



BUPATI PEMALANG  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PEMALANG  
NOMOR 57 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PEMALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang dibutuhkan peningkatan kualitas penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, menyebutkan bahwa apabila diperlukan, pimpinan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dan kepala satuan/unit kerja dapat menetapkan ketentuan teknis internal yang diperlukan dalam pelaksanaan PMPRB;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 316, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950;
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. 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);
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
8. 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 PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pemalang.
2. Bupati adalah Bupati Pemalang.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pemalang.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Bagian Organisasi adalah Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang.
8. Inspektur adalah Inspektur Kabupaten Pemalang.

9. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat RB adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah langkah bertahap, konkrit, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa.
10. Tim Reformasi Birokrasi adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan menyangkut 8 (delapan) aspek perubahan.
11. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
12. Asesor adalah pegawai di lingkungan pemerintah daerah yang melakukan PMPRB di tingkat pemerintah daerah ataupun tingkat perangkat daerah.
13. Tim asesor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan PMPRB pada Perangkat Daerah.
14. Evaluator adalah tim yang diminta untuk melaksanakan penilaian terhadap efektivitas program agar hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan di dalam menentukan tindak lanjut terhadap kelangsungan program tersebut.
15. Evaluator eksternal adalah tim evaluator dari Inspektorat dan Bagian Organisasi.
16. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (input) keluaran (output), dan hasil (outcome) terhadap rencana dan standar.
17. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh unit pengelola reformasi birokrasi nasional.
18. Indeks Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat IRB adalah nilai pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
19. Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat IRB PD adalah nilai pelaksanaan reformasi birokrasi Perangkat Daerah.

20. Lembar Kerja Evaluasi selanjutnya disingkat LKE adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.
21. Konsensus adalah proses untuk menghasilkan atau menjadikan kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama.
22. Rencana Kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
23. Monitoring adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan program kegiatan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/ atau akan timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin.

## BAB II PEDOMAN EVALUASI

### Pasal 2

Pedoman evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah merupakan instrumen:

- a. bagi Asesor dalam melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- b. bagi evaluator eksternal dalam melakukan validasi atas hasil PMPRB perangkat daerah yang disampaikan pada Bupati melalui Bagian Organisasi.

### Pasal 3

Pedoman evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah tercantum dalam Lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### Pasal 4

- (1) PMPRB di Lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh tim yang dikoordinasikan oleh Inspektur.
- (2) PMPRB di Perangkat Daerah dilaksanakan oleh tim yang dikoordinasikan oleh Sekretaris.

- (3) Kepala Perangkat Daerah dapat menetapkan ketentuan teknis internal yang diperlukan dalam pelaksanaan PMPRB Perangkat Daerah.
- (4) Pembentukan dan tugas tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 5

- (1) Hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah direviu oleh Inspektur.
- (2) Berdasarkan hasil reviu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur melakukan kompilasi PMPRB di Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.
- (3) Kompilasi PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan disampaikan kepada Sekretaris Daerah.
- (4) Hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh Sekretaris Daerah kepada Bupati dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

#### Pasal 6

Hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dilakukan Evaluasi Eksternal oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

#### Pasal 7

Bagian Organisasi menyusun profil pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan hasil Evaluasi Eksternal.

BAB III  
PENUTUP

Pasal 8

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 12 Oktober 2020

BUPATI PEMALANG,

Cap  
ttd

JUNAEDI

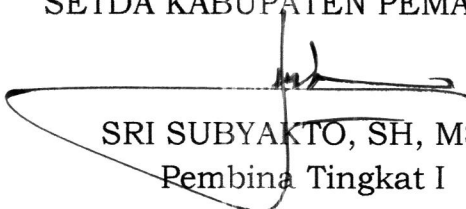
Diundangkan di Pemalang  
pada tanggal 12 Oktober 2020  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN PEMALANG,

Cap  
ttd

MOHAMAD ARIFIN

BERITA DAERAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2020 NOMOR 57

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN PEMALANG

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

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI PEMALANG  
NOMOR 57 TAHUN 2020  
TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG

BAB I  
PENDAHULUAN

**A. Latar Belakang**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di setiap perangkat daerah.

Penilaian reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (*self assesement*) oleh Bagian Organisasi dan Inspektorat merupakan bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi.

