



SALINAN

BUPATI SEMARANG
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI SEMARANG
NOMOR 8 TAHUN 2022

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2022-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SEMARANG,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, perlu melakukan reformasi birokrasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Semarang;
 - b. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah perlu disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Semarang;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2026;

- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
 2. Undang-Undang Nomor 67 Tahun 1958 tentang Perubahan Batas-batas Wilayah Kotapraja Salatiga Dan Daerah Swatantra Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1652);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1992 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Salatiga Dan Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3500);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. 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);
12. 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);

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 20) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2020 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 10);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021(Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah kabupaten Semarang Nomor 15);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2022-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Semarang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Semarang
3. Bupati adalah Bupati Semarang.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah pada lingkup Pemerintah Kabupaten Semarang.

5. Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun ke depan.
6. Reformasi Birokrasi adalah Proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma dan upaya luar biasa.
7. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah dokumen dalam bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi yang merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi pada setiap tahapan dengan sasaran pertahun secara jelas.
8. Rencana Aksi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan dan target jangka panjang dan atau jangka pendek.
9. *Quickwins* Reformasi Birokrasi adalah suatu program inisiatif yang mudah dan cepat dicapai yang mengawali suatu program besar dan sulit dalam implementasi Reformasi birokrasi.

Pasal 2

Maksud ditetapkanya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi tahun 2022-2026.

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi bertujuan:

- a. memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah agar program dan kegiatan yang telah disepakati dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan dalam mendukung akselerasi pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- b. mewujudkan *good governance* dan *good government* Pemerintah Daerah dengan memetakan struktur permasalahan pada aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur yang berorientasi pada kriteria dan mekanisme yang impersonal terarah pada penerapan pelayanan prima kepada masyarakat; dan
- c. merasionalisasi birokrasi Pemerintah Daerah untuk menciptakan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas melalui pembagian kerja hirarkikal dan horizontal yang seimbang.

BAB II

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026, tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ungaran
pada tanggal 11-01-2022

BUPATI SEMARANG,

ttd.

NGESTI NUGRAHA

Diundangkan di Ungaran
pada tanggal 11-01-2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SEMARANG,

ttd.

DJAROT SUPRIYOTO

BERITA DAERAH KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2022 NOMOR 8

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG,



SUYANA
NIP. 19700212-199710 1 001

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SEMARANG
NOMOR 8 TAHUN 2022
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN
SEMARANG TAHUN 2022-2026

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH
TAHUN 2022-2026

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi merupakan proses sistematis, terpadu dan komprehensif dalam tujuan merealisasikan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang berdasar perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi seperti manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan sumber daya manusia aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik dalam rangka menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang dinamis untuk melaksanakan peran dan fungsi birokrasi secara tepat, cepat dan konsisten, guna menghasilkan manfaat dengan penguatan masyarakat sipil (*civil society*), supremasi hukum, strategi pembangunan ekonomi dan pembangunan politik yang saling terkait dan mempengaruhi sehingga mampu memunculkan perubahan paradigma aparatur yang terarah dengan upaya revitalisasi manajemen pembangunan dari penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui perwujudan pemerintahan yang kompetitif (*entrepreneurial competitive government*), pemerintahan tanggap/responsive (*customer driven dan accountable government*), serta pemerintahan yang berorientasi global (*global-cosmopolit orientation government*) sehingga reformasi birokrasi merupakan perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan yang tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur. Reformasi Pemerintah Daerah lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan profesionalitas dan netralitas aparatur guna mengurangi politisasi birokrasi karena dominasi dan hegemoni birokrasi untuk itu aparatur daerah dituntut untuk lebih mengedepankan profesionalisme, akuntabel serta responsif terhadap aspirasi dalam menjalankan misi sebagai pelayan masyarakat (*public servant*).

Tuntutan perubahan yang dihadapi pada Pemerintah Daerah sejalan dengan semakin besarnya tantangan dan semakin cepatnya perubahan eksternal khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kebijakan Pemerintah Daerah.

Reformasi Birokrasi yang pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan. Pelaksanaan reformasi birokrasi saat ini dilakukan melalui langkah-langkah bertahap, konkrit, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya yang luar biasa dengan melibatkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tersebut harus komprehensif, simultan dan berkelanjutan. Harapannya, dapat merubah *mind set* dan *culture set*, sikap dan perilaku aparatur negara menjadi lebih bersih, profesional, melayani, sejahtera dan netral, dalam rangka mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Upaya mengantisipasi berbagai tantangan internal dan eksternal ini dilakukan dengan melakukan pembenahan di delapan area perubahan yang dimaksud meliputi manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan sumber daya manusia aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Produktivitas dan integritas yang tinggi disertai tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh segenap aparatur Daerah menjadi fokus dalam reformasi birokrasi. Mengacu pada kondisi birokrasi terkini, Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang melaksanakan reformasi birokrasi dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, akuntabilitas sesuai kemampuan, serta sejumlah permasalahan yang dihadapi. Secara umum, masing-masing delapan area perubahan memiliki tujuan spesifik, yaitu:

- a. manajemen perubahan bertujuan membangun kesamaan persepsi, komitmen dan konsistensi serta keterlibatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi pada seluruh tingkatan Aparatur Daerah di Daerah;
- b. deregulasi kebijakan bertujuan mewujudkan peraturan perundang-undangan yang harmonis dan sinkron disertai pelaksanaan yang efektif dan efisien;
- c. penataan organisasi bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Lembaga Perangkat Daerah serta terhindarkannya duplikasi tugas dan fungsi yang dapat mendorong percepatan reformasi birokrasi;
- d. penataan tata laksana bertujuan mewujudkan transparansi dan akuntabilitas proses penyelenggaraan pemerintah;
- e. penataan Sumber Daya Manusia Aparatur bertujuan menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi dan berkinerja tinggi;
- f. penguatan akuntabilitas diarahkan untuk tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif serta taat pada peraturan serta berjalannya pengelolaan keuangan negara yang andal dan terpercaya;
- g. penguatan pengawasan bertujuan untuk mewujudkan berjalannya sistem akuntabilitas kinerja organisasi yang efektif; dan
- h. peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan mewujudkan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih aman, lebih baik dan lebih terjangkau.

