai Negeri Sipil menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

NO	JENJANG PENDIDIKAN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		JUMLAH	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Sekolah Dasar	128	2,73	11	0,21	139	1,39
2	Sekolah Menengah Pertama	308	6,57	21	0,40	329	3,29
3	Sekolah Menengah Atas	1.057	22,56	415	7,83	1.472	14,74
4	Diploma I (Satu)	13	0,28	10	0,19	23	0,23
5	Diploma II (Dua)	61	1,30	33	0,62	94	0,94
6	Diploma III (Tiga)	186	3,97	614	11,58	800	8,01
7	Diploma IV (Empat)	29	0,62	35	0,66	64	0,64
8	Sarjana Muda	-	-	-	-	-	-
9	Sarjana Muda NON AK	-	-	-	-	-	-
10	Sarjana 1	2.568	54,80	3.956	74,64	6.524	65,33
11	Sarjana 2	332	7,08	204	3,85	536	5,37
12	Sarjana 3	4	0,09	1	0,02	5	0,05
	TOTAL	4.686	100 %	5.300	100 %	9.986	100 %

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, Desember 2021.

Berdasarkan *Grand Design* Reformasi Birokrasi, pada akhir tahun 2025 ditargetkan telah terbentuk Pemerintahan kelas dunia. Di Kabupaten Pemalang ditargetkan awal tahun 2021 sebagai akhir dari *Road Map* Reformasi Birokrasi periode 2017-2021. Dukungan Sumber Daya Manusia yang kuat tidak hanya ditentukan oleh jumlah Sumber Daya Manusia yang memadai tetapi juga kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia yang bersangkutan.

Muara dari kualitas Sumber Daya Manusia adalah profesionalisme. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan peta karier yang jelas sehingga setiap Sumber Daya Manusia mempunyai semangat untuk bersaing. Berdasarkan Undang-undang Aparatur Sipil Negara, setiap Aparatur Sipil Negara berhak atas karier di samping kewajiban-kewajiban yang harus mereka penuhi. Oleh karenanya, peta karier yang tersedia harus bersifat terbuka, minimal dalam hal pemenuhan persyaratan.

Tabel 2.4. perkembangan peserta pelatihan pengembangan kompetensi PNS (diklat pim, teknis, fungsional)

No	Tahun	Diklat Kepemimpinan (Orang)	Diklat Fungsional (Orang)	Diklat Teknis (Orang)
1.	2017	32	191	252
2.	2018	24	31	208
3.	2019	20	27	64
4.	2020	-	8	7

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, 2021.

A.2. Birokrasi yang kapabel

Upaya Bupati Pemalang dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan telah dilakukan sejak awal pemerintahannya melalui peningkatan integritas seluruh aparatur.

Pendekatan sistemik dilakukan melalui perbaikan perencanaan, tata kelola keuangan, standarisasi belanja, pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi, serta Komitmen Penerapan Pengendalian Gratifikasi dan Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara untuk pejabat struktural serta Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara untuk pejabat pelaksana. Pendekatan kultural dilakukan dengan membangun tunas integritas, meningkatkan sosialisasi gerakan revolusi mental, pembinaan disiplin dan etika pegawai.

Sepanjang tahun 2017-2020 tidak terdapat laporan atas penerimaan gratifikasi, baik bagi pejabat daerah maupun ASN di lingkungan pemerintah kabupaten pemalang. Dalam pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara, kesadaran terhadap pelaporan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara semakin membaik. Hal itu dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 2.5. Perkembangan Jumlah Wajib Lapor Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara, 2017-2020.

No	Tahun	Jumlah Wajib Lapor	Status Penyampaian Laporan	
			Sudah	Belum
1.	2017	189	189	0
2.	2018	189	189	0
3.	2019	192	192	0
4.	2020	621	610	11

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, 2021

Sepanjang periode 2017-2020, Badan Pemeriksa Keuangan telah memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian kepada Pemerintah Kabupaten Pemalang. Diperlukan upaya yang sangat luar biasa untuk mencapai predikat Wajar Tanpa Pengecualian dan memeliharanya. Dalam konteks ini, seluruh Aparatur dituntut untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang-undangan. Dengan

demikian, tidak ada keragu-raguan lagi dari Badan Pemeriksa Keuangan atas seluruh laporan penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan termasuk aset-aset yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Pemalang.

Agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang, Pemerintah Kabupaten Pemalang telah melaksanakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Hasil penilaian Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Kabupaten Pemalang periode 2017-2020 mencapai level 3 (tiga) kategori Terdefinisi dari 5 (lima) level yang harus dicapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang masih harus melakukan penataan dokumentasi yang lebih baik dengan meningkatkan kegiatan-kegiatan evaluasi disertai penyempurnaan dokumentasi (lihat Tabel 2.6).

Tabel 2.6. Perkembangan Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah 2017-2020

No	Tahun	Skor	Level Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
1.	2017	1,518	1
2.	2018	1,518	1
3.	2019	3,0375	3
4.	2020	3,0375	3

Sumber : Inspektorat, 2021

Perkembangan kapabilitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah relatif lebih baik. Hasil penilaian Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan kapabilitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah Kabupaten Pemalang bergerak positif dari level 1 pada tahun 2018 menjadi level 3 tahun 2019 dan bertahan hingga 2020 (lihat Tabel 2.7).

Tabel 2.7. Perkembangan Kapabilitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah, 2017-2020.

No	Tahun	Kapabilitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah	Predikat
1.	2017	level 2	Infrastructure
2.	2018	level 2	Infrastructure
3.	2019	level 3	Integrated
4.	2020	level 3	Integrated

Sumber : Inspektorat, 2021

Berbagai upaya untuk memberantas korupsi, mencegah terjadinya penyimpangan, dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dilakukan secara aktif dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan berbagai program dan kegiatan. Selain yang telah diuraikan sebelumnya, sejak tahun 2017 Pemerintah juga mensosialisasikan penerapan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani. Pemerintah

Kabupaten Pemalang telah membangun unit kerja percontohan Zona Integritas, utamanya diprioritaskan pada unit kerja yang mengelola sumber daya cukup besar dan memberikan pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat. Pada Tabel 2.8 disajikan data tentang Unit Kerja yang diusulkan untuk mendapat predikat Wilayah Bebas Korupsi.

Tabel 2.8. Pembangunan Zona Integritas Kabupaten Pemalang

Tahun	Jumlah Unit yang diusulkan	Unit Kerja	Kategori	Hasil Evaluasi
2018	4	BKD, Disnaker, Catpil, DPMPTSP	WBK	Tidak Lulus
2019	5	BKD, RSUD, Catpil, DPMPTSP, Kecamatan Pemalang	WBK	Tidak Lulus
2020	5	BKD, RSUD, Catpil, DPMPTSP, Kecamatan Pemalang	WBK	1 Unit Lolos WBK (DPMPTSP)
2021	5	BKD, RSUD, Catpil, Puskesmas Mulyoharjo, Puskesmas Warungpring	WBK	Proses penilaian

Sumber : Bagian Organisasi, 2021

Salah satu faktor yang menentukan dalam mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien, serta yang bersih dan akuntabel adalah upaya mengharmoniskan alokasi anggaran dengan kebutuhannya. Pemerintah memberikan perhatian yang besar untuk mewujudkannya karena persoalan-persoalan yang tumbuh di masyarakat semakin hari semakin kompleks dan *intens*.

Persoalan yang demikian memerlukan penanganan segera untuk menghindari *eskalasi*, yang dapat menghambat laju pembangunan dan mewujudkan masyarakat Kabupaten Pemalang yang lebih sejahtera. Pemborosan anggaran masih sering ditemukan berdasarkan hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan pada beberapa objek pemeriksaan. Untuk meminimalkan ketidaksesuaian antara alokasi dan kebutuhan anggaran, telah dilakukan validasi setiap tahun secara *continue* terhadap hal tersebut dengan menggunakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, penyusunan program dan kegiatan setiap Perangkat Daerah tidak hanya berorientasi pada realisasi fisik dan keuangan. Setiap Perangkat Daerah harus mampu mengukur dampak program dan kegiatan terhadap *outcome*. Perangkat Daerah tersebut tidak hanya melaporkan realisasi fisik dan keuangan belaka.

Mengukur hubungan antara program dan kegiatan dengan *outcome*, diperlukan penguasaan data lingkungan *eksternal* yang komprehensif. Ini akan lebih mudah dilakukan apabila dilaksanakan sejak penyusunan perencanaan program dan kegiatan. Konstruksi akhirnya harus mentargetkan *outcome* secara terukur dan real.

Tabel 2.9. Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Tahun	Nilai	Predikat
1.	2017	58,69	(CC/)
2.	2018	63,63	(B/Baik)
3.	2019	65,81	(B/Baik)
4.	2020	67,70	(B/Baik)

Sumber : *Bagian Organisasi, 2021*

Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Pemalang telah membawa hasil yang baik walaupun berjalan setahap demi setahap (lihat Tabel 2.9).

Sementara itu, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kepastian kebijakan Daerah, Pemerintah Kabupaten Pemalang telah melakukan harmonisasi produk hukum Daerah. Harmonisasi produk hukum dimaksud guna mencegah terjadinya duplikasi antar peraturan perundang-undangan. Sejak tahun 2017 sampai 2020 telah dilaksanakan penyusunan produk hukum dan pengawasan produk hukum Kabupaten sebagaimana Tabel 2.10.

Tabel 2.10. Harmonisasi Produk Hukum

No	Tahun	Penyusunan Produk Hukum Daerah		Pengawasan Produk Hukum Perangkat Daerah
		Peraturan Daerah	Peraturan Bupati	Harmonisasi
1.	2017	23	19	959
2.	2018	18	93	961
3.	2019	16	108	1.166
4.	2020	15	85	645

Sumber : *Bagian Hukum, 2021*

A.3. Pelayanan publik yang prima

Pelayanan publik yang dimaksud dalam konteks ini adalah pelayanan yang diberikan berdasarkan kewenangan Pemerintah Kabupaten terhadap masyarakat. Bentuk-bentuk pelayanan publik diantaranya pemberian ijin usaha, pelayanan pendidikan dan kesehatan.

Upaya Bupati Pemalang dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat telah dilakukan sejak awal masa pemerintahannya. Seluruh Perangkat dituntut untuk memberikan respon cepat atas setiap keluhan masyarakat dalam bentuk jawaban langsung ataupun aksi. Saat ini, penggunaan teknologi informasi sebagai instrumen reaksi cepat telah menjadi budaya penyelenggaraan pemerintahan. Keaktifan Pemerintah Kabupaten telah direspon positif oleh masyarakat sehingga laporan yang diterima Bupati tidak hanya berkaitan dengan kewenangan Kabupaten tetapi juga kewenangan Perangkat Daerah dan Pemerintahan Kelurahan/Desa.

Seluruh kanal pengaduan dibuka oleh Bupati Pematang sebagai wadah interaksi dengan masyarakat. Berdasarkan data yang diinventarisir melalui Lapor SP4n, Website, SMS center dan Media sosial (Facebook, Twitter, Instagram), sejak tahun 2019 jumlah pengaduan yang diterima dari masyarakat cenderung bertambah, namun masih fluktuatif (lihat Tabel 2.12).

Dari Tabel 2.1 diketahui bahwa pola penanganan pengaduan masih bersifat sporadis karena persoalan yang disampaikan bersifat sederhana, terlokalisir dan cenderung tidak terbatas dengan administrasi Pemerintahan. Hal ini terlihat dari tingkat rasio penanganan yang secara *absolut* masih di bawah 50 %. Sisa pengaduan yang belum tertangani karena belum dijawab, masih diverifikasi, *on process*, dan bukan wewenang.

Dalam rangka memperbaiki tingkat penanganan pengaduan, diperlukan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Kabupaten yang lebih baik. Pemetaan kondisi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara perlu dikongkritkan agar setiap Perangkat Daerah yang berinteraksi dengan publik dapat menyusun strategi yang lebih efektif, terukur dan jelas batasan waktunya. Data lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.11. Pengaduan Masyarakat dan Penanganannya

Bulan	Klasifikasi Laporan			Sumber Laporan				Status			Jumlah
	Pengaduan	Aspirasi	Permintaan Informasi	Website	Android	SMS	Medsos	Belum ditindak-lanjuti	Proses	Selesai	
TAHUN 2017											
Januari	105	0	0	50	0	55	0	41	0	64	105
Februari	40	0	0	23	0	17	0	18	0	22	40
Maret	85	0	0	55	0	30	0	55	0	30	85
April	73	0	0	43	0	30	0	33	0	40	73
Mei	30	0	0	17	0	13	0	10	0	20	30
Juni	85	0	0	45	0	40	0	54	0	31	85
Juli	16	0	0	10	0	6	0	10	0	6	16
Agustus	47	0	0	30	0	17	0	19	0	28	47
September	8	0	0	5	0	3	0	3	0	5	8
Oktober	8	0	0	3	0	5	0	2	0	6	8
November	13	0	0	9	0	4	0	8	0	5	13
Desember	13	0	0	7	0	6	0	5	0	8	13
Jumlah	523	0	0	297	0	226	0	266	0	265	523

Bulan	Klasifikasi Laporan			Sumber Laporan				Status			Jumlah
	Pengaduan	Aspirasi	Permintaan Informasi	Website	Android	SMS	Medsos	Belum ditindak-lanjuti	Proses	Selesai	
TAHUN 2018											
Januari	52	0	0	30	0	22	0	22	0	30	52
Februari	38	0	0	18	0	20	0	24	0	14	38
Maret	27	0	0	18	0	9	0	18	0	9	27
April	11	0	0	5	0	6	0	7	0	4	11
Mei	12	0	0	5	0	7	0	8	0	4	12
Juni	5	0	0	3	0	2	0	2	0	3	5

Bulan	Klasifikasi Laporan			Sumber Laporan				Status			Jumlah
	Pengaduan	Aspirasi	Permintaan Informasi	Website	Android	SMS	Medsos	Belum ditindaklanjuti	Proses	Selesai	
TAHUN 2018											
Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
September	20	0	0	9	0	11	0	0	0	20	20
Oktober	10	0	0	4	0	6	0	0	0	10	10
November	11	0	0	5	0	6	0	0	0	11	11

Bulan	Klasifikasi Laporan			Sumber Laporan				Status			Jumlah
	Pengaduan	Aspirasi	Permintaan Informasi	Website	Android	SMS	Medsos	Belum ditindaklanjuti	Proses	Selesai	
TAHUN 2019											
Januari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maret	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
April	2	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2
Mei	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Juni	4	1	0	4	0	1	0	2	0	3	5
Juli	2	0	3	5	0	0	0	3	0	2	5
Agustus	8	1	0	8	0	1	0	2	0	7	9
September	3	2	3	3	5	0	0	4	0	4	8
Oktober	3	0	0	2	0	0	1	3	0	0	3
November	9	0	0	8	1	0	0	5	1	3	9
Desember	16	1	0	11	4	2	0	9	0	8	17
Jumlah	49	5	6	43	10	6	1	29	1	30	60

REKAP PENGADUAN MASYARAKAT HALO BUPATI

Tahun : 2020

Bulan	Klasifikasi Laporan			Sumber Laporan				Status			Jumlah
	Pengaduan	Aspirasi	Permintaan Informasi	Website	Android	SMS	Medsos	Belum ditindak-lanjuti	Proses	Selesai	
Januari	6	1	0	6	1	0	0	3	2	2	7
Februari	1	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2
Maret	3	1	3	5	0	2	0	4	1	2	7
April	14	1	2	9	3	5	0	4	6	7	17
Mei	14	0	3	12	2	3	0	8	9	0	17
Juni	1	1	2	1	1	2	0	1	1	2	4
Juli	16	3	1	14	0	2	0	0	0	16	16
Agustus	20	3	2	19	1	0	0	0	1	19	20
September	18	1	3	12	4	2	0	1	0	17	18
Oktober	18	2	0	13	1	4	0	0	1	17	18
November	6	0	0	4	1	1	0	0	0	6	6
Desember	3	1	0	2	1	0	0	0	0	3	3
Jumlah	120	14	17	99	15	21	0	22	21	92	135

REKAP PENGADUAN MASYARAKAT MASBUPSIAGA

Tahun : 2021

Bulan	Klasifikasi Laporan				Sumber Laporan				Status			Jumlah
	Pengaduan Tidak berkadar Pengawasan	Pengaduan berkadar pengawasan	Aspirasi	Permintaan Informasi	Website	Android	SMS	Medsos	Belum ditindak-lanjuti	Proses	Selesai	
Januari	3	0	1	1	4	1	0	0	0	0	5	5
Februari	0	4	1	4	9	0	0	0	1	0	8	9
Maret	2	63	3	1	68	1	0	0	3	6	60	69
April	4	20	0	1	20	4	1	0	1	2	22	25
Mei	14	14	2	0	19	7	0	4	2	1	27	30
Juni	7	12	3	0	18	3	1	0	7	3	12	22
Juli	18	6	4	0	22	2	3	1	4	3	21	28
Agustus	19	6	0	0	23	2	0	0	11	2	12	25
September	36	2	0	0	32	4	4	1	9	7	22	38
Oktober	9	4	0	0	11	1	1	0	6	4	3	13
November	4	52	0	0	53	3	0	0	26	28	2	56
Desember	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
Jumlah	116	184	14	7	279	28	10	7	71	56	194	321

Sumber : Diskominfo, 2021



Berdasarkan Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, setiap Unit Pelayanan Publik diwajibkan memiliki Standar Pelayanan Publik. Unit Pelayanan Publik juga diharuskan untuk melakukan pengelolaan pengaduan dan mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang mereka lakukan. Unit pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang berjumlah 176 unit, yang terdiri dari 41 OPD, 11 Kelurahan, 5 BUMD dan 119 UPTD (SMP 66, puskesmas 25, UPJI 8, UP pasar 6, SKB 1, UPOW 1, Labkesda 1, RSUD 1, UPPL 1, Rusunnawa 1, Damkar 1, BLK 1, RPH Keswan 1, BIAT 1, UPI 1, UKP DLH 1, UTPP 1, UPKB 1).