Agar pelaksanaan penilaian reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka perlu ditetapkan Pedoman Mekanisme Kerja PMPRB.

**B. Tujuan**

Penetapan Pedoman Mekanisme Kerja PMPRB bertujuan:

1. Memudahkan dalam menyediakan informasi mengenai perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi dan upaya perbaikan yang perlu dilakukan;
2. Memudahkan proses penilaian pelaksanaan RB.

**C. Langkah Umum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**

1. Kinerja sebagai dasar dalam pelaksanaan RB secara menyeluruh;
2. Organisasi yang dibangun didasarkan pada kinerja yang akan dihasilkan;
3. Proses bisnis yang disusun terkait langsung dengan kinerja;
4. Pengelolaan sdm didasarkan pada kinerja;
5. Pelaksanaan e-government dilaksanakan secara terintegrasi;
6. Peraturan perundangan dilakukan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pencapaian kinerja;



7. Pengawasan dikaitkan dengan pencapaian tujuan/sasaran organisasi;
8. Kualitas pelayanan publik secara menyeluruh;
9. Pelaksanaan RB menjangkau seluruh perangkat daerah;
10. Pelaksanaan zona integritas untuk percepatan pelaksanaan RB.

## BAB II

### PEMBENTUKAN TIM REFORMASI BIROKRASI

#### **A. Pembentukan Tim RB Perangkat Daerah**

Kepala Perangkat Daerah membentuk Tim RB. Dalam melaksanakan tugasnya, Tim RB Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh Sekretaris bertanggungjawab menyampaikan laporan hasil PMPRB kepada Kepala Perangkat Daerah.

#### **B. Pembentukan Tim RB Pemerintah Daerah**

Sekretaris Daerah sebagai penanggungjawab dapat membentuk tim pelaksana RB untuk membantu pelaksanaan tugasnya. Tim Pelaksana RB terdiri dari Unsur Perangkat Daerah yang mengampu 8 (delapan) area perubahan RB.

Inspektur sebagai koordinator PMPRB dalam melaksanakan tugasnya dapat membentuk tim Asesor. Tugas Tim Asesor melakukan teknis penilaian PMPRB pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.

## BAB III

## PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

## A. Model Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Model PMPRB terdiri dari dua komponen penilaian yang mencakup :

1. Pengungkit (*Enablers*) adalah seluruh upaya yang dilakukan dalam menjalankan fungsinya;
2. Hasil (*Results*) adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit.

Penjabaran Model PMPRB yang digunakan dalam pedoman ini menggunakan program-program reformasi birokrasi yang terdiri dari :