Pelaksanaan tahapan kerja tahun 2022-2026 yang diupayakan untuk selaras dan mendukung peningkatan akselerasi dengan pelaksanaan RPJMD dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan tahun 2022-2026, berbagai langkah reformasi sebagaimana dijelaskan dalam *Road Map* ini yang dilakukan di Pemerintah Daerah merupakan program yang melembaga, berkesinambungan, dan diharapkan bergulir terus tanpa kehilangan momentum reformasi untuk menciptakan sistem birokrasi pemerintah daerah yang efektif, efisien dan profesional dalam melayani masyarakat.

B. SISTEMATIKA

Sistematika *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Semarang Tahun 2022 – 2026 sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan;
2. Bab II Evaluasi Capaian Dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
3. Bab III Analisis Lingkungan Strategis;
4. Bab IV Sasaran Dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2022-2026;
5. Bab V Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022- 2026; dan
6. Bab VI Penutup.

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Kebijakan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan dan capaian Reformasi Birokrasi di Kabupaten Semarang yang baru dimulai pada tahun 2019, menjadi dasar pertimbangan dalam melakukan perbaikan beberapa kebijakan Reformasi Birokrasi. Isu yang saat ini sedang muncul adalah penyesuaian *Road Map* Kabupaten Semarang Tahun 2022-2026 dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Penyusunan Roadmap ini melibatkan beberapa Perangkat Daerah yang terlibat langsung pada target dan capaian Reformasi Birokrasi Kabupaten Semarang.

B. Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Dalam *Road Map* Kabupaten Semarang telah menetapkan 8 (delapan) area perubahan. Berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten Semarang 8 (delapan) area perubahan tersebut dinilai masih relevan untuk dijalankan, hanya saja perlu dilakukan klasterisasi area berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Harapan dalam Perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan output dari masing-masing area. Program yang terdapat pada *Road Map* ini merupakan program prioritas dari masing-masing Perangkat Daerah sesuai dengan kondisi dan kapasitas Perangkat Daerah untuk mewujudkan tujuan dari Reformasi Birokrasi Kabupaten Semarang Tahun 2022-2026.

Banyak kemajuan dan hal-hal yang telah dicapai Pemerintah Daerah dalam menuju Reformasi Birokrasi. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan/permasalahan yang perlu dan akan terus dicarikan upaya untuk mengatasi kelemahan/permasalahan tersebut antara lain:

1. Manajemen Perubahan

Beberapa permasalahan yang dihadapi Pemerintah Daerah terkait manajemen perubahan antara lain:

- a. masih kurangnya tingkat pemahaman terhadap uraian tugas, sehingga berdampak pada efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- b. masih belum optimal Integritas dan dedikasi aparatur dengan prioritas dan orientasi kepentingan internal birokrasi, yang berdampak pada kurangnya totalitas dalam menghasilkan *output/outcome* untuk kepentingan publik; dan
- c. tim Reformasi Birokrasi/kelompok kerja Reformasi Birokrasi kinerjanya belum optimal sehingga berdampak pada tingkat efektifitas pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

2. Deregulasi Kebijakan

Beberapa permasalahan di bidang deregulasi kebijakan antara lain:

- a. belum optimalnya proses penyusunan Produk Hukum Daerah dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaannya;
- b. belum optimalnya Perangkat Daerah terkait penyampaian Produk Hukum yang harus direvisi atau dideregulasi; dan
- c. masih kurang efektifnya Perangkat Daerah untuk berkoordinasi terkait penyelesaian penyusunan Produk Hukum Daerah.

3. Penataan Organisasi

Beberapa permasalahan di bidang penataan organisasi yang saat ini masih ada, antara lain:

- a. belum optimalnya pengukuran tingkat kematangan/maturitas Perangkat Daerah, jenjang organisasi dan kesesuaian struktur organisasi dan ketepatan tugas fungsi; dan
- b. belum optimalnya pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan.

4. Penataan Tata Laksana

Beberapa permasalahan di bidang penataan tata laksana, antara lain:

- a. *Standard Operating Procedure* (SOP) di bidang pelayanan belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal;
- b. pemanfaatan teknologi informasi belum merata di semua unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. belum optimalnya pengembangan *e-government*, antara lain:
 - 1) pengembangan infrastruktur baik akses jaringan internet, data center dan jaringan internet pemerintah;
 - 2) pengintegrasian layanan dan aplikasi yang mendukung satu data terpusat dan berbagi pakai; dan
 - 3) pengamanan akses terhadap informasi dan pelayanan kepada masyarakat maupun komunikasi antar lembaga pemerintah.
- d. belum optimalnya pelaksanaan keterbukaan informasi publik; dan
- e. belum optimalnya proses, monitoring, evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa.

5. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

Beberapa permasalahan di bidang Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur, antara lain:

- a. standar kompetensi jabatan fungsional belum terimplementasi dengan baik;
- b. manajemen talenta belum terimplementasi dengan baik;
- c. penyusunan dan implementasi analisa kebutuhan diklat belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan kompetensi jabatan;
- d. pemberian *reward and punishment* terhadap disiplin dan prestasi kerja pegawai belum optimal terimplementasi; dan
- e. sistem informasi kepegawaian belum terintegrasi dengan sistem pendukung sehingga tidak optimal.

6. Penguatan Akuntabilitas

Beberapa permasalahan di bidang penguatan akuntabilitas, antara lain:

- a. pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja belum dilaksanakan secara maksimal;
- b. perlunya penyempurnaan *cascading* kinerja (pohon kinerja) untuk memastikan setiap unit kerja atau setiap individu pegawai, capaian kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan; dan
- c. belum optimalnya pelaksanaan evaluasi capaian kinerja (capaian kinerja Perangkat Daerah/Individu), baik evaluasi capaian kinerja bulanan/tiga bulanan/semesteran/tahunan beserta tindak lanjutnya, berdampak pada tidak maksimalnya pemanfaatan dan pelaksanaan evaluasi terhadap perencanaan dan hasil pelaksanaannya.