Harus diakui, penerapan Undang-undang tersebut dalam rangka meningkatkan pelayanan publik di Kabupaten Pemalang masih belum optimal dan belum dijadikan orientasi kinerja Unit Pelayanan Publik. Hal ini disajikan pada Tabel 2.12 terkait dengan *self assessment* untuk mengetahui kepuasan masyarakat yang dapat diuraikan melalui kategori sebagai berikut.

Tabel 2.12. Tingkat Pelayanan Publik Unit Pelayanan Publik di Kabupaten Pemalang

No	Tahun	Jumlah Unit Pelayanan Publik melaksanakan Surve Kepuasan Masyarakat	Jumlah Unit Pelayanan Publik Kabupaten	Rasio Unit Pelayanan Publik Pelaksana Survei Kepuasan Masyarakat (%)	Skor (Bobot)				Indeks Kepuasan Masyarakat Kabupaten
					Sangat Baik (100)	Baik (80)	Kurang Baik (60)	Tidak Baik (40)	
1.	2017	8	176	4,54 %	0	8	0	0	75,85
2.	2018	9	176	5,11 %	0	8	1	0	78,53
3.	2019	37	176	21,02 %	2	32	3	0	80,91
4.	2020	28	176	15,90 %	1	25	2	0	81,75

Sumber : Data diolah (Bagian Organisasi, 2021).

Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Jawa Tengah pada tahun 2018, memberikan nilai 99,70 (Zona Hijau) yang artinya tingkat kepatuhan tinggi. Ini menunjukkan bahwa pengendalian dan pengawasan secara berjenjang harus dilakukan optimal agar pelayanan publik kepada masyarakat terus diperbaiki mengikuti perkembangan teknologi dan tingkat kompleksitas masyarakat.

Pelayanan publik bukanlah sebuah proses yang pendek. Diperlukan kreatifitas dan inovasi agar masyarakat memperoleh pelayanan yang lebih cepat, lebih mudah dan lebih murah. Tuntutan Bupati terhadap setiap Perangkat Daerah untuk memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sehingga Pemerintah Kabupaten dapat selalu hadir di setiap persoalan mereka, telah menciptakan iklim yang positif untuk mendukung inovasi dalam pelayanan kepada masyarakat.

Selama periode 2017-2020, masyarakat Kabupaten Pemalang telah dimanjakan oleh aplikasi-aplikasi teknologi yang dikembangkan Perangkat Daerah. Masyarakat diberikan pilihan untuk datang langsung ke Unit Pelayanan Publik atau cukup dengan menggunakan aplikasi yang telah disediakan di android. Pasien rumah sakit tidak perlu berdesak-desakan untuk meminta nomor urut pelayanan. Mereka cukup memanfaatkan aplikasi “Ashari Online” yang bisa diakses melalui handphone untuk mendapatkan pelayanan di Rumah Sakit Daerah. Pada Tabel 2.13 Disajikan inovasi yang dilakukan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang.

Tabel 2.13. Inovasi Pelayanan Publik di Kabupaten Pemalang

No	Jenis Inovasi	Unit Pelayanan Publik
2017		
1.	JEMARI (Jelas Mantap Sehari Jadi)	Disdukcatpil Kabupaten Pemalang
2.	MAS SANUSI (Puskesmas Santun Lansia Memberikan Pelayanan Terbaik Bagi Lansia Agar Sehat dan Bahagia Di Hari Tua)	Puskesmas Banjardawa
3	SI DUKO RA PENAK (Aplikasi Layanan Pengaduan Korban Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Anak)	Dinsos KBPP Kabupaten Pemalang
4	SIMPUL BAJA (Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa)	Bagian Pembangunan Setda Kabupaten Pemalang
5	JAMIELLA ASIEK (Jaga Ibu Hamil Sampai Melahirkan dan Melaksanakan ASI Eksklusif)	Puskesmas Mojo
6	LAPAK MURAH 1-BPHTB ONLINE (Layanan Pajak Mudah, Sederhana, dan Ramah)	Bapenda Kabupaten Pemalang
7	SI PEPEN MUTER (Sistem Pelayanan Penyakit Menular Tuberkulosis Terintegrasi)	Puskesmas Belik
8	BABU UNIK (Baca Buku - Untuk Implementasi Kreatif)	Dinpusarda Kabupaten Pemalang
9	SIPANSE (Sistem Informasi Persuratan Secara Elektronik)	Bagian Umum Setda Kabupaten Pemalang
10	SINTAR PEMALANG (Sistem Informasi Pemanfaatan Ruang Kabupaten Pemalang)	DPU TR Kabupaten Pemalang
2018		
1	GARDA MARTABAT (Penegakan Produk Hukum Daerah yang Humanis, Responsif, Tangguh dan Hebat)	Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pemalang

No	Jenis Inovasi	Unit Pelayanan Publik
2	Sistem Penanggulangan Gawat Darurat Terpadu PSC 119 di RSUD dr. M. Ashari Kabupaten Pemalang	UPT RSUD Dr. M. Ashari Kabupaten Pemalang
3	SIMPELBANG (Sistem Informasi Manajemen Pelaksanaan Pembangunan)	Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang
4	Nanas Madu Online (Pelayanan Pencairan Dana dengan Sistem Manajemen Terpadu Online)	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang
5	Bank Sampah Induk (BSI) Karya Adipura "Ubah Sampah Menjadi Berkah"	Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pemalang
6	Woro-Woro Keliling (Woke)	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pemalang
7	AYU TINGTING (Ayo Upayakan Cegah Stunting)	UPT Puskesmas Purwoharjo
8	Area si-CEMERLANG (Sistem Informasi Cerdas Menganalisa Ragam Data Pemalang)	Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pemalang
9	SI PINTER (Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian Terintegrasi)	Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang
10	Dari Maya untuk Warga (Berdayakan Desa dan Pelayanan Prima di Kecamatan Pulosari Melalui Multimedia)	Kecamatan Pulosari
2019		
1	SIMONSARI (Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Sawah Lestari)	Dispertan Kabupaten Pemalang
2	LDM (Layanan Desa Mandiri)	Dinpermasdes Kabupaten Pemalang
3	SIPPOL (Sistem Informasi Pelayanan Publik Online Kecamatan Pemalang)	Kecamatan Pemalang
4	Petuah Jaka Tingkir (Penderita TB Paru yang Sudah Sembuh jadi Kader TB yang Sedang Diobati Agar Tidak Mangkir)	UPT Puskesmas Klareyan
5	Serabi (Sistem Evaluasi Reformasi Birokrasi)	Bagian Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi Setda Kab. Pemalang
6	Sintar Pemalang (Sistem Informasi Pemanfaatan Ruang Kabupaten Pemalang)	DPU TR Kabupaten Pemalang
7	Go Digital Adminduk (Solusi Percepatan Dokumen Melalui Tanda Tangan Elektronik)	Disdukcatpil Kabupaten Pemalang
8	Palu Gada (Apa yang Lu Minta Gue Ada) 99 Pelayanan Perizinan Terintegrasi	DPMPTSP Kabupaten Pemalang

No	Jenis Inovasi	Unit Pelayanan Publik
9	Si Pelitanaker (Sistem Pelayanan Elektronik Terpadu Ketenagakerjaan)	Disnaker Kabupaten Pemalang
10	ADIK SIVA (Ayo Deteksi Dini Kanker Serviks Melalui IVA Test)	UPT Puskesmas Losari
2020		
1	SITIRTA (Sistem Informasi Terpadu Tirta Mulia)	PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang
2	PIMPRO (Pengendalian Multi Proyek)	DPU-TR Kabupaten Pemalang
3	SIBOLANG MAHIR PLUS PLUS (Si Buah Hati Lahir Pulang Membawa Akta Kelahiran Plus KK & KIA Plus JKN-KIS)	Puskesmas Rowosari
4	SIMPENRUSA (Sistem Pendaftaran Rusunawa Secara Online)	Disperkim Kabupaten Pemalang
5	CETING KEPITING (Cegah Stunting Dengan Kartu Kembang Anak Itu Penting)	Dinsos KBPF Kabupaten Pemalang
6	GEBRAKK KAKI DI POSYANDU (Gerakan Bersama Baca Buku KIA Untuk Menekan Angka Kematian Ibu)	Puskesmas Kalimas
7	BUKA CAWET (Basis Terpadu Keterbukaan Data Desa Cawet)	Desa Cawet Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang
8	ANI TINGTING (Akan Menikah Mengerti Stunting)	Puskesmas Petarukan
9	Gerai Penanaman Modal Sebuah Peningkatan Investasi Baik PMA Maupun PMDN di Kabupaten Pemalang	Dinas PMPTSP Kabupaten Pemalang
10	Udah CeTar Om (Mudah Cepat Transparan dan Komputerisasi)	Dishub Kabupaten Pemalang
2021		
1	BANG HAJI TEBAR PESONA (Bangkit Sehat Jiwa Terus Berkarya Penuh Semangat dan Bermakna)	Puskesmas Rowosari
2	INOVASI PELAYANAN VOTING "SIPIKOTOS" (Sistem Informasi Pemilihan Ketua OSIS)	SMPN 1 Randudongkal
3	KELADI BATIK (Kesadaran Lansia Divaksinasi dan Berani Disuntik)	Puskesmas Warungpring
4	KLINIK HUKUM TERPADU	Bagian Hukum Setda
5	LAYANAN ADMINDUK BERBASIS KEWENANGAN DESA (LABKD) di Kabupaten Pemalang	Dinas Keperudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pemalang

No	Jenis Inovasi	Unit Pelayanan Publik
6	RATIH PINGIN DARING	Puskesmas Mulyoharjo
7	SIPro (Sarana Informasi dan Pengaduan Rowosari)	Puskesmas Rowosari
8	SAMBATSUNG (Sistem Aduan Masyarakat Berbasis Elektronik Langsung)	DPMPTSP Kabupaten Pemalang
9	Wisata Demokrasi	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pemalang
10	MANA GIGIMU (Meningkatkan Ajakan bagi Anak akan Gerakan Sikat Gigi Bersama Ibu)	Puskesmas Kalimas

Sumber : Data diolah (Bagian Organisasi, 2021).

Sepanjang tahun 2017-2021 inovasi SI PEPEN MUTER dari Puskesmas Belik masuk TOP 10 Inovasi Pelayanan Publik Provinsi Jawa Tengah.

B. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang

B.1. Gambaran Umum Birokrasi Perangkat Daerah

Capaian Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah belum merata. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah masih perlu didorong untuk mengimbangi kemajuan yang dicapai oleh Pemerintah Kabupaten. Pada Tahun 2020, telah dilaksanakan penilaian implementasi reformasi birokrasi pada 41 Perangkat Daerah dan 1 RSUD, sedangkan 1 (satu) Perangkat Daerah tidak mengikuti pelaksanaan penilaian implementasi pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan hasil sebagaimana Tabel 2.14.

Tabel 2.14. Capaian Reformasi Birokrasi Kabupaten

No	Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Jumlah Perangkat Daerah	(%)
1.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi BB	1	2,38
2.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi B	7	16,67
3.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi CC	10	23,81
4.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi C	19	45,24
5.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi D	4	9,52
6	Jumlah Perangkat Daerah yang tidak mengikuti Penilaian Implementasi Reformasi Birokrasi	1	2,38

Sumber : Data primer, diolah. (Bagian Organisasi, 2021)

B.2. Pelayanan Publik

Secara umum, kualitas pelayanan publik di Perangkat Daerah periode 2017-2021 mengalami perbaikan. Data capaian Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah pada Tabel 2.15.

Tabel 2.15. Capaian Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Publik

No	Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Jumlah UPP	(%)
1.	Jumlah Unit Pelayanan Publik dengan Indeks Kepuasan Masyarakat Sangat Baik (81- 100)	38	21,46 %
2.	Jumlah Unit Pelayanan Publik dengan Indeks Kepuasan Masyarakat Baik (62- 80)	33	18,64 %
3.	Jumlah Unit Pelayanan Publik dengan Indeks Kepuasan Masyarakat Kurang Baik (43- 61)	0	0 %
4.	Jumlah Unit Pelayanan Publik yang belum melakukan survei kepuasan masyarakat	106	60,22 %

Sumber : Data primer, diolah. (Bagian Organisasi, 2021)

Penggunaan Teknologi Informasi dalam pelayanan publik agar lebih mudah dan transparan telah dilakukan oleh beberapa Perangkat Daerah. Namun, pemanfaatan Teknologi Informasi belum terintegrasi dengan baik. Berikut kami sampaikan Data capaian Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Kabupaten Pemalang periode 2017-2020 pada Tabel 2.16.

Tabel 2.16. Capaian Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Pemalang

NO	TAHUN	TARGET	CAPAIAN	KETERANGAN
1	2017	na	na	
2	2018	3,0	3,11	Evaluasi Menpan
3	2019	3,0	2,91	Evaluasi Menpan
4	2020	3,0	3,34	Evaluasi mandiri

Sumber : Diskominfo, 2021

Dalam evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Kabupaten Pemalang periode 2017-2020, kami sampaikan bahwa pada tahun 2020 Kabupaten Pemalang melaksanakan evaluasi mandiri karena tidak ada dalam daftar evaluasi oleh Kementerian PAN dan RB, serta evaluasi oleh kementerian hanya diperuntukan bagi Kabupaten/Kota dengan kategori nilai kurang baik (>2,6). Pada tahun 2021 direncanakan akan mengikti evaluasi dengan Kementerian PAN dan RB karena terdapat penambahan indikator pada penilaian Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Dalam aspek keterbukaan informasi publik yang diukur dengan 4 (empat) indikator, yaitu pengumuman informasi publik, penyediaan informasi publik, pelayanan permohonan informasi publik, serta pengelolaan informasi dan dokumentasi. Berikut kami sampaikan nilai keterbukaan informasi publik periode 2017-2020 pada Tabel 2.22.

Tabel 2.17. Nilai Keterbukaan Informasi Publik Kabupaten

NO	TAHUN	TARGET	CAPAIAN	KETERANGAN
1	2017	20	NA	
2	2018	14	70,8/13	
3	2019	14	74,83/18	
4	2020	12	69,3	Gugur pada tahap 2

Sumber : Diskominfo, 2021

B.3. Birokrasi yang bersih dan akuntabel

Dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen pemerintahan serta meminimalisir terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang, Pemerintah Kabupaten Pemalang telah meningkatkan tata kelola keuangan. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan Atas Laporan Keuangan Daerah

Beberapa Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang telah membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi. Sejak tahun 2017, Kabupaten Pemalang telah mengusulkan beberapa perangkat daerah untuk memperoleh predikat WBK, pada tahun 2020 1 perangkat daerah yang lolos dan mendapat predikat WBK (DPMPTSP).

Dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, seluruh Perangkat Daerah telah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dari hasil evaluasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2019 oleh Inspektorat, terdapat 3 Perangkat Daerah dengan predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah B. Artinya, 3 (tiga) Perangkat Daerah tersebut mempunyai capaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah baik, akuntabel, berkinerja baik, dan memiliki sistem manajemen kinerja yang handal. Hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah tahun 2020 sebagaimana Tabel 2.20.

Tabel 2.18. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah

No	Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Jumlah Perangkat Daerah	%
1.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah B (60-69)	3	7,31%
2.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah CC (50-59)	18	43,90%

3.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah C (40-49)	20	48,78%
----	---	----	--------

Sumber : Data diolah Bagian Organisasi, 2021.