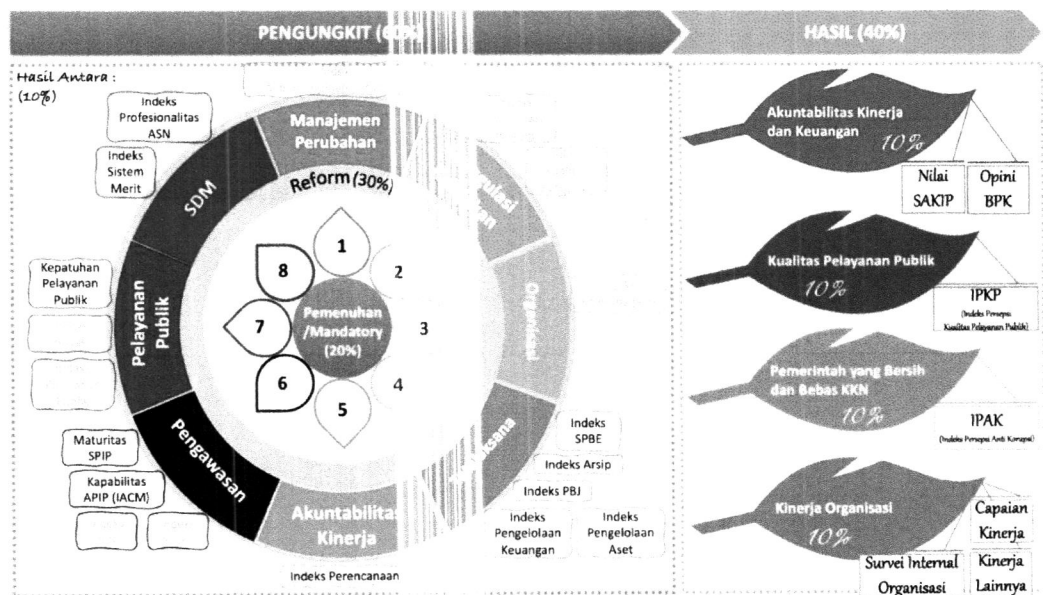
**Tabel 1**  
**PENJABARAN MODEL PMPRB**

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Pengungkit	60%	
	<b>a. Aspek Pemenuhan</b> (berisi kelengkapan data dukung dan dokumen RB meliputi 8 area perubahan)	20%	a. Manajemen Perubahan (2%); b. Deregulasi Kebijakan (2%); c. Penataan Organisasi (3%); d. Penataan Tatalaksana (2,5%); e. Penataan Manajemen SDM (3%); f. Penguatan Akuntabilitas (2,5%); g. Penguatan Pengawasan (2,5%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)
	<b>b. Aspek Hasil Antara</b> - hasil penilaian dari kementerian atau Lembaga pusat terkait indeks yang mendukung RB - Berlaku untuk penilaian tingkat Pemerintah Daerah	10%	a. Kualitas Pengelolaan Arsip (1%); b. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%); c. Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%); d. Kualitas Pengelolaan Aset (1%); e. <i>Merit System</i> (1%); f. ASN Profesional (1%); g. Kualitas Perencanaan (1%); h. Maturitas SPIP (1%); i. Kapabilitas APIP (1%); j. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)
	<b>c. Aspek Reform</b> (penilaian bentuk perubahan nyata yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan perangkat daerah)	30%	a. Manajemen Perubahan (3%); b. Deregulasi Kebijakan (3%); c. Penataan Organisasi (4,5%); d. Penataan Tatalaksana (3,75%); e. Penataan Manajemen SDM (4,5%); f. Penguatan Akuntabilitas (3,75%); g. Penguatan Pengawasan (3,75%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
2.	Hasil	40%	
a.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	a. Opini BPK (3%); b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
b.	Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (10%)
c.	Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
d.	Kinerja Organisasi	10%	a. Capaian Kinerja (5%) b. Kinerja Lainnya (2%) c. Survei Internal Organisasi (3%)
	Total	100%	

Model komponen pengungkit dan hasil dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Komponen Pengungkit PMPRB**



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima.

## B. Metodologi Penilaian

Metodologi yang digunakan untuk melakukan penilaian pada komponen pengungkit adalah teknik “*criteria referrenced test*” dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria penilaian dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan penilaian komponen hasil, antara lain menggunakan nilai akuntabilitas kinerja, nilai kapasitas organisasi (survei internal), nilai

persepsi korupsi (survei eksternal), opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan. Kriteria penilaian tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) reformasi birokrasi. Nilai akhir, kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim asesor.