7. Penguatan Pengawasan

Beberapa permasalahan di bidang penguatan pengawasan, antara lain:

- a. belum optimalnya upaya peningkatan peran dan kapasitas aparat pengawasan intern pemerintah;
- b. belum optimalnya penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
- c. belum terdapat *Standard Operating Procedure* (SOP) yang baku dalam pelaksanaan pengawasan;
- d. tindak lanjut pengaduan masyarakat terhadap penyimpangan birokrasi belum optimal; dan
- e. penanganan benturan kepentingan belum dilaksanakan secara optimal.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Beberapa permasalahan di bidang peningkatan kualitas pelayanan publik, antara lain:

- a. kompetensi petugas pelayanan belum merata;
- b. masih adanya unit pelayanan yang belum melaksanakan praktik manajemen pelayanan publik secara baik;
- c. pengelolaan pengaduan pelayanan publik belum dilaksanakan secara baik khususnya terkait monitoring dan evaluasi hasil tindak lanjut pengaduan pelayanan publik; dan
- d. belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.

C. Implementasi Program Reformasi Birokrasi

Hasil evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada 44 (empat puluh empat) Perangkat Daerah dan 2 (dua) Rumah Sakit Umum Daerah di Daerah, ditemukan bahwa program Reformasi Birokrasi minim *value*, aspek yang terpenuhi masih pada tahap pemenuhan saja, sedangkan aspek *reform* nya masih minim.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah merupakan tantangan yang harus dihadapi guna mencapai tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Upaya yang dilakukan antara lain:

1. meningkatkan komitmen semua jajaran Pemerintah Daerah terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi guna mewujudkan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi;
2. melakukan perubahan pola pikir dan budaya kinerja;
3. meningkatkan kualitas penyusunan Produk Hukum Daerah;
4. membentuk struktur kelembagaan yang lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi;
5. meningkatkan penerapan sistem, prosedur, dan mekanisme kerja, serta standar pelayanan yang jelas, tertib, efisien dan efektif, transparan dan akuntabel, didukung oleh pemanfaatan teknologi dan informasi yang memadai;
6. meningkatkan integritas, profesionalitas dan disiplin sumber daya manusia aparatur;
7. meminimalisasi penyalahgunaan wewenang dan terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani dan melaksanakan program/kegiatan lainnya yang mengarah pada menurunnya bahkan meniadakan praktek penyalahgunaan wewenang dan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
8. meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sehingga nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dipertahankan dan/atau ditingkatkan;
9. meningkatkan pelayanan publik di unit-unit pelayanan; dan
10. meningkatkan pelayanan informasi publik kepada masyarakat.

D. Dampak/Hasil Kebijakan Reformasi Birokrasi

Capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Semarang, dapat terlihat dari partipasi seluruh Perangkat Daerah yang telah melaksanakan penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi walaupun secara implementasi pelaksanaan belum sepenuhnya menggambarkan adanya perubahan pada tata kelola pemerintahan. Berikut ini capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2019-2021:

1. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terjadi peningkatan dari tahun 2018 sampai dengan 2020, Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah secara berurutan mendapatkan skor nilai 58,11 (lima puluh delapan koma sebelas) atau predikat CC, di Tahun 2019 mendapatkan nilai 60,02 (enam puluh koma nol dua) atau predikat B, Kemudian pada tahun 2020 meningkat kembali dengan skor 61,05 (enam puluh satu koma nol lima), capaian penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang

berorientasi hasil pada Pemerintah Daerah berprogres menunjukkan hasil yang baik.

2. Opini Badan Pemeriksa Keuangan

Pada Tahun 2019 Opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah adalah Wajar Tanpa Pengecualian.

3. Indeks Pelayanan Publik

Berdasarkan pendataan eksternal terhadap masyarakat terkait pelayanan Pemerintah Daerah menunjukkan hasil:

No.	Hasil Survei	Indeks	
		2019	2020
1	Survei Eksternal Kualitas Pelayanan	3,29	3,60
2	Survei Eksternal Presepsi Korupsi	3,64	3,78

Hasil persepsi pelayanan tahun 2020 menunjukkan peningkatan indeks 3,60 (tiga koma enam puluh) dari skala 4,00 (empat) dari capaian tahun sebelumnya yang hanya mencapai 3,29 (tiga koma dua puluh sembilan) sedangkan untuk hasil persepsi korupsi tahun 2020 yang merupakan gambaran atas integritas pemberi layanan menunjukkan indeks 3,78 (tiga koma tujuh puluh delapan) dari 3,64 (tiga koma enam puluh empat) pada tahun sebelumnya dengan indeks maksimal adalah 4,00 (empat).

Dengan parameter komponen penilaian yang berbeda dalam Laporan Hasil evaluasi Reformasi Birokrasi pada kinerja tahun 2021 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, disampaikan bahwa Indeks Presepsi Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Semarang telah mencapai kapasitas dengan kategori baik (83,25 dari optimal skor 100) sedangkan untuk indeks persepsi anti korupsi juga menunjukkan penilaian yang relative baik (79,60 dari optimal skor 100).

4. Kapabilitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah

Kapabilitas Aparatur Pengawas Internal Pemerintah pada tahun 2021, Kabupaten Semarang berdasarkan atas penilaian Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan berada di level 3.

5. Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Hasil *Quality Assurance* dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Jawa Tengah Tahun 2021, menunjukkan bahwa nilai Maturitas Penyelenggaraan SPIP Kabupaten Semarang mencapai 3,038, sebagaimana tercantum dalam table berikut ini:

No	Unsur SPIP	Bobot	Hasil self assesment		Hasil review		Perubahan Nilai
			Skor	Nilai	Skor	Nilai	
1	Lingkungan Pengendalian	30 %	3,125	0,938	3,125	0,938	
2	Penilaian Resiko	20%	3,000	0,600	3,000	0,600	
3	Kegiatan Pengendalian	25%	3,182	0,795	3,000	0,795	0,045
4	Informasi dan Komunikasi	10%	3,000	0,300	3,000	0,300	
5	Pemantauan	15%	3,000	0,450	3,000	0,450	
Jumlah				3,083		3,083	

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas di masa yang akan datang kualitas dan daya saing sumber daya manusia. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya dalam hal tersebut tidak dimanfaatkan maka akan menghilangkan peluang untuk percepatan Reformasi Birokrasi di Daerah.