B.4. Birokrasi yang kapabel

Tahun 2016, Pemerintah Kabupaten Pemalang telah melakukan penataan kembali Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dari hasil pengendalian dan pengawasan pembentukan kelembagaan Kabupaten Pemalang, setelah terjadi pengalihan sebagian urusan Pemerintahan Kabupaten Pemalang yang dilimpahkan ke Provinsi (pengelolaan Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan, urusan kehutanan, urusan Energi Sumber Daya Mineral dan urusan kelautan) terjadi perampingan 89 jabatan struktural. Data terkait jumlah jabatan struktural hasil penataan Perangkat Daerah sesuai Peraturan Presiden nomor 41/2007 dan Peraturan Presiden nomor 18/2016, sebagaimana Tabel 2.19.

Tabel 2.19. Komposisi Jabatan Struktural Hasil Penataan Perangkat Daerah Peraturan Presiden nomor 41/2007 dan Peraturan Presiden nomor 18/2016

No	Esselon	Sesuai Peraturan Presiden 41 Tahun 2007	Sesuai Peraturan Presiden 18 Tahun 2016	Perubahan
1.	Eselon II a	1	1	0
2.	Eselon II b	24	32	8
3.	Eselon III a	54	55	1
4.	Eselon III b	75	89	14
5.	Eselon IV a	389	378	-11
6.	Eselon IV b	124	95	-29
7.	Eselon V a	72	0	-72
Total		739	650	-89

Sumber : Bagian Organisasi, 2016

Dalam rangka penerapan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Menejemen Pegawai Negeri Sipil, seluruh Pemerintah Kabupaten/Kota telah melakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui proses lelang jabatan. Namun demikian, dalam pengisian jabatan administrator dan pengawas belum semuanya menerapkan *talent scouting*.

Guna peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Pemalang telah melaksanakan berbagai pengembangan kompetensi, baik melalui Studi Lanjut, Pendidikan dan Pelatihan, Bimbingan Teknis maupun Pemagangan. Hasil pengukuran Indeks Profesionalisme Aparatur pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang tahun 2020 sebagaimana Tabel 2.20.

Tabel 2.20. Indeks Profesionalisme Aparatur Pemerintah Perangkat Daerah di Kabupaten Pemalang

No	Indeks Profesionalisme Aparatur	Jumlah Perangkat Daerah	%
1.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Sangat Tinggi (91-100).	0	0
2.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Tinggi (81-90).	0	0
3.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Sedang (71-80).	0	0
4.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Rendah (61-70).	9	22 %
5.	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Sangat Rendah (<61).	32	78 %

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, 2021

C. Permasalahan Birokrasi di Kabupaten Pemalang

Permasalahan birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang, sebagai berikut :

C.1. Permasalahan Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang

Permasalahan birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang, yang terkait dengan sasaran Reformasi Birokrasi, adalah sebagai berikut :

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel
 - a. Penguatan pengawasan
 - 1) Belum optimalnya penerapan pengelolaan sistem penanganan gratifikasi.
 - 2) Wishtle Blowing System dan penanganan benturan kepentingan belum dilaksanakan secara optimal.
 - 3) Belum optimalnya penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan peningkatan kapabilitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah.
 - 4) Kurang personil SDM APIP
 - b. Penguatan akuntabilitas
 - 1) Proses pelaksanaan monitoring berkala atas pencapaian target kinerja pejabat eselon III dan IV kinerja belum dilakukan optimal.
 - 2) Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward & punishment belum dilaksanakan.
 - 3) Kualitas laporan kinerja Perangkat Daerah yang belum baik.
 - 4) Pemantauan rencana aksi belum optimal dilaksanakan secara berkala.

- 5) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti secara optimal untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja serta dan pemberian reward & punishment.
 - 6) Dokumen laporan kinerja Pemerintah Kabupaten Pemalang dan laporan kinerja Perangkat Daerah belum dimanfaatkan secara optimal guna pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dan peningkatan kinerja maupun penilaian kinerja.
 - 7) Kinerja yang belum optimal dan masih menjadi isu strategis bagi pembangunan Kabupaten Pemalang.
- c. Deregulasi kebijakan
- 1) Pengelolaan sistem pengendalian peraturan perundang-undangan (pemetaan dan harmonisasi) belum efektif.
2. Birokrasi yang kapabel
- a. Manajemen perubahan
 - 1) Belum terwujud manajemen kinerja sebagai budaya birokrasi.
 - b. Penataan organisasi
 - 1) Penataan kelembagaan yang berfokus pada kinerja belum diterapkan.
 - c. Penataan SDM Aparatur
 - 1) Belum dilaksanakan pemetaan kompetensi PNS;
 - 2) Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan belum seluruhnya didasarkan pada kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.
 - 3) Ukuran kinerja individu belum mengacu pada kinerja organisasi.
 - 4) Tambahan Penghasilan Pegawai belum didasarkan pada kinerja organisasi.
 - 5) Potret pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar pendidikan dan pelatihan belum ada.
 - 6) Belum adanya kebijakan mengenai pola karir berdasarkan sistem merid
3. Pelayanan publik yang prima
- a. Penataan tatalaksana
 - 1) Sebagian kecil Perangkat Daerah yang menyusun proses bisnis.
 - 2) E-government belum terintegrasi.
 - 3) Pengelolaan arsip Perangkat Daerah belum optimal.
 - 4) Pelaksanaan SPBE belum optimal
 - 5) Belum ada monev keterbukaan informasi publik, serta evaluasi tindak lanjut

b. Peningkatan kualitas pelayanan publik

- 1) Sebagian kecil unit pelayanan publik belum menerapkan standar pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sehingga belum terwujud pelayanan yang mudah, murah dan cepat di seluruh unit pelayanan publik.
- 2) Sebagian kecil unit pelayanan publik belum melakukan survei kepuasan masyarakat, sebagaimana amanat Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sehingga pelayanan yang dilaksanakan kurang responsif.
- 3) Sebagian Besar unit pelayanan publik belum melakukan inovasi pelayanan.

C.2. Permasalahan Birokrasi di Perangkat Daerah

Lemahnya integritas dan manajemen Aparatur Sipil Negara menjadi masalah yang menonjol di Perangkat Daerah. Hal ini terbukti dari masih banyaknya pelanggaran disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil. Meningkatnya jumlah pelanggaran disiplin pada tahun 2020 dikarenakan banyak kasus di tahun 2019 namun terselesaikan di tahun 2020.

Tabel 2.21. Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah

No	Tahun	Jumlah Pelanggaran	Jenis Pelanggaran			Keterangan
			Ringan	Sedang	Berat	
1.	2017	11	-	5	6	
2.	2018	13	5	1	7	
3.	2019	7	0	2	5	
4.	2020	18	2	11	5	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, 2021.

Jika dikaitkan dengan sasaran Reformasi Birokrasi, permasalahan birokrasi di Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

4. Birokrasi yang bersih dan akuntabel

a. Penguatan pengawasan

- 1) Belum seluruh Perangkat Daerah menerapkan Pengelolaan sistem penanganan gratifikasi secara optimal.
- 2) Wishtle Blowing System dan penanganan benturan kepentingan belum diterapkan.
- 3) Belum seluruh Perangkat Daerah menerapkan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah secara optimal.

b. Penguatan akuntabilitas

- 1) Proses pelaksanaan monitoring berkala atas pencapaian target kinerja pejabat eselon III dan IV kinerja belum dilakukan optimal.
- 2) Kualitas laporan kinerja Perangkat Daerah yang belum baik.
- 3) Pemantauan rencana aksi belum optimal dilaksanakan secara berkala.

- 4) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti secara optimal untuk perbaikan perencanaan
 - 5) Dokumen laporan kinerja Pemerintah Kabupaten Pemalang dan laporan kinerja Perangkat Daerah belum dimanfaatkan secara optimal guna pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dan peningkatan kinerja maupun penilaian kinerja.
- c. Deregulasi kebijakan
- 1) Perangkat Daerah belum seluruhnya efektif dalam pengelolaan sistem pengendalian peraturan perundang-undangan (pemetaan dan harmonisasi).
 - 2) Perangkat Daerah belum seluruhnya memahami aturan/regulasi yang baru dari pusat
5. Birokrasi yang kapabel
- a. Manajemen perubahan
- 1) Belum seluruh Perangkat Daerah mewujudkan manajemen kinerja sebagai budaya birokrasi.
 - 2) Belum seluruh Perangkat Daerah berkomitmen untuk mewujudkan integritas.
- b. Penataan organisasi
- 1) Penataan kelembagaan yang berfokus pada kinerja belum diterapkan.
- c. Penataan SDM Aparatur
- 1) Perangkat Daerah belum menyusun Analisa beban kerja untuk kebutuhan perencanaan pegawai
 - 2) Atasan langsung pada Perangkat Daerah belum melakukan penilaian kinerja bawahan nya secara obyektif
 - 3) Atasan langsung pada Perangkat Daerah belum melakukan pembinaan dan monev penegakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 4) Belum seluruh Perangkat Daerah melakukan pengukuran kinerja individu yang mengacu pada kinerja organisasi..
 - 5) Belum seluruh Perangkat Daerah menyusun peta kompetensi jabatan pegawai.
6. Pelayanan publik yang prima
- a. Penataan tatalaksana
- 1) Belum seluruh Perangkat Daerah menerapkan keterbukaan informasi publik secara baik.
 - 2) Sebagian besar Perangkat Daerah belum menyusun proses bisnis.
 - 3) Belum seluruh Perangkat Daerah menerapkan E-government yang terintegrasi.
 - 4) Belum seluruh Perangkat Daerah melakukan pengelolaan arsip pada Perangkat Daerah secara optimal.

b. Peningkatan kualitas pelayanan publik

- 1) Belum seluruh Perangkat Daerah menerapkan standar pelayanan pada unit pelayanan publiknya dengan baik sebagaimana diatur dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sehingga belum terwujud pelayanan yang mudah, murah dan cepat di seluruh unit pelayanan publik.
- 2) Belum seluruh Perangkat Daerah melakukan survei kepuasan masyarakat pada unit pelayanan publik sebagaimana amanat Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sehingga pelayanan yang dilaksanakan kurang responsif.
- 3) Belum semua Perangkat Daerah merespon secara baik untuk melakukan inovasi pelayanan publik.

BAB III VISI DAN MISI BUPATI PEMALANG TAHUN 2021-2026

A. VISI

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD adalah visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih Kabupaten Pemalang dalam 5 (lima) tahun mendatang untuk periode RPJMD Tahun 2021-2026 adalah **“Terwujudnya Kabupaten Pemalang yang Adil, Makmur, Agamis dan Ngangeni”**.

Kata-kata kunci dari visi ini adalah: (1) Adil, (2) Makmur, (3) Agamis, (4) Ngangeni. Penjelasan unsur visi menggunakan konsep dari Bupati terpilih 2021-2026. Penjelasan unsur visi berguna untuk merumuskan indikasi keberhasilan pencapaian visi daerah, dan menjadi pedoman stakeholder terkait, untuk merumuskannya ke dalam rencana kerja pembangunan sektoral dan kewilayahan.

Berikut ini penjelasan unsur visi dan indikasi pencapaiannya:

1. Adil

Adil merupakan keadaan/kondisi Kabupaten Pemalang dimana pembangunan dilaksanakan secara inklusif dengan prinsip keseimbangan antar wilayah, sektor, pendapatan, gender dan usia sehingga semua masyarakat memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan taraf hidup, politik, ekonomi, sosial dan budaya

2. Makmur

Makmur merupakan kondisi Masyarakat Kabupaten Pemalang yang tercukupi kebutuhan hidup dan kesejahteraan.

3. Agamis

Agamis adalah kondisi Kabupaten Pemalang yang masyarakatnya menerapkan nilai-nilai agama, etika, toleransi dan budi pekerti dalam sikap dan perilaku hidup.

4. Ngangeni

Ngangeni adalah kondisi Kabupaten Pemalang yang adil, makmur, aman, tenteram dan damai. Didukung dengan modal sosial yang kuat dari masyarakatnya yang agamis, toleran, menerapkan nilai-nilai etika, budi pekerti, sopan santun dan gotong royong dalam laku hidup sehari-hari. Ditunjang dengan keseimbangan pembangunan desa dan kota, serta wajah perkotaan yang memiliki karakteristik sosial budaya lokal yang bersih, indah dan hijau. Keterpaduan semua unsur tersebut menjadikan Pemalang sebagai daerah yang nyaman bagi warganya maupun pengunjung. *“Pemalang itu ngangeni”*

B. MISI

Misi adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Pernyataan misi harus disampaikan secara jelas karena sebagai arahan dalam melaksanakan visi. Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021-2026 adalah sebagai berikut.

1. Misi pertama **Mewujudkan rasa aman, ketenteraman dan ketertiban masyarakat**

Misi ini ditujukan untuk mewujudkan Kabupaten Pemalang yang masyarakatnya memiliki rasa aman, tenteram dan tertib dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Rasa aman yang dimiliki masyarakat meliputi aman dari:

- a. ancaman bencana; dan
- b. ancaman ketenteraman dan ketertiban umum.

Bentuk dari ancaman politik antara lain Konflik SARA yang dikaitkan dengan politik; Pelanggaran HAM; isu politik. (catatan: konflik SARA dapat dikaitkan dengan kemunculannya pada saat Pemilu, Pilpres, Pilkada). Dekriminasi.

Ancaman bencana, meliputi bencana alam, bencana non alam dan bencana sosial. Ketenteraman dan ketertiban masyarakat merupakan kondisi dinamis yang memungkinkan Pemerintah Daerah, dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan tenteram, tertib, dan teratur.

2. Misi kedua **Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih**

Misi ini ditujukan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah penyelenggaraan pemerintahan oleh aparatur yang memiliki integritas dan menjunjung tinggi budaya malu dan merasa bersalah apabila melakukan penyimpangan, demokratis, transparan dan akuntabel. Birokrasi yang responsive dijalankan oleh aparatur yang memiliki mindset sebagai pelayan masyarakat, professional dengan sistem kerja yang terukur, memiliki etos kerja yang baik, kreatif, dan inovatif. Pemerintah harus mewujudkan pelayanan public yang prima dengan mengedepankan kemudahan akses dan transparansi

3. Misi ketiga **Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong**

Misi ini ditujukan untuk mewujudkan karakter masyarakat Kabupaten Pemalang yang menerapkan nilai-nilai agama dalam laku hidup sehari-hari. Upaya tersebut dilakukan melalui internalisasi dan implementasi nilai-nilai agama, etika, budi pekerti, toleransi dan kecintaan pada budaya bangsa serta meneguhkan peran pondok pesantren dan lembaga pendidikan dalam membangun karakter masyarakat. Selain itu

misi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing dalam hal pendidikan dan kesehatan serta mengurangi kemiskinan. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan memberikan jaminan dan perlindungan sosial kepada anak terlantar, lansia terlantar, disabilitas terlantar dan gelandangan.

4. Misi keempat **Mewujudkan keterpaduan pembangunan perdesaan dan perkotaan**

Misi ini ditujukan untuk mewujudkan keseimbangan pembangunan perdesaan dan perkotaan. Kegiatan pembangunan perkotaan harus saling melengkapi dan saling terkait dengan wilayah perdesaan. Perubahan paradigma dalam pembangunan memandang desa sebagai basis potensial kegiatan ekonomi. Menjadikan desa sebagai pusat-pusat pembangunan dan motor utama penggerak roda perekonomian. Upaya keterpaduan pembangunan perdesaan dan perkotaan ditempuh melalui percepatan, peningkatan kualitas pelayanan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa serta penataan kawasan perkotaan (Program Unggulan: DEDI, DESI)

5. Misi kelima **Mewujudkan kemandirian ekonomi yang berbasis pada potensi lokal**

Misi ini ditujukan untuk mewujudkan kemandirian ekonomi berbasis pada potensi lokal. Potensi lokal Kabupaten Pemalang meliputi potensi pariwisata, potensi pertanian, potensi perkebunan, potensi kelautan/perikanan tangkap dan budidaya, potensi home industry, potensi ekonomi kreatif. Misi ini ditempuh melalui penguatan koperasi dan UMKM; ekonomi kreatif; peningkatan keahlian, ketrampilan dan jiwa kewirausahaan; penguatan sektor pariwisata; serta dukungan terhadap kemudahan berusaha/investasi untuk meningkatkan daya saing. (Program Unggulan: DEWI, KOIN)

6. Misi Keenam **Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang kuat dan berkesinambungan**

Misi ini ditujukan untuk mewujudkan infrastruktur yang mantap dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan hidup.

Disamping rumusan Misi diketengahkan juga program unggulan yang diharapkan dapat menjadi upaya akselerasi peningkatan kesejahteraan masyarakat, meliputi:

1. Pengembangan Desa Wisata (DEWI), merupakan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat desa dengan memanfaatkan potensi pariwisata yang dimiliki masing-masing desa. Adapun variannya sangat luas mencakup wisata alam, wisata budaya maupun wisata buatan dengan menampung kreatifitas dan inovasi masyarakat.
2. Pengembangan Desa Digital (DEDI), merupakan upaya peningkatan transformasi digital di tingkat desa dalam pelayanan informasi kepada masyarakat dan peningkatan administrasi desa secara digital, beserta peningkatan kreatifitas dan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.
3. Pengembangan Desa Sinergi (DESI), merupakan upaya peningkatan sinergitas antar desa, antara pemerintah desa dengan kecamatan dan kabupaten khususnya kolaborasi dan sinergitas penyelenggaraan program pemerintah dan pemerintah daerah yang menyentuh kebutuhan riil masyarakat sehingga lebih meningkatkan akurasi capaiannya.
4. Pengembangan Kota Industri (KOIN), merupakan upaya peningkatan investasi perindustrian sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi daerah, dilakukan dengan penguatan kawasan peruntukan industri yang diarahkan berkembang menjadi kawasan industri beserta kemudahan dalam informasi, pelayanan perijinan dan pemberian insentif.

C. Tujuan dan Sasaran

Tujuan pembangunan daerah adalah penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi yang menunjukkan hasil akhir rencana pembangunan pada jangka waktu tertentu, dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis daerah. Tujuan menunjukkan suatu upaya untuk mencapai kondisi yang ingin dicapai di masa datang namun tetap diselaraskan dengan amanat pembangunan Provinsi Jawa Tengah dan Nasional. Tujuan pembangunan daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari 6 misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program Perangkat Daerah. Berikut disajikan tujuan dan sasaran berdasar misi RPJMD Kabupaten Pemalang.

Tabel 3.1
Visi Misi Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026
Visi: “Terwujudnya Kabupaten Pemalang yang Adil, Makmur, Agamis dan Ngangeni”.

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/ Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Misi 1 : Mewujudkan rasa aman, ketenteraman dan ketertiban masyarakat														
1.Meningkatkan ketentraman ketertiban dan perlindungan masyarakat	1. Angka kriminalitas			Jumlah kasus kejahatan dibagi jumlah penduduk kali 100 ribu	angka	200	200	190	190	185	185	180	180	
		Meningkatnya ketentraman dan ketertiban wilayah	1) Jumlah konflik sosial	Perbedaan cara pandang terhadap permasalahan yang meluas dan mengakibatkan konflik di masyarakat skala kabupaten	kasus	0	0	0	0	0	0	0	0	Kesbangpol
			2) Persentase adanya gangguan ketentraman dan ketertiban umum	Jumlah kasus pelanggaran Perda/Perbup dibagi jumlah jenis pelanggaran yang diatur dalam Perda/Perbup dikali 100%	%	100	100	98	96	94	92	90	90	Trantibum linmas
	2. Indeks Risiko Bencana			Perhitungan dari <i>hazard</i> (bahaya) dikali <i>vulnerability</i> (kerentanan) dibagi <i>capacity</i> (kapasitas)	Indeks	165	160	154	148	142	136	130	130	
		Meningkatnya kualitas penanganan bencana	Indeks Ketahanan Daerah	Komponen kelembagaan, peringatan dini, pendidikan, mitigasi, & kesiapsiagaan bencana	Indeks	0,55	0,63	0,7	0,75	0,8	0,82	0,85	0,85	Trantibum linmas
			Rasio kejadian kebakaran	Jumlah kejadian kebakaran di wilayah WMK dibagi jumlah wilayah WMK dikali	%	90	88	86	84	82	80	78	78	Trantibum linmas

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/ Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
				100%										
Misi 2: Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih														
1 Mewujudkan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien	Indeks Reformasi Birokrasi			Indeks komposit 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	Indeks	61,09	62,72	64,97	66,58	67,66	68,09	70,00	70,00	
		1. Meningkatnya birokrasi akuntabel	1) Capaian Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Evaluasi oleh Kemen PAN-RB berdasarkan: upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja, pedoman akuntabilitas kinerja yang telah disusun, pemutakhiran data kinerja yang dilakukan secara berkala	Nilai	67,7	69,05	70,36	71,15	71,85	72,65	73,35	73,35	Setda, Perencanaan,
			2) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah	Kemampuan keuangan daerah yang dicerminkan melalui pendapatan daerah dikurangi dengan pendapatan yang penggunaannya telah ditentukan dan belanja tertentu, berdasarkan perhitungan Kemenkeu	Indeks	1,330	1,330	1,332	1,334	1,336	1,338	1,340	1,340	Keuangan

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			3) Manajemen Resiko Indeks	Evaluasi oleh BPKP meliputi : (1) Kapabilitas terdiri dari kepemimpinan, strategi dan kebijakan manajemen risiko, sumber daya manusia dan kemitraan; (2) Hasil terdiri dari aktivitas penanganan risiko dan outcomes	Indeks	1,53	1,83	2,15	2,45	3,00	3,05	3,10	3,10	Pengawasan
			4) Indeks Kearsipan	Penilaian pengawasan oleh ANRI, meliputi kearsipan eksternal dan pengawasan kearsipan internal	Indeks	42,00	55,12	56,32	57,12	57,92	58,32	59,12	59,12	Kearsipan
		2. Meningkatnya Birokrasi Kapabel	1) Indeks Profesionalitas ASN (IPA)	Indeks profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan, berdasarkan pengukuran Kemen PAN-RB	Indeks	64,35	64,48	64,61	64,85	65,10	65,34	65,59	65,59	Kepegawaian
			2) Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Indeks komposit SPBE berdasarkan: Kepemilikan Arsitektur SPBE, Kepemilikan Peta Rencana SPBE, pelaksanaan tugas Tim Koordinasi SPBE, penerapan Manajemen Layanan SPBE, Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik,	Indeks	3,34	3,34	3,35	3,36	3,37	3,38	3,4	3,4	Kominfo, Statistik, Persandian,

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
				Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik, Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik, Layanan Publik Berbasis Elektronik.										
		3. Meningkatnya pelayanan publik yang prima	Rata rata indeks kepuasan masyarakat	Rerata capaian kepuasan masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik pada PD	Indeks	81,75	81,95	82,15	82,40	82,60	82,80	83,00	83,00	Dukcapil, Setwan, Litbang, Kewilayah an
Misi 3: Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong														
1 Meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing	1. IPM (Indeks Pembangunan Manusia)			Indikator yang mencerminkan kualitas hidup penduduk, meliputi: Usia Harapan Hidup (UHH), Rata-Rata Lama Sekolah, Harapan Lama Sekolah dan Pengeluaran Riil Per Kapita	Indeks	66,32	66,62	67,39	68,17	68,95	69,75	70,00	70,00	
		1. Meningkatnya kualitas pendidikan yang berdaya saing	1) Rata-rata lama sekolah	Jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk dalam menjalani pendidikan formal	Tahun	6,42	6,50	6,70	6,90	7,10	7,30	7,50	7,50	Pendidikan
			2) Harapan lama sekolah	Lamanya sekolah (dalam tahun) yang diharapkan akan diakses oleh anak pada umur tertentu di masa mendatang	Tahun	11,95	12,00	12,10	12,20	12,30	12,40	12,50	12,50	Pendidikan
		2. Meningkatnya derajat	Usia Harapan Hidup	Rata-rata banyaknya tahun hidup yang akan dijalani oleh seorang bayi saat lahir sampai	Tahun	73,4	73,5	73,6	73,7	73,8	73,9	74,0	74,0	Kesehatan, Dalduk KB, Pangan,



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		kesehatan masyarakat		pada tahun tertentu saat ia meninggal										Kependaan dan Olahraga
		3. Meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender dalam pembangunan	Indeks Pembangunan Gender (IPG)	Angka pencapaian kemampuan dasar pembangunan manusia, seperti IPM namun terpilah antara laki-laki dan perempuan (kesenjangan pembangunan manusia antar laki laki dan perempuan)	Indeks	85,83	85,93	86,03	86,13	86,23	86,33	88,00	88,00	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
2 Meningkatkan nilai-nilai budaya, toleransi dan karakter bangsa	1. Indeks Kebudayaan			Nilai komposit dari dimensi ekonomi budaya, pendidikan, warisan budaya dan nilai budaya literasi	Indeks	NA	42,80	45,78	49,90	52,86	57,00	59,06	59,06	
		1. Meningkatnya pelestarian budaya	3) Persentase warisan budaya yang ditetapkan	Rerata persentase warisan budaya benda yang ditetapkan dan persentase warisan budaya tak benda yang ditetapkan sesuai dengan UU 11 tahun 2010 dan UU 5 tahun 2017	%	3,57	5,39	6,56	7,89	8,47	9,80	9,80	9,80	Kebudayaan
		2. Meningkatnya kualitas budaya literasi di masyarakat	4) Nilai budaya literasi	Rerata dari persentase penduduk yang baca cetak/elektronik, persentase penduduk yang akses internet dan persentase penduduk yang mengunjungi perpustakaan/taman baca masyarakat	Indeks	1,24	23,46	24,12	24,80	25,66	26,45	27,23	27,23	Perpustakaan

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian						Kondisi Akhir	Urusan/ Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	2. Indeks kerukunan umat beragama			Perhitungan dari tiga indikator besar: toleransi, kesetaraan dan kerjasama antar umat beragama	Indeks	NA	67,00	67,97	68,94	69,91	70,88	71,87	71,87		
		Meningkatnya solidaritas keagamaan	Jumlah konflik agama	Jumlah kejadian konflik agama skala kabupaten	kasus	0	0	0	0	0	0	0	0	Kesbang pol	
3 Meningkatkan penanganan kemiskinan, pengangguran dan kesejahteraan sosial	Angka kemiskinan			Perhitungan ketidakmampuan dari sisi ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dasar makanan dan non makanan. Jumlah penduduk miskin (di bawah garis kemiskinan) dibagi jumlah seluruh penduduk dikali 100%.	%	16,02	15,81	15,60	15,39	15,18	14,97	14,30	14,30		
		Meningkatnya daya saing tenaga kerja dalam rangka penurunan pengangguran	1) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja	%	7,64	7,50	7,35	7,20	7,05	6,89	6,75	6,75	Ketenaga kerjaan Transmigrasi	
			2) PDRB per kapita	Gambaran dan rata-rata pendapatan yang diterima oleh setiap penduduk selama satu tahun di suatu wilayah/dacrah	Ribu Rupiah	14.446	14.500	14.600	14.700	14.800	14.900	15.000	15.000	Koperasi UKM, Sosial	
Misi 4: Mewujudkan keterpaduan pembangunan perdesaan dan perkotaan															
1 Meningkatkan sinergitas pembangunan desa dan kota dalam rangka mengurangi kesenjangan antar wilayah	1. Indeks Desa Membangun			Indeks komposit tingkatan kemandirian desa yang terdiri dari: Indeks Ketahanan Sosial, Indeks Ketahanan Ekonomi dan Indeks Ketahanan Ekologi/ Lingkungan	Indeks	0,7167	0,7289	0,7478	0,7672	0,7878	0,8089	0,8289	0,8289		

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		Meningkatnya kemandirian desa	Persentase Desa Mandiri	Jumlah Desa kategori mandiri dibagi jumlah seluruh desa dikali 100%	%	4,265 1	5,213	8,0657	10,900	14,692	18,483	21,327	21,327	Permas des
	2.Indeks ketimpangan antar wilayah			Perbandingan ketersediaan sarana & prasarana dalam wilayah kecamatan (jalan, perhubungan, air minum, perkotaan, persampahan, pariwisata, perdagangan, kesehatan, pendidikan) dibanding jumlah penduduk.	Indeks	0,38024	0,38024	0,38000	0,37800	0,37600	0,37400	0,36800	0,36800	
		Terwujudnya pengembangan Kota	Persentase kelengkapan infrastruktur Kecamatan	Jumlah kecamatan yang memiliki kelengkapan infrastruktur: jalan, permukiman perkotaan dengan PSU, kantor kecamatan, Taman, dan Lapangan Olah raga dibagi jumlah seluruh kecamatan dikali 100%	%	14,29	14,29	14,29	14,29	21,43	28,57	35,71	35,71	PUPR
Misi 5: Mewujudkan kemandirian ekonomi yang berbasis pada potensi lokal														
1 Meningkatkan pertumbuhan sektor ekonomi unggulan dalam upaya kemandirian ekonomi daerah	1.Pertumbuhan ekonomi			Tingkat perubahan ekonomi yang terjadi di suatu wilayah tertentu sesuai perhitungan BPS	%	-0,66	2,15	3,64	3,71	3,80	4,00	4,50	4,50	
	2.Laju Inflasi			Pengukuran peningkatan harga-harga secara umum	%	2,36	2,36	2,36	2,36	2,36	2,36	2,36	2,36	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
				berkaitan dengan mekanisme pasar sesuai perhitungan BPS										
		1.Meningkatnya produktivitas dan nilai ekonomi berbasis potensi lokal	1) Persentase pertumbuhan sektor industri pengolahan dalam PDRB	Selisih capaian sektor industri pengolahan dibanding tahun sebelumnya dibagi capaian tahun sebelumnya dikali 100%	%	-1,26	-0,50	0,50	1	1,1	1,2	1,5	1,5	Perindustrian
			2) Persentase pertumbuhan sektor Pertanian Kehutanan, dan Perikanan dalam PDRB	Selisih capaian sektor Pertanian Kehutanan, dan Perikanan dibanding tahun sebelumnya dibagi capaian tahun sebelumnya dikali 100%	%	5,11	5,11	5,12	5,14	5,16	5,18	5,20	5,20	Pertanian, Kelautan dan Perikanan
			3) Persentase pertumbuhan sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor dalam PDRB	Selisih capaian sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor dibanding tahun sebelumnya dibagi capaian tahun sebelumnya dikali 100%	%	-3,49	-2,0	-1,0	0,5	1	1,3	1,4	1,4	Perdagangan
			4) Persentase Kontribusi Pariwisata dalam PAD	jumlah retribusi sektor pariwisata ditambah pajak hotel, restoran dan hiburan dibagi jumlah PAD dikali 100%	%	0,94	0,95	1,10	1,25	1,55	1,65	1,75	1,75	Pariwisata
		2.Meningkatnya realisasi penanaman modal	Pertumbuhan nilai realisasi penanaman modal	Realisasi investasi dalam 1 tahun dikurangi realisasi investasi tahun sebelumnya dibagi realisasi investasi tahun sebelumnya	%	-90,5	1	2	3	4	5	6	6	Penanaman Modal



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Definisi Operasional	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir	Urusan/Unsur
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
				dikali 100%										
Misi 6: Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang kuat dan berkesinambungan														
I Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang terintegrasi dan berkelanjutan	1. Indeks Kepuasan Layanan Infrastruktur (IKLI)			Hasil survei kepuasan masyarakat terhadap layanan infrastruktur: jalan, irigasi, air minum, drainase, persampahan, RTH/ taman kota, LPJU, rumah Susun, APILL, perparkiran, terminal, hotspot.	Indeks	71,03	71,08	71,13	71,18	71,23	71,28	71,33	71,33	
		1.Meningkatnya cakupan universal akses	Persentase capaian universal akses	Rerata capaian layanan air minum, sanitasi lingkungan dan penanganan kawasan kumuh.	%	88,18	88,18	88,67	89,13	89,53	89,97	90,00	90,00	PUPR, Perumahan dan pemukiman
		2.Meningkatnya konektivitas antar wilayah	Rasio Konektivitas	Perhitungan jumlah trayek angkutan jalan (umum) dibagi jumlah trayek angkutan jalan (umum) yang seharusnya tersedia dikali bobot angkutan jalan (umum)	Indeks	Na	70	70	70	75	75	80	80	PUPR, Perhubungan
		3.Meningkatnya pengelolaan sumberdaya air	Indeks Kinerja Sistem Irigasi	Perhitungan kinerja sistem irigasi: prasarana fisik, produktivitas tanam, sarana penunjang, organisasi personalia, dokumentasi dan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A)	Indeks	46	48	50	52	53	54	55	55	PUPR
		4.Meningkatnya pembangunan yang sesuai tata ruang	Persentase pemanfaatan tata ruang sesuai RTRW	Jumlah permohonan perizinan pemanfaatan ruang yang diizinkan dibagi jumlah permohonan perizinan	%	100	100	100	100	100	100	100	100	PUPR, Pertanian



D. PENGARUH REFORMASI BIROKRASI DALAM MEWUJUDKAN VISI DAN MISI

Tujuan utama Reformasi Birokrasi adalah menghasilkan berokrasi yang efektif dan efisien, bersih dan akuntabel dan selalu melakukan perbaikan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, sangat dipengaruhi oleh factor-faktor *endogen* dan *eksogen* yang mempengaruhi kegiatan birokrasi faktor endogen yg paling menentukan adalah Sumber Daya Manusia yaitu Aparatur Sipil Negara dan sistem yg memproses tatalaksana operasional birokrasi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan kegiatan pembangunan.