Capaian nilai Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kabupaten Semarang pada Tahun 2019 sebesar 60,02 (B) atau urutan nomor 24 (dua puluh empat) se-Provinsi Jawa Tengah. Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Daerah yang perlu mendapat perhatian untuk lebih meningkatkan percepatan kinerja birokrasi, adalah:

- a. penerapan tata pemerintahan yang baik belum menyeluruh diinternalisasikan dan dilaksanakan pada Perangkat Daerah;
- b. sistem dan pelaksanaan pengawasan dan akuntabilitas masih harus ditingkatkan agar lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja;
- c. penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan masih perlu dipertajam terutama berdasarkan prinsip-prinsip *structure follow function*;
- d. penerapan sistem merit dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia belum cukup merata dan perlu terus ditingkatkan kualitasnya; dan
- e. belum optimalnya kinerja birokrasi untuk mendukung pelayanan, baik pelayanan dasar maupun pelayanan bidang lainnya.

Upaya membangun tata kelola pemerintahan yang baik sebagai ujung pelaksanaan reformasi birokrasi, pada hakikatnya mencakup pula upaya membangun sistem nilai dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berkaitan dengan hal tersebut beberapa permasalahan yang dihadapi, antara lain: masih perlu ditingkatkannya pemahaman, kesadaran, dan kapasitas pelaku pembangunan khususnya sumber daya manusia aparatur dalam penerapan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Di samping itu, belum terdapat sinergi yang optimal antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Aparatur sebagai pelayan belum dapat sepenuhnya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, mudah, murah, manusiawi, transparan, dan tidak diskriminatif. Penyebabnya antara lain:

- a. belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi; beberapa sektor pelayanan iker belum memiliki SPM dan belum sepenuhnya mengimplementasikan secara konsisten;
- b. masih belum efektifnya sistem penanganan pengaduan masyarakat; dan
- c. belum diterapkannya manajemen mutu pada sebagian besar unit pelayanan. Selain itu pelayanan perizinan, kemudahan berusaha, pelayanan administrasi kependudukan, hingga pelayanan pendidikan dan kesehatan juga harus semakin ditingkatkan.

Akuntabilitas kinerja pembangunan juga menjadi satu kriteria menuju tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Akuntabilitas kinerja dibangun sejak proses perencanaan dan penganggaran hingga implementasi. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah adalah B (61,05) dari yang tahun sebelumnya B (60,02), yang dimulai dari proses perencanaan dalam menentukan tujuan, sasaran, program, kegiatan pembangunan daerah, beserta indikator kinerjanya agar relevan, selaras, dan konsisten. Opini Badan Pemeriksa Keuangan Wajar Tanpa Pengecualian adalah salah satu jenis opini pemeriksaan atau audit keuangan yang dikeluarkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Kabupaten Semarang telah menerima piagam Wajar Tanpa Pengecualian 5 (lima) tahunan dari Kementerian Keuangan, karena sudah 8 (delapan) kali menerima opini Wajar Tanpa Pengecualian. Selanjutnya dalam aspek sumber daya manusia aparatur pun masih menghadapi permasalahan, antara lain:

1. masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai;
2. belum diterapkannya standar kompetensi dan indikator kinerja utama sebagai parameter kinerja aparatur;
3. sistem *reward* and *punishment* bagi pegawai belum sepenuhnya berbasis kinerja dan disertai penerapan yang adil;
4. belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier/manajemen talenta berdasarkan kinerja.

Untuk itu, peningkatan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara menjadi kunci mutlak yang harus dilakukan, disertai penempatan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Demikian juga perlunya penguatan kelembagaan agar efektif dan efisien, mulai dari kelembagaan tingkat Kabupaten hingga Kecamatan.

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026

A. UMUM

Dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025, Pemerintah Daerah menetapkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi dengan merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024.

Tujuan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Semarang Tahun 2022-2026 adalah terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean Government*), sedangkan sasaran reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Semarang Tahun 2022-2026 adalah:

1. birokrasi yang bersih dan akuntabel;
2. birokrasi yang kapabel; dan
3. pelayanan publik yang prima.

Pemerintahan yang baik dan bersih		
Indikator Outcome: Indeks Reformasi Birokrasi	Indikator Impact: 1. <i>Ease of Doing Business</i> 2. <i>Corruption Perceptions Index</i> 3. <i>Government Effectiveness Index</i> 4. <i>Trust Barometer</i>	
Birokrasi yang bersih dan akuntabel Indikator: 1. Indeks Perilaku Anti Korupsi 2. Nilai SAKIP 3. Opini BPK	Birokrasi yang kapabel Indikator: 1. Indeks Kelembagaan 2. Indeks SPBE 3. Indeks Profesionalitas ASN	Pelayanan publik yang prima Indikator: Indeks Pelayanan Publik (Kebijakan Pelayanan, Profesionalisme SDM, Sarana Prasarana, Sistem informasi pelayanan Publik, Konsultasi dan Pengaduan, dan Inovasi)

B. Strategi Pelaksanaan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi diperlukan strategi, maka Pemerintah Daerah akan melaksanakan 8 (delapan) area perubahan yang tertuang dalam 8 (delapan) Program Reformasi Birokrasi serta melaksanakan rencana aksi Refomasi Birokrasi Tahun 2022-2026, sebagai berikut:

8 (delapan) Area Perubahan Reformasi Birokrasi dan Hasil Yang Diharapkan

No.	Area Perubahan	Hasil Yang Diharapkan
1.	Manajemen Perubahan	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi.

2.	Deregulasi Kebijakan	Terbentuknya produk hukum daerah yang berkualitas, berpihak pada kepentingan publik, tidak tumpang tindih dan harmonis dengan Peraturan Perundang-undangan lainnya.
3.	Penataan Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>).
4.	Penataan Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i> .
5.	Penataan SDM Aparatur	Sumber daya manusia aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera.
6.	Penguatan Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.
5.	Penguatan Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
7.	Peningkatan Kualitas Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Prioritas Pemerintah Daerah dalam menerapkan reformasi birokrasi di lingkungan internal Perangkat Daerah, aktifitas mikro mendasar pada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi dan program pada level *meso*.

Program Reformasi Birokrasi

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Birokrasi yang kapabel	Pelayanan Publik yang prima
1.	Manajemen Perubahan	Indeks Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); b. Penguatan nilai integritas; c. Pengembangan dan penguatan peran agen perubahan dan role model; d. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0; 	√	√	√
2.	Penataan Peraturan Perundangan/Deregulasi Kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); b. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; c. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan; d. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun. 		√	
3.	Penataan Organisasi/Kelembagaan	Indeks Maturitas Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja; b. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil asesment; c. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. 	√	√	√
4	Penataan Tatalaksana	Indeks SPBE	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerapan Tata Kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; b. Penerapan Manajemen Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; c. Penerapan Layanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; d. Mengintegrasikan pemanfaatan teknologi informasi dalam tata kelola pemerintahan. 	√	√	√
		<ul style="list-style-type: none"> a. Indeks Pengawasan Kearsipan b. Indeks Pengelolaan Keuangan c. Indeks Pengelolaan Aset d. Indeks Pemerintah Daerah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementasi manajemen kearsipan modern dan handal (manual – digital); b. Melakukan pengelolaan arsip secara baik; c. Mengimplementasikan digitalisasi arsip; d. Melaksanakan penatausahaan keuangan sesuai ketentuan; e. Melakukan penatausahaan pengelolaan dan pemanfaatan aset sesuai ketentuan; f. Penguatan implementasi keterbukaan informasi; g. Pengembangan dan penyelarasan proses bisnis dan SOP. 			

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Birokrasi yang kapabel	Pelayanan Publik yang prima
5	Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur	Indeks Merit <i>System</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Menerapkan prinsip- prinsip manajemen aparatur sipil negara secara profesional; b. Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>; c. Penetapan ukuran kinerja individu; d. Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; e. Penguatan implementasi reward dan punishment berdasarkan kinerja; f. Pengembangan kompetensi dan karier aparatur sipil negara berdasarkan monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; g. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen aparatur sipil negara; h. Pengembangan nilai- nilai untuk menegakkan integritas aparatur sipil negara; i. Pengembangan implementasi manajemen talenta (<i>talent pool</i>); j. Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta aparatur sipil negara. 	√	√	√
6	Penguatan Akuntabilitas	Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>); b. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja; c. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>); d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; e. Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; f. Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja. 	√	√	√
7.	Penguatan Pengawasan	Maturitas SPIP	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan penguatan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di seluruh bagian organisasi; b. Meningkatkan Kompetensi Aparat Pengawas Intern Pemerintah; c. Pemenuhan rasio Aparat Pengawas Intern Pemerintah (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); d. Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; 	√		

No	Program / Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Birokrasi yang kapabel	Pelayanan Publik yang prima
			<ul style="list-style-type: none"> e. Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; f. Pembangunan unit kerja zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi dan Bersih Melayani; g. Penguatan pengendalian gratifikasi; h. Penguatan penanganan pengaduan dan komplain; i. Penguatan efektivitas manajemen risiko; j. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan; 			
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Survei Kepuasan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (standar pelayanan, maklumat pelayanan, survei kepuasan masyarakat); b. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; c. Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; d. Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau; e. Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; f. Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik; g. Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala; h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala; i. Meningkatkan tindak lanjut dari laporan hasil survei kepuasan masyarakat. 	√	√	√

Target Indikator Area Perubahan

No	Program /Area Perubahan	Indikator	Target					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Manajemen Perubahan	Indeks Reformasi Birokrasi	62,23 (B)	64,55 (B)	66,97 (B)	69,52 (B)	72,85 (BB)	73,59 (BB)
2.	Penataan Peraturan Perundangan/Deregulasi Kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	32,82	36,10	39,71	43,68	48,05	52,86
3.	Penataan Organisasi / Kelembagaan	Indeks Maturitas Kelembagaan	19	19,1	20,5	22,5	24,5	26,5
4.	Penataan Tatalaksana	Indeks SPBE	3,07	3,10	3,20	3,30	3,40	3,55
5.	Penataan SDM Aparatur	Indeks Merit System	0,51	0,56	0,60	0,65	0,68	0,73
6.	Penguatan Akuntabilitas	Nilai SAKIP	61,23 (B)	63,55 (B)	65,97 (B)	67,52 (B)	69,85 (B)	70,59 (BB)
7.	Penguatan Pengawasan	Maturitas SPIP	Level III	Level III	Level III	Level III	Level III	Level III
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Survei Kepuasan Masyarakat	86,25	86,50	86,75	87	87,25	87,50

C. Quick Wins

Quick Wins dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari *Quick Wins* adalah adanya sebuah tindakan atau action yang bisa segera mendatangkan sebuah keberhasilan, dimana Keberhasilan tersebut mampu mendorong pencapaian kinerja selanjutnya. *Quick Wins* dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi oleh Pemerintah Daerah.

Pada tahun 2022-2026, Pemerintah Daerah telah menetapkan percepatan program (*Quick Wins*) reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Semarang yaitu:

1. Menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins* utama dengan melaksanakan penyyetaraan jabatan pengawas ke dalam jabatan fungsional.

Kegiatan Prioritas	Target					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Identifikasi dan Penyampaian Usulan Penyetaraan Jabatan	√					
Penyusunan Penyederhanaan struktur Kelembagaan	√					
Monitoring dan evaluasi Implementasi Penyederhanaan struktur kelembagaan		√				

2. Percepatan transformasi Digital sistem Pemerintahan

Digital governance merupakan salah satu solusi optimalisasi pelayanan public. Transformasi digital ini juga mencakup bagaimana mengintegrasikan seluruh area layanan sehingga mampu menciptakan suatu nilai tambah yang memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan. Dukungan sumber daya manusia dan teknologi informasi harus dimajukan secara bersamaan dan terintegrasi guna menjawab tuntutan dan kebutuhan akan pelayanan iker dan birokrasi yang dinamis, lincah, efektif, dan efisien.