Telah diuraikan sebelumnya bahwa komitmen Bupati Pemalang untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi sudah dipetakan dengan jelas dan tegas, refleksi dari komitmen itu diwujudkan melalui tingginya keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, sesuai dengan salah satu komponen dari Reformasi Birokrasi pada area manajemen perubahan yang menuntut adanya keterlibatan pimpinan tertinggi dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi. Namun, membutuhkan langkah lanjutan yang seyogyannya dirumuskan didalam rencana kerja Reformasi Birokrasi. Narasi rencana kerja tersebut masih terbatas pada nilai-nilai yang ditanamkan untuk setiap pelaksanaan tata pemerintahan, belum diartikulasikan secara tertulis. Hal ini menjadi penting karena proses Reformasi Birokrasi adalah sebuah proses yang berkelanjutan yang membutuhkan dokumentasi tertulis sehingga organisasi dapat melakukan evaluasi, identifikasi dan deteksi kelebihan serta kekurangan implementasi Reformasi Birokrasi khususnya di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pemalang.

Salah satu Misi Bupati Pemalang yang dituangkan dalam isu strategis adalah “Belum Optimalnya Refomasi Birokrasi, Pelayanan Publik dan Inovasi Daerah”. Berdasarkan isu strategis tersebut, Reformasi Birokrasi sudah menjadi kebutuhan organisasi, tidak hanya untuk Pemerintah Kabupaten tetapi juga Perangkat Daerah. Tidak boleh ada perbedaaan birokrasi yang disebabkan karena sistem Pemerintahan, Birokrasi di Indonesia adalah tunggal dan merupakan pelaksana jalannya pemerintahan dan pembangunan. Pergerakan birokrasi sejak ditingkat pemerintahan pusat hingga ke tingkat terbawah harus seiring dan sejalan. Keberhasilan Reformasi Birokrasi akan mempermudah pelaksanaan Misi-misi Gubernur serta Bupati dan Walikota yang lain. Perbaikan manajemen Pemerintahan dari sistem yang saat ini dijalankan ke sistem yang lebih baik (misalnya pelayanan kepada publik yang makin mudah makin murah dan makin cepat) akan mendorong pertumbuhan investasi. Proses pelayanan perijinan di tingkat Kabupaten yang makin baik, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemudahan berbisnis apabila diiringi dengan kemudahan yang sama untuk memenuhi persyaratan. Pada saat ini pelayanan *Online Single Submission* belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Disini menjadi sangat jelas korelasi antara percepatan Reformasi Birokrasi yang dinamis di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang

dengan keinginan untuk memperluas sasaran Reformasi Birokrasi tersebut hingga ke Perangkat Daerah. Tujuannya adalah untuk membangun standar perijinan dengan tingkat pelayanan yang sama dan lebih baik.

Misi Bupati yang sangat jelas tersebut secara implisit adalah sebuah bentuk pengakuan bahwa kecepatan melakukan Reformasi Birokrasi masih perlu ditingkatkan, masih banyak tuntutan Reformasi Birokrasi yang belum berjalan atau bahkan sudah berjalan tetapi belum menuju arah yang benar, sekaligus pengakuan bahwa Reformasi Birokrasi di lingkungan Perangkat Daerah belum seiring sejalan dengan Pemerintah Kabupaten.

Menjalankan Misi Bupati yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tidak hanya berfokus pada peningkatan belanja ataupun pendapatan, pada saat yang sama harus juga mengarah kepada perubahan cara berpikir dan cara bertindak dari eksekutif dan legislatif serta penerapan sistem yang lebih tepat yang akan menghasilkan birokrasi yang efektif dan efisien bersih dan akuntabel serta selalu berusaha melayani publik dengan lebih baik, dalam konteks ini untuk mewujudkan Visi Bupati, setiap misi harus dipenuhi dengan semangat Reformasi Birokrasi.

BAB IV ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

A. Arah Reformasi Birokrasi 2021-2026

Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang ke depan ditujukan pada tiga dimensi utama, yaitu Birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel serta pelayanan publik yang prima.

Birokrasi yang bersih dan akuntabel diwujudkan melalui Efektivitas dan efisiensi birokrasi tergambar dalam proses perencanaan, penganggaran, serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Birokrasi kapabel Kabupaten Pemalang ke depan tidak hanya fokus pada kerja tetapi kinerja, dan berorientasi pada hasil (*outcome*). Untuk itu, perlu dilakukan pengawasan dalam prosesnya, sejak dimulainya proses perencanaan, implementasi hingga evaluasi.

Pelaksanaan Birokrasi yang kapabel yang baik dan bersih, membutuhkan kelembagaan/organisasi yang tepat dan didukung dengan penataan sistem manajemen sumber daya 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.

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. Pemerintahan yang responsif tercermin dalam respon Pemerintah Kabupaten Pemalang maupun Perangkat Daerah dalam menangani 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.

Dalam lima tahun ke depan, Reformasi Birokrasi semakin diperluas ke Perangkat Daerah. Hal tersebut didasarkan pada capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah periode 2017-2020 yang belum menunjukkan perubahan secara signifikan. Pemerintah kabupaten pemalang wajib melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di perangkat daerah, agar program Reformasi Birokrasi berjalan sesuai dengan target Pemerintah Pusat.

B. Tujuan, Sasaran dan Strategi Pencapaian

Guna mewujudkan Misi dan Program Kerja, ditetapkan Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang sebagaimana termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021- 2026. Tujuan Reformasi Birokrasi ke depan adalah “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih” (*good governance and clean government*), dengan 3 (tiga) sasaran yang akan dicapai, dengan strategi

pada masing-masing sasaran sebagaimana Tabel 4.1.

Agar tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi tercapai sesuai target yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan *Road Map* Reformasi Birokrasi, perlu dilakukan intervensi melalui pelaksanaan program dan kegiatan prioritas pada 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi. Selanjutnya, setiap kegiatan prioritas dirinci lebih lanjut melalui Rencana Aksi sebagaimana tertuang pada lampiran.

Tabel 4.1. Tujuan, Sasaran dan Strategi Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang

Tujuan	Sasaran	Area Perubahan	Strategi
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean government)	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan pengawasan 2. Penguatan akuntabilitas 3. Deregulasi kebijakan 	<p>Meningkatkan manajemen pemerintahan yang bersih dan akuntabel melalui :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pengembangan sistem manajemen pembangunan berbasis kinerja dengan penguatan proses perencanaan, penganggaran, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah secara terpadu dan responsif. b. Penguatan kapasitas fiskal utamanya pada peningkatan kemandirian fiskal. Peningkatan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan dengan penguatan implementasi kebijakan pengendalian intern Pemerintah kabupaten pemalang (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah) secara baik, perkuatan kapabilitas Aparat Pengawas Internal

			<p>Pemerintah dari sisi <i>quality assurance</i> dan <i>consulting partner</i>, serta</p> <p>c. Pengendalian produk hukum dan penegakkan perda dengan fasilitasi dan harmonisasi produk hukum dan penindakan produk hukum daerah.</p>
	Birokrasi yang kapabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen perubahan 2. Penataan organisasi 3. Penataan SDM aparatur 	<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 <i>talent scouting</i> (penelusuran bakat), serta mutasi Aparatur Sipil Negara dilakukan dengan dasar merit sistem secara</p>

		<p>transparan, obyektif dan akuntabel; penegakan disiplin aparatur; serta pengembangan jabatan fungsional tertentu.</p> <p>b. Perbaikan kinerja organisasi menuju struktur berbasis kinerja yang tidak hanya diukur dari hasil (<i>output</i>) tetapi juga dampak (<i>outcome</i>) dan didukung perbaikan tata laksana organisasi.</p>
<p>Pelayanan Publik yang prima</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan tatalaksana 2. Peningkatan pelayanan publik 	<p>c. 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>d. Meningkatkan pemanfaatan dan perkembangan teknologi informasi dalam birokrasi</p>

			(digitalisasi tata kelola pemerintahan), dengan memperkuat jaringan infrastruktur teknologi informasi, pengelolaan sistem informasi pemerintah berbasis elektronik (<i>e-government</i>) dan meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam penggunaannya
--	--	--	---

Sumber : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang 2021-2026

C. Rencana Kerja Capaian Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang

C.1. Tujuan, Sasaran, dan Rencana Capaian

Untuk mewujudkan keberhasilan capaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang, telah ditetapkan rencana capaian dengan indikator dan target kinerja sebagaimana Tabel 4.2, sebagai berikut :

Tabel 4.2. Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026

Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Base line 2020	Target Kinerja Tahun					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tujuan: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (<i>good governance and clean government</i>)	Indeks Reformasi Birokrasi	Angka 1-100	61,09	62,72	64,97	66,58	67,65	68,09	70,00
Sasaran - 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	Angka 1-100	81,75	81,95	82,15	82,40	82,60	82,80	83
	2. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Angka 0-5	3,34	3,34	3,35	3,36	3,37	3,38	3,4

Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Base line 2020	Target Kinerja Tahun					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sasaran – 2 : Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Pemerintahan	1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	2. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan	Angka 1-100	67,70	69,05	70,36	71,15	71,85	72,65	73,35
	3. Indeks Persepsi Anti Korupsi	Angka 1-4	3,5	3,508	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55
Sasaran – 3 : Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan sistem manajemen sumber daya aparatur yang baik.	1. Nilai Kematangan Organisasi Daerah	Angka (Skor) 10-55	32,71	32,76	32,80	32,85	32,90	32,95	33
	2. Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	64,35	64,48	64,61	64,85	65,10	65,34	65,59

Sumber : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang 2021-2026

C.2. Program dan Kegiatan Prioritas

Untuk mencapai sasaran Reformasi Birokrasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2021-2026, maka perlu dilakukan intervensi melalui program dan kegiatan prioritas agar berjalan sesuai dengan rencana. Berikut ini merupakan program dan kegiatan prioritas untuk pencapaian sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2026.

C.2.1. Program Peningkatan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel

1. Area Deregulasi Kebijakan

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Pemalang, namun masih terdapat Permasalahan penataan peraturan perundang-undangan yang menjadi faktor penyebab tata kelola pemerintahan belum optimal antara lain peraturan perundang-undangan yang belum harmonis, masih adanya tumpang tindih

peraturan perundang-undangan, pesatnya perubahan regulasi di Pemerintah Pusat sehingga membuat pemerintah daerah terhambat dalam menyesuaikan perubahan tersebut.

Hasil yang diharapkan melalui penataan peraturan perundang-undangan adalah terwujudnya penyusunan produk hukum yang harmonis dan partisipatif. Untuk mencapai hal tersebut, ditetapkan indikator capaian keberhasilan dan kegiatan prioritas yang akan dilakukan dalam 5 (lima) tahun ke depan sebagaimana Tabel 4.3 dan Tabel 4.4.

Tabel 4.3. Target Indikator Area Deregulasi Kebijakan

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Penyelesaian Perda	Peraturan Daerah	12	15	15	15	15	15
Penyelesaian Peraturan Bupati	Peraturan Bupati	70	70	70	70	70	70
Penyelesaian Surat Keputusan Bupati	Keputusan Bupati	780	800	800	800	1.000	800
Revisi produk Hukum	Perda dan Perbup	30	30	30	30	30	30

Tabel 4.4. Kegiatan Prioritas Untuk Deregulasi Kebijakan

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Penyusunan Peraturan Daerah	Peraturan Daerah	12	15	15	15	15	15	Bagian Hukum
Penyusunan Peraturan Bupati	Peraturan Bupati	70	70	70	70	70	70	Bagian Hukum
Revisi Produk Hukum, harmonisasi	Perda dan Perbup	30	30	30	30	30	30	Bagian Hukum
Produk Hukum yang diterbitkan	Perda dan Perbup	83	85	85	85	85	85	Bagian Hukum
Pembangunan /Pemeliharaan aplikasi sistem pengendalian Produk Hukum	Aplikasi	1 (pembangunan)	1	1	1	1	1	Bagian Hukum

2. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja, merupakan gambaran kemampuan Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan berbagai sumber yang diberikan kepadanya bagi kemanfaatan publik. Akan tetapi seringkali menjadi hal yang dipertanyakan masyarakat. Pemerintah dipandang belum mampu menunjukkan kinerja melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang menghasilkan *outcome* (hasil yang bermanfaat) bagi masyarakat. Karena itu, penerapan sistem akuntabilitas yang dapat mendorong birokrasi lebih berkinerja, perlu diperkuat agar kinerja yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan sesuai sumber-sumber yang telah digunakan. Program yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Pemalang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil yang diharapkan pada area perubahan akuntabilitas kinerja yaitu :

- a. Meningkatnya kualitas penerapan sistem perencanaan, keuangan dan kinerja secara terintegrasi.
- b. Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).
- c. Meningkatnya kemandirian fiskal Pemerintah Kabupaten Pemalang.

Indikator capaian keberhasilan peningkatan penerapan akuntabilitas kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dan kegiatan prioritas yang akan dilakukan 5 (lima) tahun ke depan, sebagaimana Tabel 4.5 dan Tabel 4.6.

Tabel 4.5. Target Indikator Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Angka	69,05	70,36	71,15	71,85	72,65	73,35

Tabel 4.6. Kegiatan Prioritas Untuk Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Verifikasi Penyusunan Perencanaan, Penganggaran dan Target Kinerja Perangkat	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Perangkat Daerah	20	27	34	41	41	41	Bagian Organisasi
Fasilitasi/ Pendampingan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Prosentase perangkat daerah nilai sakip B	%	14,6	26,8	26,8	26,8	36,5	43,9	Bagian Organisasi

3. Area Penguatan Pengawasan

Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi pada saat ini, salah satu penyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakin menjadi, sehingga berubah menjadi sebuah kebiasaan. Karena itu, harus dilakukan perubahan terhadap perilaku koruptif aparatur melalui penguatan sistem pengawasan. Dengan penguatan pengawasan ini diharapkan dapat terwujud aparatur yang berintegritas.

Hasil yang diharapkan pada area penguatan pengawasan adalah:

- a. Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- b. Meningkatnya opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan.
- c. Meningkatnya maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- d. Meningkatnya kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah.

Dalam rangka meningkatkan penerapan pengawasan yang efektif, indikator capaian keberhasilan dan kegiatan prioritas yang akan dilakukan dalam 5 (lima) tahun ke depan sebagaimana Tabel 4.7 dan Tabel 4.8.

Tabel 4.7. Target Indikator Area Penguatan Pengawasan

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indek Persepsi Anti Korupsi	Angka	3,508	3,51	3,52	3,53	3,54	3,55
Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah (IPKD)	Nilai	80	80	80	80	80	80
Persentase Pemanfaatan BMD	%	93	93	93	93	93	93
Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas lap. Keuangan	opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Maturitas Sistem Pengendalian Instansi Pemerintahan	Level	3,038	3,0385	3,039	3,0395	3,04	3,0405
Kapabilitas Aparatur Pengawas Intern Pemerintah	Level	3	3	3	3	3	3
Persentase pemenuhan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase pemenuhan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara	%	90%	91%	92%	93%	94%	95%

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Unit kerja berpredikat Wilayah Bebas Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	Unit	1	1	2	2	3	3
Persentase aduan <i>Whistle Blowing Sistem</i> yang ditangani	%	0	0	100%	100%	100%	100%
Persentase penanganan aduan masyarakat yang ditangani	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 4.8. Kegiatan Prioritas Untuk Penguatan Pengawasan

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Pendampingan dan pemantauan Pemenuhan Pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	BKD
Pendampingan dan pemantauan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.	Perangkat Daerah	8	15	22	29	36	41	Inspektorat
Persentase Penanganan gratifikasi.	%	100	100	100	100	100	100	Inspektorat
Fasilitasi Penanganan benturan kepentingan	Perangkat Daerah	8	15	22	29	36	41	Inspektorat
Fasilitasi Penerapan Sistem	Perangkat Daerah	8	15	22	29	36	41	Inspektorat

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Pengendalian Intern Pemerintahan								
Peningkatan Kapabilitas Aparatur Pengawas Instansi Pemerintah.	Level	3	3	3	3	3	3	Inspektorat
tindak lanjut Pengaduan masyarakat	%	100	100	100	100	100	100	Inspektorat
Pembangunan Zona Integritas (Wilayah Bebas Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani)	Unit Kerja	6	9	12	15	18	21	Inspektorat

C.2.2. Program Peningkatan Birokrasi yang Kapabel

1. Manajemen Perubahan

Pada area manajemen perubahan, salah satu sumber permasalahan birokrasi sampai saat ini adalah masih ditemukannya perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh para birokrat. Perilaku ini mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Perilaku yang sudah menjadi mental model birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya. Selain hal tersebut, birokrasi juga dinilai belum sepenuhnya berintegritas. Karena itu, fokus perubahan Reformasi Birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif, bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, efisien dan berintegritas serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Pada area perubahan mental aparatur, Pemerintah Kabupaten Pemalang melaksanakan program manajemen perubahan. Program ini bertujuan untuk mengubah sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik dan berintegritas secara sistematis dan konsisten. Hal ini selaras dengan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang akan dicapai. Hasil yang diharapkan pada area manajemen perubahan yaitu :

- a. Meningkatnya integritas aparatur.
- b. Meningkatnya efektifitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Upaya penerapan manajemen perubahan di Kabupaten Pemalang, ditetapkan melalui target indikator capaian dan kegiatan prioritas selama 5 tahun ke depan sebagaimana Tabel 4.9 dan Tabel 4.10.