Kegiatan Prioritas	Target				
	2022	2023	2024	2025	2026
Penyusunan <i>Road Map</i> dan Rencana Aksi implementasi SPBE	√				
Optimalisasi Infrastruktur digital dan percepatan integrasi SPBE	√	√	√	√	√
Penataan dan penyederhanaan struktur proses bisnis	√				
Peningkatan kapasitas dan kompetensi Aparatur	√	√	√	√	√

3. Harmonisasi Peraturan Daerah dengan Undang Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya.

Omnibus Law merupakan konsep hukum progresif yang berorientasi meminimalisasi tumpang tindih regulasi, relevansi hukum progresif dengan *Omnibus Law* dalam konteks reformasi regulasi melalui pendekatan yuridis merupakan upaya menjabarkan prinsip dan asas yang selaras antara keduanya.

Kegiatan Prioritas	Target				
	2022	2023	2024	2025	2026
Melakukan Pemetaan dan Identifikasi Rancangan Peraturan Daerah dalam rangka harmonisasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan untuk percepatan perubahan terhadap Propemperda	√	√	√	√	√

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026

A. Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai target dan jadwal yang telah ditentukan. Sehubungan dengan hal tersebut, Bupati membentuk Tim Reformasi Birokrasi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati, yang terdiri atas:

1. Tim Pengarah, bertugas untuk:
 - a. memberikan arahan dan pandangan mengenai substansi dan langkah-langkah Reformasi Birokrasi;
 - b. menetapkan tujuan dan target yang diharapkan, baik dalam kualitas hasil, ketepatan waktu dan anggaran;
 - c. mengoordinasikan pelaksanaan survei eksternal yang ditujukan kepada para pemangku kepentingan yaitu pengguna layanan instansi dan/atau masyarakat;
 - d. mengoordinasikan input data sub kriteria pemenuhan target indikator internal untuk capaian kinerja Pemerintah Daerah dalam 9 (sembilan) program mikro Reformasi Birokrasi;
 - e. memastikan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan dari kualitas hasil, ketepatan waktu dan anggaran, melalui proses monitoring dan evaluasi berkala;
 - f. mengesahkan hasil akhir pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi; dan
 - g. mengoordinasikan penyusunan rencana perbaikan dan tindaklanjut untuk tingkat Pemerintah Daerah.

2. Tim Pelaksana, bertugas untuk:
 - a. menginventarisasi dan menetapkan data Perangkat Daerah;
 - b. menetapkan akun asesor dan memberikan penugasan asesor Perangkat Daerah serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas asesor;
 - c. mengoordinasikan iker internal dan input data sub kriteria pemenuhan target indikator internal;
 - d. melakukan pembahasan dan evaluasi bersama kemajuan proses penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah;
 - e. melakukan evaluasi untuk setiap pelaksanaan aktivitas reformasi birokrasi sesuai dengan sasaran pencapaian yang telah disepakati dalam *Road Map*;
 - f. melakukan evaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap keseluruhan pelaksanaan aktifitas reformasi birokrasi sesuai sasaran pencapaian yang telah disepakati dalam *Road Map*.

3. Sekretariat Tim, bertugas untuk:
 - a. melaksanakan urusan administrasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - b. menghimpun data-data yang berkaitan dengan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - c. menyiapkan data dan fasilitas penyelenggaraan rapat-rapat koordinasi dan menyediakan bahan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - d. menyiapkan bahan laporan penyelenggaraan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - e. menyiapkan bahan penyusunan/perumusan rencana program dan kegiatan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - f. menyiapkan bahan data, dokumen terkait Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - g. mengirimkan hasil akhir pelaksanaan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi secara *online*; dan
 - h. menyiapkan bahan lainnya terkait Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

B. Monitoring

Monitoring dilakukan setiap tahun sekali, Tim Pelaksana melakukan monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada masing-masing bidang/program pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

C. Evaluasi

Untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di masing-masing bidang/program, Tim Pelaksana melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Evaluasi dilakukan berdasarkan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing kelompok kerja/penanggungjawab.

D. Pelaporan

Tim Pelaksana menyusun laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Laporan dimaksud disampaikan kepada Tim Pengarah sebagai bahan kebijakan lebih lanjut. Selain hal tersebut, pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan juga dilaksanakan oleh Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi setiap tahun sekali. Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi disampaikan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB VI

PENUTUP

Peraturan Bupati ini merupakan penyesuaian dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. *Road Map* ini merupakan perencanaan Reformasi Birokrasi tahap ke-1 (satu) sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten 5 (lima) tahun mendatang tahun 2020-2024.

Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh kelompok kerja dan Perangkat Daerah atau Unit Kerja khusus yang berkaitan langsung untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang di dalam dokumen ini sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026 dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan, keinginan dan harapan para pemangku kepentingan. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah Reformasi Birokrasi yang direncanakan, namun dalam praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan, karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan.

Setiap individual pegawai, pejabat, anggota Tim Reformasi Birokrasi, setiap Perangkat Daerah harus terus-menerus berupaya untuk melakukan upaya perbaikan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Upaya Reformasi Birokrasi merupakan upaya yang harus dilakukan dengan penuh kesabaran, pengorbanan dan memakan banyak waktu, namun harus dilakukan dan tidak boleh ditunda.

Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Daerah harus terus dibangun agar dapat dibangun tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, seluruh jajaran Pemerintah Daerah telah berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi secara bersungguh-sungguh.

BUPATI SEMARANG,

ttd.