Tabel 4.9. Target Indikator Area Manajemen Perubahan

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Integritas	Angka	7,2	7,4	7,6	7,8	7,9	8,0
Indeks Reformasi Birokrasi	Angka	62,72	64,97	66,58	67,66	68,09	70,00

Tabel 4.10 Kegiatan Prioritas Area manajemen Perubahan

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Pembangunan Budaya integritas	Perangkat Daerah	10	15	20	25	30	41	Inspektorat
Implementasi Reformasi Birokrasi	Perangkat Daerah	10	15	20	25	30	41	Bagian Organisasi
Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Perangkat Daerah	16	27	41	41	41	41	Inspektorat
Pengembangan budaya kerja	Perangkat Daerah	10	15	20	25	30	41	Bagian Organisasi

2. Area Penataan dan Penguatan Kelembagaan

Penataan dan penguatan kelembagaan Pemerintah Daerah dipandang belum berjalan secara efektif dan efisien. Struktur yang terlalu gemuk dan memiliki banyak hirarki menirabulkan proses yang berbelit serta kelambatan pelayanan dan pengambilan keputusan. Pada akhirnya menciptakan budaya feodal aparatur. Karena itu, perubahan pada sistem kelembagaan akan mendorong efisiensi, efektivitas, serta percepatan proses pelayanan dan pengambilan keputusan birokrasi.

Perubahan sistem kelembagaan diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya/perilaku yang lebih kondusif dalam upaya mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien. Penataan dan penguatan organisasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-

masing. Dengan demikian, organisasi menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*).

Hasil yang diharapkan melalui program-program pada area penataan dan penguatan organisasi adalah mewujudkan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran dalam pencapaian kinerja. Dalam upaya penataan dan penguatan organisasi di Kabupaten Pemalang tersebut, ditetapkan target indikator capaian dan kegiatan prioritas 5 tahun ke depan (lihat Tabel 4.11 dan Tabel 4.12).

Tabel 4.11. Target Indikator Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Nilai kematangan organisasi daerah (Pemerintah Daerah)	Angka	32,76	32,80	32,85	32,90	32,95	33

Tabel 4.12. Kegiatan Prioritas Untuk Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Pengembangan Efektivitas Kelembagaan Perangkat Daerah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pembinaan dan Pengawasan Kelembagaan Perangkat Daerah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Nilai kematangan Organisasi perangkat daerah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi

3. Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap instansi pemerintah membentuk Sumber Daya Manusia Aparaturnya melalui penerapan sistem manajemen Sumber Daya Manusia. Apabila sistem manajemen Sumber Daya Manusia tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian, akan berpotensi menghasilkan Sumber Daya Manusia yang tidak kompeten. Hal ini berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.

Penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia aparatur memiliki tujuan untuk meningkatkan profesionalisme Sumber daya Manusia aparatur, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memiliki sistem manajemen yang berbasis Merit. Hasil yang diharapkan dari area manajemen Sumber daya Manusia aparatur adalah manajemen Sumber daya Manusia aparatur secara baik. Dalam upaya penerapan manajemen Sumber daya Manusia aparatur, Pemerintah Kabupaten Pemalang memiliki target indikator capaian dan kegiatan prioritas sebagaimana Tabel 4.13 dan Tabel 4.14.

Tabel 4.13. Target Indikator Area Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	64,48	64,61	64,85	65,10	65,34	65,59
Jumlah Aparatur Sipil Negara yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	ASN/Angka	400	400	400	400	400	400
Jumlah Aparatur Sipil Negara yang tersertifikasi kompetensi	ASN	300	300	300	300	300	300
Indeks Sistem Merit	Angka	60	61,5	63	65	67,5	70

Tabel 4.14. Kegiatan Prioritas Untuk Area Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Perencanaan kebutuhan pegawai.	Aparatur Sipil Negara	1700	1816	1898	650	650	650	Badan Kepegawaian Daerah
Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.	Perangkat Daerah	15	27	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pengembangan pegawai berbasis kompetensi.	Aparatur Sipil Negara	20	400	400	400	400	400	BKD
Promosi jabatan secara Terbuka (JPT).	ASN	10	6	3	3	2	3	Badan Kepegawaian Daerah

Pelaksanaan evaluasi jabatan.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
-------------------------------	------------------	----	----	----	----	----	----	-------------------

C.2.3. Program Peningkatan Pelayanan Publik yang Prima

1. Area Peningkatan Pelayanan Publik

Area perubahan pelayanan publik merupakan aspek yang selalu menjadi sorotan masyarakat. Penerapan sistem manajemen pelayanan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan yang lebih cepat, murah, jelas, dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan. Karena itu, perlu dilakukan penguatan terhadap sistem manajemen pelayanan publik agar mampu mendorong profesionalisme para penyedia pelayanan serta peningkatan kualitas pelayanan. Hasil yang diharapkan pada area pelayanan publik adalah :

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
- b. Pelayanan publik yang terintegrasi.

Tabel 4.15 memuat indikator dan target yang akan dicapai dan Tabel 4.16 kegiatan prioritas yang dilakukan selama 5 tahun, untuk mewujudkan keberhasilan area pelayanan publik.

Tabel 4.15. Target Indikator Area Pelayanan Publik

Indikator keberhasilan	Satuan	Target Kinerja					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Kepuasan Masyarakat	Angka	81,75	81,95	82,40	82,60	82,80	83
Persentase Unit Pelayanan Publik yang memperoleh nilai Indeks Kepuasan Masyarakat baik	%	92	93	94	95	96	97
Prosentase Unit Pelayanan Publik yang menerapkan SPP secara lengkap	%	90	91	92	93	94	95
Persentase tindak lanjut pengaduan	%	60%	61%	62%	63%	64%	65%
Inovasi yanblik yang masuk TOP 40 Provinsi Jateng	Unit Pelayanan Publik	1	1	1	1	1	1
Jumlah Unit Pelayanan Publik yang melaksanakan bintek peningkatan kompetensi petugas	Unit Pelayanan Publik	25	30	30	30	30	30

pelayanan							
Jumlah Unit Pelayanan Publik yang menerapkan reward and punishment dalam penyelenggaraan pelayanan	Unit Pelayanan Publik	1	3	5	7	10	15

Tabel 4.16. Kegiatan Prioritas Untuk Peningkatan Pelayanan Publik

Kegiatan	Satuan	Target Kinerja						Perangda Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Fasilitasi/ Pendampingan Survei Kepuasan Masyarakat	Unit Pelayanan Publik	80	80	90	100	120	130	Bagian Organisasi
Pendampingan Penerapan SPP	Unit Pelayanan Publik	80	80	90	100	120	130	Bagian Organisasi
Fasilitasi/ Pendampingan pengembangan inovasi pelayanan publik.	Unit Pelayanan Publik	80	80	90	100	120	130	Bagian Organisasi
Pengelolaan pengaduan pelayanan publik.	Perangkat Daerah	15	20	25	30	35	41	Diskominfo

2. Area Penataan Tatalaksana

Pada area tata laksana, kejelasan proses bisnis/tatakerja di instansi pemerintah sering menjadi kendala penyelenggaraan pemerintahan. Berbagai hal yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat, seringkali harus berjalan tanpa proses yang pasti, karena tidak terdapat sistem tatalaksana yang baik. Hal ini mendorong terciptanya perilaku hierarkis dan kurang kreatif aparatur. Karena itu, perubahan sistem tatalaksana sangat diperlukan untuk mendorong efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan serta mengubah mental aparatur. Penataan tatalaksana bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur. Hasil yang diharapkan dari area tatalaksana adalah sistem tatalaksana yang baik.

Untuk mewujudkan tatalaksana yang baik dilakukan dengan menetapkan indikator dan target selama 5 (lima) tahun

sebagaimana Tabel 4.17 Adapun Tabel 4.18 menyajikan kegiatan prioritas yang dilakukan untuk mencapainya.

Tabel 4.17. Target Indikator Area Penataan Tatalaksana

Indikator keberhasilan	Satuan	Target Kinerja					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Angka	3,34	3,35	3,36	3,37	3,38	3,4
Nilai Keterbukaan Informasi Publik	Angka	78	80	82	84	86	88
Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan Proses Bisnis	%	12	24	36	48	60	73
Indeks Kearsipan	Angka	55,12	56,32	57,12	57,92	58,32	59,12
Persentase sistem pengelolaan kearsipan yang terintegrasi	%	-	20%	40%	60%	80%	100%
Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	Angka	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00

Tabel 4.18. Kegiatan Prioritas Untuk Penataan Tatalaksana

Kegiatan	Satuan	Target Kinerja						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Penerapan proses bisnis.	Perangkat Daerah	2	5	10	15	20	25	Bagian Organisasi
Pembinaan penataan kearsipan.	Perangkat Daerah	9	9	9	9	9	9	Dinas Perpustakaan dan Arsip
Pengawasan penataan kearsipan.	Perangkat Daerah	4	5	7	8	8	8	Dinas Perpustakaan dan Arsip
Pengembangan dan Pengelolaan Aplikasi berbagi pakai	Jumlah aplikasi	5	6	7	8	9	10	Diskominfo
Penguatan keterbukaan informasi publik.	Perangkat Daerah dan perusda	80%	85%	90%	100%	100%	100%	Diskominfo
Penerapan <i>e-procurement</i> melalui Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa	Jumlah pengadaan	70	50	50	50	50	50	Bagian Pengadaan barang/Jasa

D. Rencana Kerja Pencapaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah

D.1. Tujuan, Sasaran dan Rencana Capaian

Untuk mengukur keberhasilan upaya pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten, ditetapkan indikator dan target sebagaimana Tabel berikut :

Tabel 4.19. Tujuan, Sasaran dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Tahun 2021-2026

Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Base line 2020	Target Kinerja Tahunan					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tujuan: Peningkatan Kualitas Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah	Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi Baik (nilai B ke atas)	Perangkat Daerah	7	8	8	10	11	12	14
Sasaran - 1: Birokrasi yang bersih dan akuntabel	2. Jumlah Perangkat Daerah dengan Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan B ke atas	Perangkat Daerah	3	6	11	11	11	15	18
Sasaran - 2 : Birokrasi yang kapabel	1. Jumlah Perangkat Daerah dengan Nilai Kematangan Organisasi Perangda minimal 37,1 (kategori tinggi)	Perangkat Daerah	1	2	3	4	5	6	7
	2. Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatus Sipil Negara 70 ke atas	Perangkat Daerah	0	0	1	2	3	4	5
Sasaran- 3: Pelayanan publik yang prima	1. Jumlah Unit Pelayanan Publik dengan Indeks Kepuasan Masyarakat 80 ke atas.	Unit Pelayanan Publik	17	38	50	60	75	85	100

D.2. Program dan Kegiatan Prioritas

D.2.1. Program Peningkatan Kualitas pelayanan Publik

1. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Hasil yang diharapkan dari pelayanan publik adalah :

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
- b. Pelayanan publik yang terintegrasi.

Dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di Perangkat Daerah, target indikator capaian dan kegiatan prioritas Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang sebagaimana Tabel 4.20 dan Tabel 4.21.

Tabel 4.20. Target Indikator Area Pelayanan Publik

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Unit Pelayanan Publik dengan Indeks Kepuasan Masyarakat 80 ke atas	Unit Pelayanan Publik	38	50	60	75	85	100
Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengelola pengaduan masyarakat dengan kategori Baik	%	15	20	25	30	35	41
Unit Pelayanan Publik yang mengikuti Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik	Unit Pelayanan Publik	17	25	30	35	41	50

Tabel 4.21. Kegiatan Prioritas Untuk Area Pelayanan Publik

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pembinaan pengawasan serta fasilitasi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi pengembangan inovasi pelayanan publik	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi

2. Area Penataan Tatalaksana

Pada area penataan tatalaksana, hasil yang diharapkan yaitu terwujudnya sistem tatalaksana yang baik di Perangkat Daerah.

Dalam rangka penataan tatalaksana di Perangkat Daerah, intervensi Pemerintah Kabupaten ditetapkan dengan target indikator capaian dan kegiatan prioritas sebagaimana Tabel 4.22 dan Tabel 4.23.

Tabel 4.22. Target Indikator Area Penataan Tatalaksana

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Persentase Perangkat Daerah dengan Nilai Keterbukaan Informasi Publik 60 ke atas	Perangkat Daerah	65	68	71	73	75	78
Jumlah Perangkat Daerah yang sudah menyusun Proses Bisnis	Perangkat Daerah	10	15	25	30	35	41
Prosentase Perangkat Daerah yang mampu mengelola arsip dengan baik	%	10	22,5	40	60	80	100
Jumlah Perangkat Daerah dengan pelayanan pengadaan barang jasa yang efektif	Perangkat Daerah	10	15	25	30	35	41

Tabel 4.23. Kegiatan Prioritas Area Tatalaksana

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Koordinasi/Fasilitasi perluasan penerapan <i>e-government</i> yang terintegrasi	persentase	40%	50%	60%	70%	80%	90%	Dinas Komunikasi dan Informatika
Fasilitasi penyusunan Proses Bisnis	Perangkat Daerah	25	25	30	40	41	41	Bagia Organisasi
Evaluasi penerapan Proses Bisnis	Perangkat Daerah	0	10	15	25	30	41	Bagian Organisasi
Fasilitasi dan evaluasi Standar Operasional Prosedur.	Perangkat Daerah	16	30	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Koordinasi/Fasilitasi penerapan sistem kearsipan.	%	-	20	40	60	80	100	Dinas Perpustakaan dan Arsip

Koordinasi/Fasilitasi penerapan keterbukaan informasi publik.	Perangkat Daerah	30	35	37	41	41	41	Dinas Komunikasi dan Informatika
---	------------------	----	----	----	----	----	----	----------------------------------

D.2.2. Program Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Pemerintahan

1. Area Penataan Deregulasi Kebijakan

Pada area Deregulasi Kebijakan, hasil yang diharapkan adalah terwujudnya penyusunan produk hukum yang harmonis dan partisipatif di Perangkat Daerah.

Penataan peraturan perundang-undangan dalam rangka pengendalian penyusunan produk hukum di Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Pemalang menetapkan target indikator capaian dan kegiatan prioritas sebagaimana Tabel 4.24 dan Tabel 4.25.

Tabel 4.24. Target Indikator Area Deregulasi Kebijakan

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah yang menyusun matriks identifikasi pengendalian Produk hukum	Perangkat Daerah	10	20	30	41	41	41

Tabel 4.25. Kegiatan Prioritas Area Deregulasi Kebijakan

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Koordinasi/ fasilitasi, identifikasi penyesuaian produk hukum yang masih tumpang tindih, tidak optimal pelaksanaannya dan disharmonis antar peraturan.	Perangkat Daerah	10	20	30	41	41	41	bagian Hukum
Harmonisasi dan sinkronisasi produk hukum yang akan diterbitkan	Produk Hukum	780	800	800	800	1 000	800	bagian Hukum

fasilitasi penyusunan matriks identifikasi pengendalian produk hukum	Perangkat Daerah	10	20	30	41	41	41	bagian Hukum
--	---------------------	----	----	----	----	----	----	-----------------

2. Area Manajemen Perubahan

Hasil yang diharapkan pada area manajemen perubahan adalah Perangkat Daerah yang semakin meningkat efektifitas pelaksanaan Reformasi Birokrasinya.

Pada area manajemen perubahan, intervensi Pemerintah Kabupaten untuk Perangkat Daerah melalui target indikator capaian dan kegiatan prioritas dalam Tabel 4.26 dan Tabel 4.27.

Tabel 4.26. Target Indikator Area Manajemen Perubahan

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Birokrasi Baik (B) ke atas	Perangkat Daerah	8	8	10	11	12	14

Tabel 4.27. Kegiatan Prioritas Untuk Area Manajemen Perubahan

Kegiatan	Satuan	Target						Perangda Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Koordinasi/fasilitasi / pendampingan/ pembinaan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Monitoring dan evaluasi capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Perangkat Daerah	8	8	10	11	12	14	Bagian Organisasi

3. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Hasil yang diharapkan pada area akuntabilitas kinerja adalah meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) di Perangkat Daerah.

Intervensi Pemerintah Kabupaten Pemalang untuk Perangkat Daerah dalam area penguatan akuntabilitas kinerja dilakukan berdasarkan target indikator capaian dan kegiatan prioritas pada

Tabel 4.28 dan Tabel 4.29.

Tabel 4.28. Target Indikator Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah dengan predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah B ke atas	Perangkat Daerah	6	11	11	11	15	18

Tabel 4.29. Kegiatan Prioritas Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
fasilitasi dan evaluasi penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	BAPPEDA
fasilitasi dan evaluasi penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	BAPPEDA
fasilitasi dan evaluasi penyusunan Cascading Perangkat Daerah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	BAPPEDA
fasilitasi penyusunan Indikator Kinerja Utama.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
fasilitasi penyusunan pelaporan kinerja	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	
Fasilitasi penyusunan perjanjian kinerja	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	

evaluasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Inspektorat
---	------------------	----	----	----	----	----	----	-------------

4. Area Penguatan Pengawasan

Hasil yang diharapkan pada area penguatan pengawasan :

- a. Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi Nepotisme di Kabupaten Pemalang.
- b. Mempertahankan capaian opini Wajar Tanpa Pengecualian di Kabupaten Pemalang.
- c. Meningkatnya maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di Kabupaten Pemalang.
- d. Mempertahankan capaian kapasitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah di Kabupaten Pemalang.

Pada area pengawasan, upaya meningkatkan capaian Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang dengan target indikator capaian dan kegiatan prioritas pada Tabel 4.30 dan Tabel 4.31.

Tabel 4.30. Target Indikator Area Penguatan Pengawasan

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah yang pemenuhan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di atas 90 %	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41
Jumlah Perangkat Daerah yang pemenuhan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara di atas 90 %	Perangkat Daerah	10	16	22	28	34	41
Jumlah Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani	Unit kerja	1	1	2	2	3	3
Jumlah Perangkat Daerah yang menerapkan penanganan benturan kepentingan	Perangkat Daerah	8	15	22	29	36	41

Tabel 4.31. Kegiatan Prioritas Area Penguatan Pengawasan

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Pemantauan dan fasilitasi penyusunan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	BKD
Pemantauan dan fasilitasi penyusunan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.	Perangkat Daerah	10	16	22	28	34	41	Inspektorat
Pemantauan dan fasilitasi Penanganan gratifikasi.	Perangkat Daerah	10	16	22	28	34	41	Inspektorat
Pemantauan dan fasilitasi Penanganan benturan kepentingan.	Perangkat Daerah	10	16	22	28	34	41	Inspektorat
Pemantauan dan fasilitasi penanganan <i>Whistle Blowing System</i> .	Perangkat Daerah	10	16	22	28	34	41	Inspektorat
Pemantauan dan fasilitasi penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Perangkat Daerah	10	16	22	28	34	41	Inspektorat
Pemantauan dan fasilitasi Pembangunan Zona Integritas (Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrat Bersih Melayani)	Perangkat Daerah	6	9	12	15	18	21	Inspektorat

D.2.3. Program Peningkatan Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

1. Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Hasil yang diharapkan pada area penataan dan penguatan organisasi adalah mewujudkan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran dalam pencapaian kinerja Kabupaten Pemalang.

Pada area penataan dan penguatan organisasi, yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Pemalang untuk mendorong peningkatan capaian Kabupaten Pemalang dengan menetapkan target indikator capaian dan kegiatan prioritas sebagaimana Tabel 4.32 dan Tabel 4.33.

Tabel 4.32. Target Indikator Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah yang mencapai nilai kematangan organisasi Perangkat Daerah minimal 15 (lima belas)	Perangkat Daerah	2	3	4	5	6	7

Tabel 4.33. Kegiatan Prioritas Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Koordinasi/fasilitasi evaluasi kelembagaan.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pengendalian dan pengawasan penataan Perangkat Daerah.	Perangkat Daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi

2. Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Hasil yang diharapkan pada area penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia aparatur adalah meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pemalang.

Pemerintah Kabupaten Pemalang melakukan intervensi untuk Kabupaten Pemalang pada area penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dengan target indikator capaian dan kegiatan prioritas dalam Tabel 4.34 dan Tabel 4.35.

Tabel 4.34. Target Indikator Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara 70 ke atas	Perangkat Daerah	0	1	2	3	4	5
Jumlah PNS yang mengikuti pelatihan	orang	20	400	400	400	400	400

Tabel 4.35. Kegiatan Prioritas Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
fasilitasi perencanaan kebutuhan pegawai.	Perangkat Daerah	15	27	41	41	41	41	BKD
fasilitasi analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.	Perangkat Daerah	15	27	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pelaksanaan Proses penerimaan ASN yang transparan, obyektif, akuntabel dan bebas Korupsi Kolusi Nepotisme.	Kegiatan	1	1	1	1	1	1	BKD
fasilitasi Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	ASN	400	400	400	400	400	400	BKD
Monev penegakan aturan disiplin, kode etik dan kode perilaku pegawai.	Perangkat daerah/unit kerja	30	30	30	30	30	30	BKD
fasilitasi pelaksanaan evaluasi jabatan.	Perangkat daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Fasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian.	Perangkat daerah	41	41	41	41	41	41	BKD

Tabel 4.34. Target Indikator Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Indikator keberhasilan	Satuan	Target					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara 70 ke atas	Perangkat Daerah	0	1	2	3	4	5
Jumlah PNS yang mengikuti pelatihan	orang	20	400	400	400	400	400

Tabel 4.35. Kegiatan Prioritas Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Kegiatan	Satuan	Target						Perangkat Daerah Pengampu
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
fasilitasi perencanaan kebutuhan pegawai.	Perangkat Daerah	15	27	41	41	41	41	BKD
fasilitasi analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.	Perangkat Daerah	15	27	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Pelaksanaan Proses penerimaan ASN yang transparan, obyektif, akuntabel dan bebas Korupsi Kolusi Nepotisme.	Kegiatan	1	1	1	1	1	1	BKD
fasilitasi Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	ASN	400	400	400	400	400	400	BKD
Monev penegakan aturan disiplin, kode etik dan kode perilaku pegawai.	Perangkat daerah/unit kerja	30	30	30	30	30	30	BKD
fasilitasi pelaksanaan evaluasi jabatan.	Perangkat daerah	41	41	41	41	41	41	Bagian Organisasi
Fasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian.	Perangkat daerah	41	41	41	41	41	41	BKD

E. Quick Wins

Quick Wins, merupakan program percepatan Reformasi Birokrasi, yang memberikan dampak cepat dan luas serta dapat langsung dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Quick Wins Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang yang akan dilakukan pada periode 2022-2026 adalah :

1. Penyederhanaan Birokrasi

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins* utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksanaan ke dalam jabatan fungsional.

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan Langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya Smart Institution.

Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar struktur organisasi kementerian mengutamakan kelompok jabatan fungsional.

2. Penyusunan Kebijakan Pola Karier ASN dan Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi

Pola karier pns merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan / atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan yang secara berkesinambungan. Pola karier menunjukkan lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui pegawai ASN baik pada jenjang jabatan setara maupun lebih tinggi, baik secara horizontal, vertikal, maupun diagonal. Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier di instansi pemerintah. Setiap pegawai ASN dapat dikembangkan pada satu instansi, antar instansi Pemerintah baik Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pemetaan potensi PNS atau pemetaan talenta dilakukan melalui asesmen sebagai upaya untuk mendapatkan individu yang memenuhi kompetensi-kompetensi tertentu dalam menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab di suatu level jabatan. Dari kegiatan ini instansi akan mendapat informasi mengenai peta SDM yang dimiliki dalam 9 kuadran yang dapat dimanfaatkan untuk strategi pengembangan individu yang berbakat dan individu yang memiliki kelemahan di beberapa bidang.

Tujuan pola karier adalah untuk menjamin keselarasan potensi PNS dalam mengembangkan karier dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Selanjutnya dalam prinsip pola karier Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi ketentuan yaitu :

- 1) Kepastian : bahwa pola karier harus menggambarkan tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan
- 2) Profesionalisme : bahwa pola karier harus dapat mendukung peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- 3) Transparan : bahwa pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada pns yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- 4) Keadilan : bahwa ketentuan dalam pola karier berlaku sama pada setiap PNS dan tidak bersifat diskriminatif.

Penyusunan Kelompok rencana suksesi adalah suatu kegiatan terstruktur untuk mendapatkan PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja terbaik dalam setiap organisasi yang dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

3. Pembangunan Mall Pelayanan Publik

Pembangunan Mall Pelayanan Publik sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan publik langsung kepada masyarakat (*directservice*) melalui berbagai kemudahan, kecepatan, keterjangkauan, keamanan dan kenyamanan kepada masyarakat dalam mendapatkan pelayanan. Selain itu untuk meningkatkan daya saing global dalam memberikan kemudahan berusaha di Kabupaten Peralang. Prinsip yang dianut dalam Mall Pelayanan Publik yaitu keterpaduan, berdayaguna, koordinasi, akuntabilitas, aksesibilitas dan Kenyamanan. Dalam Pembangunan Mall Pelayanan Publik ini dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

4. Si-PARON

Sistem Pengelolaan Arsip Online (Si-PARON) merupakan aplikasi berbasis web yang dibangun guna mendukung pelaksanaan kegiatan pengelolaan arsip dinamis aktif yaitu surat masuk dan surat keluar

serta arsip dinamis inaktif. Dalam perkembangannya sistem ini juga mendukung pelaksanaan sistem informasi kearsipan nasional (SIKN) melalui jaringan informasi kearsipan nasional (JIKN)

5. Satu Unit Pelayanan Publik Satu Inovasi

Kebijakan ini dimaksudkan untuk mendorong agar setiap Unit Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang memiliki terobosan/inovasi baru dalam pelayanan yang dilakukan. Mendorong inovasi penting dilakukan, karena inovasi akan memberikan nilai tambah dalam pelayanan dan dapat menciptakan solusi bagi permasalahan yang sering menghambat kinerja Unit Pelayanan Publik. Upaya yang dilakukan agar Unit Pelayanan Publik dapat mewujudkan inovasi adalah dengan pendampingan, yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Bagian Organisasi.

Untuk mendapatkan inovasi terbaik yang bermanfaat bagi masyarakat, akan dilakukan kompetisi inovasi. Baik kompetisi pada tingkat Kabupaten maupun pengiriman hasil inovasi Unit Pelayanan Publik ke tingkat Provinsi maupun Nasional.

F. Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

1. Organisasi Pelaksana Reformasi Birokrasi

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah agar dapat berjalan secara baik, maka perlu dilakukan pengelolaan atau manajemen yang baik.

Pertama, perlu dibentuk Tim yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh Rencana Aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Untuk itu, organisasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi terdiri dari 3 (tiga) tingkatan, yaitu : Tim Pengarah, Tim Pelaksana, dan Kelompok Kerja (POKJA). Adapun komposisi Tim Pengarah sebagaimana pada Tabel 4.40, Tim Pelaksana pada Tabel 4.41 dan Pokja pada Tabel 4.42

Tabel 4.36. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang

Jabatan Dalam Tim	Jabatan Kedinasan
Ketua Tim Pengarah	Bupati
Wakil Ketua Tim Pengarah	Wakil Bupati
Sekretaris Tim Pengarah	Sekretaris Daerah
Anggota	1. Asisten Pemerintahan 2. Asisten Ekonomi dan Pembangunan 3. Asisten Administrasi Umum 4. Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik 5. Staf Ahli Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan 6. Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris dipegang oleh salah satu pejabat eselon 2. Tim Pelaksana dibagi dalam kelompok-kelompok kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. Selain itu, agar Reformasi Birokrasi dilaksanakan oleh setiap Perangkat Daerah, maka sebaiknya membentuk Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah atau menjadikan pegawai di seluruh jajaran Perangkat Daerah menjadi bagian dari pelaksana Reformasi Birokrasi.

Tabel 4.37. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten

Jabatan Dalam Tim	Jabatan Kedinasan
Penanggung Jawab Tim Pelaksana	Bupati Pemalang
Pengarah Tim Pelaksana	Wakil Bupati Pemalang
Ketua Tim Pelaksana	Sekretaris Daerah
Wakil Ketua Tim Pelaksana	Asisten Administrasi Umum
Sekretaris Tim Pelaksana	Kepala Bagian Organisasi
Anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspektur; 2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan; 3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah; 4. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah; 5. Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah; 6. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika; 7. Kepala Bagian Hukum; 8. Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

Tabel 4.38. Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang

No	Kelompok Kerja	Perangkat Daerah
1	Kelompok Kerja Area Manajemen Perubahan dan Akuntabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; 2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah; 3. Bagian Organisasi; 4. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.
2	Kelompok Kerja Area Deregulasi Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Hukum;

No	Kelompok Kerja	Perangkat Daerah
3	Kelompok Kerja Area Penataan dan Penguatan Organisasi	1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; 2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah; 3. Badan Kepegawaian Daerah; 4. Bagian Organisasi; 5. Bagian Hukum
4	Kelompok Kerja Area Penataan Tatalaksana dan Pelayanan Publik	1. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah; 2. Dinas Komunikasi dan Informatika; 3. Bagian Organisasi.
5	Kelompok Kerja Area Penataan Sistem Manajemen SDM	1. Badan Kepegawaian Daerah; 2. Bagian Organisasi
6	Kelompok Kerja Area Penguatan Pengawasan	1. Inspektorat;

2. Analisis Resiko dan Pengkomunikasian Peta Resiko

Setiap perubahan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi pasti tidak bisa berjalan sesuai yang diharapkan. Terdapat berbagai hambatan untuk mewujudkan hasil dari perubahan dimaksud. Apabila hambatan tersebut tidak dikenali, diinventarisir dengan baik, dan dicarikan jalan keluar, maka apa yang diharapkan tentunya tidak dapat berjalan secara optimal.

Oleh karena itu, pemetaan terhadap hal-hal yang akan menjadi hambatan capaian Reformasi Birokrasi, perlu dipetakan secara baik dan dicarikan solusi yang tepat. Beberapa hambatan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39. Hambatan dan Solusi

No	Hambatan	Alternatif Solusi
1.	Lemahnya komitmen Pimpinan Perangkat dan Aparatur terhadap program Reformasi Birokrasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Penguatan komitmen pimpinan melalui forum komunikasi pimpinan perangkat daerah dan kepala daerah • <i>Self Bellonging</i> (rasa memiliki) terhadap reformasi birokrasi, menjadikan reformasi birokrasi sebagai kebutuhan bukan beban

No	Hambatan	Alternatif Solusi
2.	Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi berjalan secara parsial dan instansional.	<ul style="list-style-type: none"> • Sinergitas program dan evaluasi secara terpadu. • Bentuk <i>task force</i>, untuk memacu keberhasilan program Reformasi Birokrasi.
3.	Kurangnya informasi dan saluran komunikasi terkait dengan <i>progress</i> capaian dan hambatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.	Evaluasi secara berkala dan menyampaikan informasi hasilnya kepada pimpinan.
4.	Adanya resistensi sebagian aparatur untuk melakukan perubahan karena merasa sudah berada pada zona nyaman.	<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan sistem untuk memaksa adanya perubahan. • Internalisasi tujuan Reformasi Birokrasi secara berjenjang.
5.	Perangkat Daerah belum dapat memetakan kelemahan dan perbaikan yang harus dilakukan sehingga belum mampu menyusun Perencanaan reformasi birokrasi yang baik dan mengoptimalkan pelaksanaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Penguatan kapasitas Tim RB OPD untuk berperan aktif dalam percepatan pelaksanaan RB melalui kerjasama dengan Kementerian PAN dan RB serta Biro Organisasi Provinsi Jateng • Pendampingan dan asistensi untuk membedah kelemahan, mapping solusi serta merumuskan strategi dalam percepatan pelaksanaan RB perangkat daerah • Pendampingan penyusunan rencana kerja dan rencana aksi RB • Melaksanakan evaluasi reformasi birokrasi dengan evaluator eksternal • Penguatan kapasitas Asesor • Optimalisasi agen of change
6.	Rendahnya tingkat keterhubungan (<i>conectivity</i>) antar sistem e-gov	Keterpaduan dalam pembangunan dan pengembangan SPBE
7.	Indikator kinerja individu belum mendukung tercapainya kinerja organisasi	Implementasi merit sistem

3. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah Kabupaten Pematang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 26 tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah, obyek evaluasi Reformasi Birokrasi tidak hanya Pemerintah Daerah, namun juga Perangkat Daerah. Hasil evaluasi Pemerintah Daerah dan hasil evaluasi Perangkat Daerah mempunyai bobot yang sama masing-masing 50%. Evaluasi Reformasi Birokrasi terdiri dari Komponen Pengungkit (60) dan Komponen Hasil (40). Komponen Pengungkit terdiri dari 8 (delapan) area perubahan, yaitu :

- a. Manajemen perubahan (5).
- b. Penataan Peraturan Perundang-undangan (5)
- c. Penataan dan Penguatan Organisasi (6)
- d. Penataan tatalaksana (5).
- e. Penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia aparatur (15).
- f. Penguatan pengawasan (12).
- g. Penguatan akuntabilitas kinerja (6).
- h. Peningkatan kualitas pelayanan publik (6).