NGESTI NUGRAHA

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI SEMARANG
 NOMOR 8 TAHUN 2022
 TENTANG
 ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
 PEMERINTAH KABUPATEN
 SEMARANG TAHUN 2022-2026

AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2022-2026

A. Area Perubahan, Program Kebijakan dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi

No	Area Perubahan	Permasalahan	Hasil yang diharapkan	Program kebijakan
1.	Manajemen Perubahan	1. Belum optimalnya pelaksanaan manajemen kinerja sebagai budaya birokrasi di lingkungan Perangkat Daerah, 2. Belum terimplementasinya budaya kerja secara baik dan benar 3. Masih rendahnya pemahaman citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat. 4. Pengembangan kebijakan zona integritas, WBK dan WBBM hanya bersifat administratif sehingga belum mampu merubah pola dan perilaku aparatur secara optimal	Membangun kultur birokrasi pemerintah yang produktif, efisien, dan efektif untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang tinggi dengan mengubah mindset, pola iker, sikap dan perilaku serta motivasi kerja.	1. Pembentukan tim Reformasi Birokrasi sebagai upaya mengaktualisasi kembali nilai nilai budaya kerja dan memfasilitasi optimalisasi kinerja Kelompok Budaya Kerja pada perangkat daerah 2. Sosialisasi dan internalisasi Pengembangan Budaya kerja dalam upaya mengoptimalkan perubahan mindset aparatur untuk lebih profesional

No	Area Perubahan	Permasalahan	Hasil yang diharapkan	Program kebijakan
2.	Deregulasi Kebijakan	Belum optimalnya pengelolaan sistem pengendalian peraturan perundang-undangan	Pemetaan peraturan perundang undangan, deregulasi, pengembangan regulasi, sosialisasi dan pengukuran dampak penataan perundang-undangan untuk memperbaiki kualitas peraturan perundang-undangan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi, analisis dan evaluasi produk hukum dalam rangka sinkronisasi dan harmonisasi kebijakan Pemerintah Daerah 2. Pengembangan sistem pengendalian penyusunan produk hukum melalui penyusunan SOP legal drafting dan publikasi/sosialisasi produk hukum
3.	Penataan Organisasi	Kecenderungan menerapkan pola maksimal dalam hal pembentukan lembaga dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan (potensi dan keuangan) daerah namun lebih untuk memenuhi amanat regulasi yang berdampak pada meningkatnya beban pembiayaan daerah.	Penataan kembali organisasi perangkat daerah yang tepat fungsi dan ukuran (<i>rightsizing</i>) yang berdasarkan potensi, karakteristik, kemampuan dan kebutuhan secara efektif, efisien, rasional, dan proporsional berdasarkan visi dan misi pembangunan daerah dengan mengedepankan kompetensi dan profesionalitas dalam pelaksanaan tugas serta penerapan strategi organisasi pembelajaran (<i>learning organization</i>) yang cepat beradaptasi terhadap perubahan	Pelaksanaan review kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai dasar evaluasi dan optimalisasi kebijakan kelembagaan perangkat daerah yang efektif dan efisien dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah dengan lebih produktif

No	Area Perubahan	Permasalahan	Hasil yang diharapkan	Program kebijakan
4.	Penataan Tatalaksana	Belum seluruh aspek regulasi tatalaksana penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah terstandar baku (masih sifatnya parsial), sehingga berdampak pada rendahnya tingkat Pemahaman penatalaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.	Ketatalaksanaan aparatur pemerintah disederhanakan melalui mekanisme, sistem, prosedur, dan tata kerja yang tertib, efisien, dan efektif melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pengendalian, proses korporatisasi dan privatisasi, pengelolaan sarana dan prasarana kerja, penerapan perkantoran elektronik dan pemanfaatan teknologi informasi (<i>e-government</i>), dan apresiasi kearsipan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktualisasi standar prosedur Operasional sebagai dasar seluruh penatalaksanaan sistem pemerintahan secara lebih efektif, efisien dan produktif 2. Peningkatan pengembangan <i>e-Government</i> sebagai salah satu upaya mengoptimalkan pelayanan dan bentuk keterbukaan informasi bagi masyarakat
5.	Penataan SDM Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. 2. Belum optimalnya pelaksanaan pengukuran kinerja individu yang mengacu pada kinerja organisasi yang terintegrasi. 3. Belum dilaksanakannya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan kinerja individu dan organisasi. 4. Belum optimalnya peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan organisasi. 	Penerapan dan pengembangan sistem manajemen kepegawaian dengan klasifikasi jabatan, standar kompetensi, pengelolaan sistem diklat, standar kinerja, penyusunan pola karier terbuka berbasis kinerja serta dukungan pengembangan database kepegawaian menuju manajemen modern diharapkan mampu menciptakan aparatur daerah yang profesional, netral, berdayaguna, berhasilguna, produktif, transparan, bersih dan bebas KKN untuk melayani masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengintegrasian sistem Manajemen Aparatur dan sistem informasi Kepegawaian sebagai dasar penetapan seluruh kebijakan bidang kepegawaian 2. Peningkatan standarisasi kompetensi aparatur secara berkesinambungan

No	Area Perubahan	Permasalahan	Hasil yang diharapkan	Program kebijakan
6.	Penguatan Akuntabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya sinergitas dokumen perencanaan, penganggaran, evaluasi dan pelaporan. 2. Belum pengelolaan anggaran secara efektif dan efisien dan rendahnya tingkat efesiensi penyelenggaraan birokrasi 3. Belum optimalnya penerapan manajemen kinerja dan akuntabilitas aparatur. 4. masih lemahnya pemahaman dan komitmen para pelaksana pemerintahan dan pembangunan dalam menerapkan suatu perencanaan dengan mendasarkan mengimplementasikan manajemen kinerja. 	<p>Peningkatan Pemahaman tentang akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah daerah ditandai oleh berjalannya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang efektif, serta berjalannya sistem dan lingkungan kerja yang kondusif didukung sistem informasi dan pengolahan data elektronik yang terpadu berdasarkan penilaian dan evaluasi kinerja instansi dan individu oleh pemegang kebijakan, masyarakat dan pihak lain yang berkepentingan</p>	<p>Sinkronisasi dan sosialisasi kebijakan perencanaan, monitoring pelaksanaan kebijakan dan evaluasi tingkat capaian kinerja secara terintegrasi</p>
7.	Penguatan Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kapasitas APIP dan penenrapan SPIP 2. Belum optimalnya menerapkan Pengelolaan sistem penanganan gratifikasi secara optimal. 3. <i>Wishtle Blowing System</i> dan penanganan benturan kepentingan belum diterapkan 	<p>Sistem pengawasan daerah dengan elemen-elemen pengawasan fungsional, pengawasan internal, pengawasan eksternal, dan pengawasan masyarakat ditandai oleh sistem pengendalian dan pengawasan yang tertib, sisdalmen/waskat, wasnal, dan wasmas, koordinasi, integrasi dan sinkronisasi aparat pengawasan</p>	<p>Optimalisasi implementasi Sistem pengendalian intern Pemerintah dan pengembangan kapasitas APIP</p>