Sedangkan Komponen Hasil meliputi :

- a. Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi (20), terdiri dari :
 - 1) Nilai Akuntabilitas Kinerja (14)
 - 2) Nilai Kapasitas Organisasi (Survei Internal) (6).
- b. Pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (10), terdiri dari :
 - 1) Nilai persepsi korupsi (survei eksternal) (7)
 - 2) Opini BPK (3).
- c. Kualitas pelayanan publik (10), diperoleh dari : nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

Seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Pematang wajib menyusun Rencana Aksi Reformasi Birokrasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Rencana Aksi Perangkat Daerah tersebut sebagai bentuk *Road Map* Reformasi Birokrasi di tingkat Perangkat Daerah, yang memuat unsur perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi yang akan dilakukan, disertai indikator dan target yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

A. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi mencakup pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang dan Perangkat Daerah. Secara lebih jelas disajikan dalam Tabel berikut :

Tabel 5.1. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

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

B. Anggaran Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak terlepas dari dukungan anggaran pada masing-masing Perangkat Daerah Pengampu area perubahan Reformasi Birokrasi. Tanggung jawab penganggaran untuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang dan untuk mendorong percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah sebagaimana dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 5.2. Anggaran Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

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

No	Dukungan Anggaran	Tanggung jawab Penganggaran	Durasi Waktu
2.	Keseluruhan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Pemalang	Inspektorat dan/atau Bagian Organisasi Setda	12 Bulan
3.	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Perangkat Daerah	Inspektorat dan/atau Bagian Organisasi Setda	12 Bulan

C. Instrumen Monitoring dan Evaluasi

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 Kabupaten Pemalang maupun Perangkat Daerah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3. Instrumen Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

No	Tingkatan Monev	Instrumen Monev
1.	Monev pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Pemalang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kertas Kerja Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 26 tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. 2. Instrumen yang diciptakan sendiri berdasarkan perkembangan kebutuhan data pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dapat berupa : Instrumen berbasis elektronik menggunakan aplikasi SERABI.
2.	Monev pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kertas Kerja Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 26 tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

No	Tingkatan Monev	Instrumen Monev
		<p>2. Formulir yang disusun oleh Tim Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi yang berisi indikator Reformasi Birokrasi untuk Perangkat Daerah berdasarkan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi.</p> <p>3. Formulir yang disusun oleh Tim Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi untuk melaksanakan survei kepada masyarakat mengenai pendapat masyarakat atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah</p>

D. Pelaporan dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

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 Kabupaten Pemalang maupun di Perangkat Daerah. Ketentuan tentang pelaporan dan tindak lanjut Reformasi Birokrasi tersebut, sebagaimana dalam Tabel berikut ini :

Tabel 5.4. Pelaporan dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

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

No.	Aktivitas	Penyampaian Laporan	Waktu Pelaporan
			Kabupaten dilakukan penanganan/ penyelesaian segera setelah diberikan/ disampaikan rekomendasi atas hasil monitoring dan evaluasi.

BAB VI
PENUTUP

Road Map Reformasi Birokrasi, merupakan rencana rinci atas Misi kedua Bupati, yaitu : Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih yang dituangkan dalam isu strategis “Belum Optimalnya Refomasi Birokrasi, Pelayanan Publik dan Inovasi Daerah”. Berdasarkan isu strategis tersebut, Reformasi Birokrasi sudah menjadi kebutuhan organisasi, tidak hanya untuk Pemerintah Kabupaten tetapi juga Perangkat Daerah.

Perlunya disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi, bukan hanya semata-mata memenuhi amanat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi, akan tetapi 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.

Dokumen ini tidak akan memiliki makna, jika seluruh strategi dan kebijakan serta rencana aksi yang telah dituangkan tidak dilaksanakan oleh para pemangku kepentingan yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, perlu ada komitmen bersama untuk melaksanakan seluruh rencana yang telah dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi tersebut. Untuk itu, diperlukan monitoring dan eveluasi serta pelaporan kepada Pimpinan secara berkala dan berkesinambungan, agar capaian dan kendala pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat diketahui dan diantisipasi secara dini apabila terdapat hambatan dalam pelaksanaannya.

BUPATI PEMALANG

cap

ttd

MUKTI AGUNG WIBOWO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PEMALANG



SRI SUBYAKTO, SH, MSi
Pembina Tingkat I
NIP. 19650218 199203 1 006

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI PEMALANG
 NOMOR 56 TAHUN 2021
 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021-2026

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN PEMALANG

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.	Manajemen Perubahan						
	1. Tim Reformasi Birokrasi		1b. Penguatan Tim RB agar Seluruh tugas dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi sesuai dengan rencana kerja				Bagian Organisasi
			1c. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi rencana kerja serta pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi				
	2. Road Map Reformasi Birokrasi	2b. Pengintegrasian 8 area perubahan pada Roadmap reformasi birokrasi					Bagian Organisasi

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		2d. Peningkatan keterlibatan Seluruh unit Organisasi dalam penyusunan roadmap reformasi birokrasi						
	3. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi			3a. Perencanaan dan pengorganisasian Seluruh kegiatan PMPRB		3d. Penunjukan dan peningkatan keikutsertaan pejabat struktural lapis kedua sebagai asesor PMPRB sejak tahap awal hingga akhir proses PMPRB		Inspektorat
				3b. Peningkatan komunikasi pada masing-masing unit organisasi untuk melaksanakan seluruh aktivitas PMPRB				
	4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja				4a. Peningkatan keterlibatan seluruh jajaran pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi		4c. Optimalisasi Agent of Change dan role model yang telah dibentuk secara formal agar telah memberikan kontribusi perubahan terhadap unit kerja	Bagian Organisasi

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
					4b. Peningkatan cakupan dan penggunaan media komunikasi secara berkala yang menjangkau seluruh pegawai dan pemangku kepentingan terkait			
2.	Deregulasi Kebijakan							
	1. Harmonisasi		1a. Pelaksanaan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat					
			1b. Pelaksanaan Revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat secara keseluruhan (sampai selesai / tidak ditemukan adanya peraturan perundangan-undangan yang tidak					

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung jawab	
		2021	2022	2023	2024	2025		2026
			harmonis)					
	3. Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan		2b. Pelaksanaan secara berkala Evaluasi atas sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan					
3.	Penataan Dan Penguatan Organisasi							
	1. Penataan Organisasi	3a. Pelaksanaan tindak lanjut atas Seluruh hasil evaluasi melalui penyederhanaan birokrasi	1a. Penyusunan desain organisasi yang seluruh unit organisasinya sesuai dengan rencana strategis		1d. Pelaksanaan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada seluruh unit kerja sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan			
			1b. Penyusunan struktur organisasi yang mempunyai 2 tingkat organisasi (eselon)					
			1d. Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada sebagian unit kerja sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan					

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	2. Evaluasi Kelembagaan			2f. Pelaksanaan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja pada seluruh unit organisasi				
				2h. Pelaksanaan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan pada seluruh unit kerja				
	3. Tindak Lanjut Evaluasi			3b. Pelaksanaan tindak lanjut atas seluruh hasil evaluasi melalui penyederhanaan birokrasi				
4.	Penataan Tatalaksana							
	1. Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap	1b. Penyusunan Seluruh peta proses bisnis sesuai dengan tugas dan fungsi	1a. Penyusunan Seluruh peta proses bisnis telah disusun dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lemba ga/Pemerintah Daerah	1d. Penyusunan peta proses bisnis yang selaras dengan kinerja pada Setiap jenjang organisasi	1h. Pelaksanaan evaluasi secara berkala terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP dan pelaksanaan tindak lanjut atas seluruh hasilnya	1g. Penerapan Prosedur operasional tetap (SOP) pada seluruh unit organisasi	1e. Penjabaran Seluruh peta proses bisnis kedalam SOP	
			1c. Penyesuaian Seluruh				1f. Pelaksanaan	

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
			peta proses bisnis dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja Organisasi				penjabaran seluruh peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP	
			1d. Pelaksanaan penyesuaian kinerja dengan peta proses bisnis pada sebagian besar jenjang organisasi				1i. Pelaksanaan evaluasi terhadap seluruh peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi	
	2. E-Government	2e. Peningkatan layanan kepegawaian berbasis elektronik yang memenuhi seluruh kriteria LKE	2a. Penyusunan arsitektur SPBE Pemerintah daerah yang memenuhi seluruh kriteria LKE	2b. Penyusunan peta rencana SPBE Pemerintah Daerah yang memenuhi seluruh kriteria LKE				
			2c. Penguatan Tim koordinasi SPBE Pemerintah Daerah agar melaksanakan tugas dan program kerjanya sesuai	2d. Penerapan manajemen layanan SPBE Pemerintah Daerah sesuai dengan seluruh kriteria LKE				

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
			dengan seluruh kriteria LKE					
			2f. Penyusunan layanan kearsipan Pemerintah Daerah yang memenuhi seluruh kriteria LKE	2g. Penyusunan layanan Perencanaan, penganggaran dan kinerja berbasis elektronik Pemerintah Daerah sesuai dengan seluruh kriteria LKE				
				2h. Penyusunan layanan publik berbasis elektronik Pemerintah daerah sesuai dengan seluruh kriteria LKE				
	4. Keterbukaan Informasi Publik	3b. Pelaksanaan secara berkala Monitoring dan Evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik						
5.	Penataan Sistem Manajemen Sdm							
	1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi		1b. Penyusunan dokumen tentang proyeksi kebutuhan 5 tahun					
			1c. Pelaksanaan perhitungan formasi jabatan yang					

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
			menunjang kinerja utama organisasi dan pelaksanaan legalisasi dokumen perhitungan pada seluruh unit kerja					
			1d. Pelaksanaan perhitungan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi					
2	Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN							
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	3e. Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	3b. Pelaksanaan asesment kepada seluruh pegawai	3c. Penyusunan rencana pengembangan kompetensi seluruh pegawai dengan dukungan anggaran yang mencukupi				
				3d. Pelaksanaan pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi				
	4.Promosi jabatan dilakukan secara terbuka (Kabupaten)	4a. Pelaksanaan Penetapan kebijakan						

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		tentang promosi terbuka						
		4b. Pelaksanaan Promosi terbuka untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi secara nasional						
	5. Penetapan kinerja individu			5b. Penguatan Seluruh pegawai agar memiliki ukuran kinerja individu yang sesuai dengan indikator kinerja individu di atasnya				
				5e. Pelaksanaan pengembangan karir individu/ pemberian penghargaan dan sanksi lainnya terhadap seluruh pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja individu				
	6. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	6b. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku instansi secara berkala		6c. Pelaksanaan pemberian sanksi dan imbalan (reward) di seluruh unit organisasi				

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	7. Pelaksanaan evaluasi jabatan		7d. Pelaksanaan Evaluasi jabatan telah dilaksanakan pada seluruh jabatan berdasarkan SKJ sehingga berdampak pada pengembangan SDM					
	8. Sistem Informasi Kepegawaian		8b. Pelaksanaan Pemutakhiran Sistem Informasi Kepegawaian pada Seluruh unit organisasi					
			8c. Pelaksanaan pengambilan kebijakan manajemen SDM berdasarkan sistem informasi kepegawaian					
6.	Penguatan Akuntabilitas							
	1. Keterlibatan pimpinan	1a	1c. Penguatan kepada Seluruh pimpinan untuk memantau pencapaian kinerja secara berkala	1b. Penguatan kepada Seluruh pimpinan agar terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	1d. Penguatan kepada Pimpinan agar memahami kinerja serta strategi pencapaiannya dalam jangka menengah			



No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
					1e. Penguatan kepada Pimpinan agar memahami kinerja yang harus dicapai setiap tahun			
					1f. Penguatan kepada Pimpinan agar menindaklanjuti hasil pemantauan rencana aksi secara berkala			
	2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja					2c. Pelaksanaan Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara bulanan	2a. Pelaksanaan peningkatan kapasitas kepada SDM yang menangani akuntabilitas kinerja di Seluruh unit organisasi	
7.	Penguatan Pengawasan							
	1. Gratifikasi	1c. Pelaporan Praktek Gratifikasi secara berkala oleh UPG	1b. Pelaksanaan Public campaign secara berkala					
		1d. Pelaksanaan evaluasi kebijakan atas penanganan gratifikasi						
		1e. Pelaksanaan tindak lanjut atas laporan gratifikasi						

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	2. Penerapan SPIP			2b. Pembangunan lingkungan pengendalian pada Seluruh organisasi	2f. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap Sistem pengendalian intern secara berkala			
				2c. Pelaksanaan penilaian risiko pada Seluruh organisasi	2g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala serta pelaksanaan perbaikan dalam penerapan SPI pada Seluruh unit kerja			
				2d. Pelaksanaan kegiatan pengendalian pada Seluruh organisasi untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi				
				2e. Pelaksanaan sosialisasi guna menginformasikan dan mengkomunikasikan SPI seluruh pihak terkait				
	3. Pengaduan Masyarakat			3b. Pelaksanaan implementasi atas				

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung jawab	
		2021	2022	2023	2024	2025		2026
				penanganan pengaduan masyarakat pada Seluruh organisasi				
				3c. Pelaksanaan tindak lanjut atas Seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat				
				3d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap Penanganan pengaduan masyarakat				
				3e. Penyusunan laporan hasil evaluasi atas tindak lanjut penanganan pengaduan masyarakat				
	4. Whistle-Blowing System		4b. Pelaksanaan sosialisasi Whistle blowing system ke seluruh organisasi	4c. Pelaksanaan Implementasi kebijakan whistle blowing system	4d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi Whistle Blowing System secara berkala			
					4e. Pelaksanaan tindak lanjut atas Seluruh Hasil evaluasi atas Whistle Blowing System			



No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	5. Penanganan Benturan Kepentingan	5h. Pelaksanaan sosialisasi penanganan benturan kepentingan pada Seluruh unit organisasi	5c. Pelaksanaan implementasi Penanganan Benturan Kepentingan	5e. Pelaksanaan Tindaklanjut atas Seluruh hasil evaluasi Penanganan Benturan Kepentingan				
			5d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi Penanganan Benturan Kepentingan secara berkala					
	6. Pembangunan Zona Integritas		6d. Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi zona integritas secara berkala		6e. Pembinaan terhadap unit kerja yang berpredikat WBK agar menuju predikat WBBM			
	7. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah			7a. Pelaksanaan tindaklanjut Seluruh rekomendasi yang memerlukan komitmen pimpinan dalam 2 tahun terakhir	7b. Peningkatan kompetensi SDM secara kuantitas maupun kualitas Untuk menangani Seluruh fungsi pengawasan internal			
				7d. Pelaksanaan Seluruh fungsi pengawasan internal yang berfokus pada client dan audit	7c. Penguatan dukungan anggaran pada Seluruh kebutuhan			

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
				berbasis risiko	APIP			
8.	Pelayanan Publik							
	1. Standar Pelayanan	1c. Pelaksanaan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dengan melibatkan stakeholders (tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat), serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat				1b. Penyusunan Komitmen Pelayanan pada Standar pelayanan melalui maklumat pelayanan pada seluruh jenis pelayanan dan pelaksanaan publikasi minimal di website		
	2. Budaya Pelayanan Prima		2b. Pengintergrasian Seluruh Informasi tentang pelayanan dengan sistem informasi pelayanan publik nasional yang dapat diakses secara online melalui (website/media sosial) dan terhubung			2a. Pelaksanaan pelatihan/ sosialisasi pelayanan prima, pada seluruh petugas/ pelaksana layanan sehingga memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan	2c. Pelaksanaan penerapan kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi pada seluruh petugas/ pelaksana layanan yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan	

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun						Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
						2d. Penerapan sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di seluruh jenis layanan		
	3. Pengelolaan Pengaduan			3c. Pelaksanaan Tindaklanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan				
				3d. Pelaksanaan Evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi dilakukan secara berkala				
	4. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan				4a. Pelaksanaan Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan minimal 2 kali dalam setahun	4a. Pelaksanaan Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan minimal 3 kali dalam setahun	4a. Pelaksanaan Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan minimal 4 kali dalam setahun	
					4b. Pelaksanaan Publikasi Hasil		4c. Pelaksanaan tindak lanjut	

No	Area Perubahan, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung jawab
		2021	2022	2023	2024	2025	
					survei kepuasan masyarakat agar dapat diakses secara online (website, media sosial, dll) dan offline		atas seluruh hasil survei kepuasan masyarakat
					4c. Pelaksanaan tindak lanjut atas Sebagian besar hasil survei kepuasan masyarakat		
	5.Pemanfaatan Teknologi Informasi						5a. Penggunaan teknologi informasi pada seluruh proses pemberian pelayanan

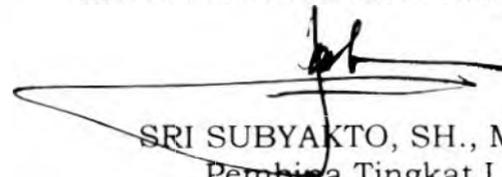
BUPATI PEMALANG,

cap

ttd

MUKTI AGUNG WIBOWO

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM
 SETDA KABUPATEN PEMALANG,



SRI SUBYAKTO, SH., M.Si
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19650218 199203 1 006