No	Area Perubahan	Permasalahan	Hasil yang diharapkan	Program kebijakan
			yang mendukung pelaksanaan tindak lanjut, serta peningkatan jumlah dan kualitas aparatur yang profesional dan memadai maka intensitas tindak lanjut pengawasan dan penegakan hukum dapat dilaksanakan secara adil dan konsisten	
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang Optimalnya pemanfaatan teknologi informasi (belum terintegrasi) dalam penyelenggaraan pelayan public yang mudah diakses dan transparan 2. Rendahnya tingkat implementasi Sistem prosedur Operasional sebagai panduan pelaksanaan kinerja yang sistematis dan terstruktur. 3. Belum optimalnya pelaksanaan inovasi pelayanan publik untuk peningkatan kualitas pelayanan publik. 4. Belum optimalnya pelaksanaan survei kepuasan masyarakat pada unit pelayanan publik sebagaimana amanat Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sehingga pelayanan yang dilaksanakan kurang responsif. 	Penataan Kelembagaan, SDM Aparatur, ketatalaksanaan, dan pengawasan untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan publik secara cepat, tepat, adil, informatif, akomodatif, konsisten, efisien, transparan dan akuntabel	Pengembangan kapasitas pelayanan secara terpadu dan transparan melalui kebijakan peningkatan standarisasi sarana prasarana dan SDM pelayanan secara baku dan pengembangan inovasi pelayanan

No	Area Perubahan	Permasalahan	Hasil yang diharapkan	Program kebijakan
		5. Rendahnya tingkat pemenuhan standarisasi kualitas sarana prasarana pelayanan dan kapasitas aparatur		

B. Program Kebijakan, Kegiatan Pendukung dan Rencana Aksi

No	Area Perubahan	Kegiatan Pendukung	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Indikator Keberhasilan	Penanggung jawab
1.	Manajemen Perubahan	1. Pembentukan tim Reformasi Birokrasi dan <i>Road Map</i> reformasi birokrasi	√						Ketersediaan dokumen sebagai panduan pelaksanaan program kerja reformasi birokrasi	Bagian Organisasi
		2. Fasilitasi Pembentukan Kelompok Budaya Kerja	√	√	√	√	√	√	Ketersediaan struktur agen perubahan yang bertanggungjawab terhadap seluruh tahapan pengembangan budaya kerja	Tim Reformasi Birokrasi
		3. Sosialisasi dan Aktualisasi nilai nilai Budaya Kerja	√	√	√	√	√	√	Peningkatan kapasitas , pemahaman dan pola pikir aparatur terhadap budaya kerja profesional	Tim Reformasi Birokrasi
2.	Penataan dan Penguatan Organisasi	Evaluasi kelembagaan yang mengacu pada kesesuaian struktur dan tugas fungsi lembaga berdasarkan	√	√	√	√	√	√	Kelembagaan perangkat daerah yang efektif dan efisien	Bagian Organisasi

No	Area Perubahan	Kegiatan Pendukung	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Indikator Keberhasilan	Penanggung jawab
		pelaksanaan urusan pemerintah daerah dan urgensi pencapaian visi dan misi pembangunan Daerah								
3.	Penataan Ketatalaksanaan	1. Fasilitasi penyusunan dan sinkronisasi Standar Operasional Prosedur pada setiap pelaksanaan tugas dan fungsi	√	√	√	√	√	√	Peningkatan Kualitas kinerja aparatur	Bagian Organisasi
		2. Fasilitasi pengembangan e-government dilingkungan pemerintah daerah	√	√	√	√	√	√	Peningkatan Kualitas kinerja aparatur	Bagian Organisasi
		3. Pengembangan								
4.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1. Fasilitasi percepatan perbaikan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan inovasi pelayanan	√	√	√	√	√	√	Standarisasi kualitas pelayanan publik pada Perangkat Daerah	Bagian Organisasi
		2. Pengembangan Kebijakan keterbukaan informasi publik	√	√	√	√	√	√	Peningkatan Transparansi hasil proses kinerja dan informasi kepada masyarakat	Dinas Komunikasi dan Informatika

No	Area Perubahan	Kegiatan Pendukung	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Indikator Keberhasilan	Penanggung jawab
		3. Penyederhanaan alur proses dan struktur pelayanan melalui sistem pelayanan terpadu	√	√	√	√	√	√	Standarisasi kualitas pelayanan publik pada Perangkat Daerah	Bagian Organisasi
5.	Penataan sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur	1. Pengintegrasian data Manajemen Aparatur dengan Informasi kepegawaian melalui <i>Web Service System</i>	√	√	√	√	√	√	Peningkatan validitas pemanfaatan data manajemen kepegawaian secara real time	Badan Kepegawaian Daerah Bagian Organisasi
		2. Peningkatan kompetensi aparatur daerah	√	√	√	√	√	√	Peningkatan Kapasitas pendayagunaan aparatur daerah secara optimal	Badan Kepegawaian Daerah
6.	Penataan peraturan Perundang Undangan	Harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang undangan	√	√	√	√	√	√	Ketersediaan kebijakan perundang undangan sebagai sistem kebijakan yang saling berkaitan	Bagian Hukum
7.	Penguatan Pengawasan	1. Penerapan kebijakan sistem pengendalian intern pemerintah secara optimal dan peningkatan kapasitas APIP 2. Pembangunan zona integritas	√	√	√	√	√	√	Peningkatan Kapasitas Pengendalian secara memadai dan dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi	Inspektorat

No	Area Perubahan	Kegiatan Pendukung	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Indikator Keberhasilan	Penanggung jawab
8.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Sinkronisasi dan sosialisasi kebijakan perencanaan, monitoring pelaksanaan kebijakan dan evaluasi tingkat capaian kinerja pembangunan oleh perangkat daerah	√	√	√	√	√	√	Peningkatan Kapasitas Manajemen berbasis kinerja	Bagian Organisasi Inspektorat Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah

BUPATI SEMARANG,

ttd.

NGESTI NUGRAHA