**C. Mekanisme Penilaian**

Tim Asesor PMPRB melaksanakan tugas Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui tahapan sebagai berikut:

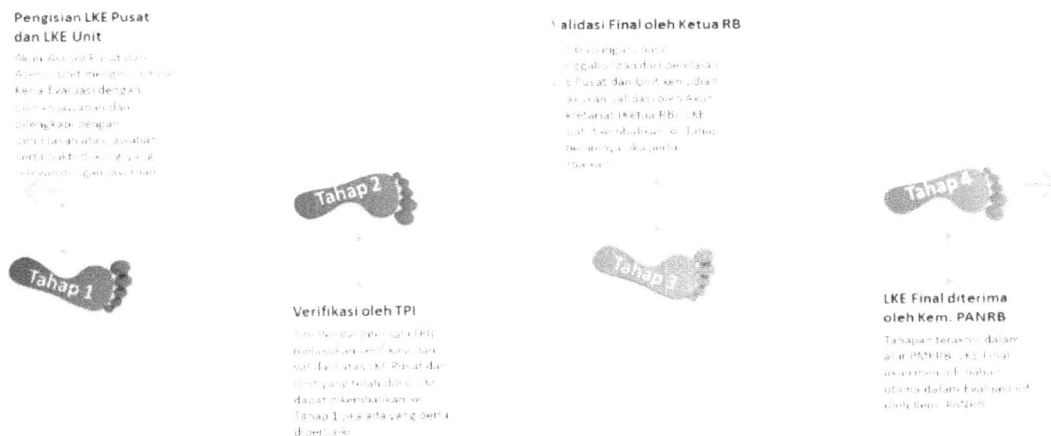
1. Memahami ruang lingkup Penilaian Mandiri yang difokuskan pada Komponen Pengungkit dan Hasil, serta mempelajari seluruh bagian instrumen penilaian;
2. Mengumpulkan bukti-bukti yang relevan dari masing-masing kriteria dan subkriteria untuk menunjang proses Penilaian Mandiri;
3. Melakukan penilaian setelah bukti terkumpul;
4. Mengombinasikan skor penilaian dari komponen pengungkit dengan bobot 60% (enam puluh persen) dan yang diperoleh dari komponen hasil dengan bobot 40 % (empat puluh persen); dan,
5. Membuat Program Rencana Aksi Perbaikan.

Mekanisme penilaian dilakukan melalui aplikasi PMPRB. Tahapan Penilaian dilakukan sebagai berikut :

**Gambar 2**  
**Mekanisme PMPRB**

**Tahapan PMPRB**

Setiap tahapan dalam PMPRB dapat dikembalikan jika hasil pengisian LKE perlu dilakukan perbaikan

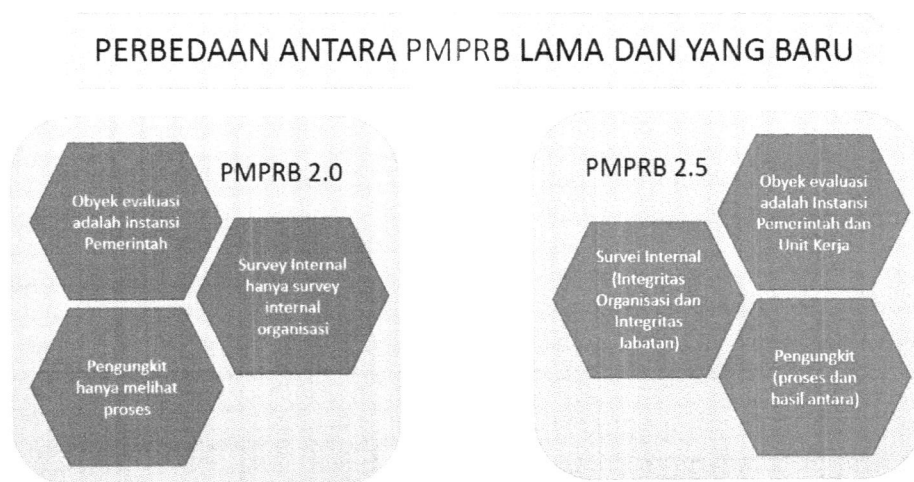


**D. Teknik penilaian**

Teknik penilaian pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik penilaian dapat dipilih untuk mendukung metode penilaian yang telah

ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya penilaian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya. Pendokumentasian langkah penilaian dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali

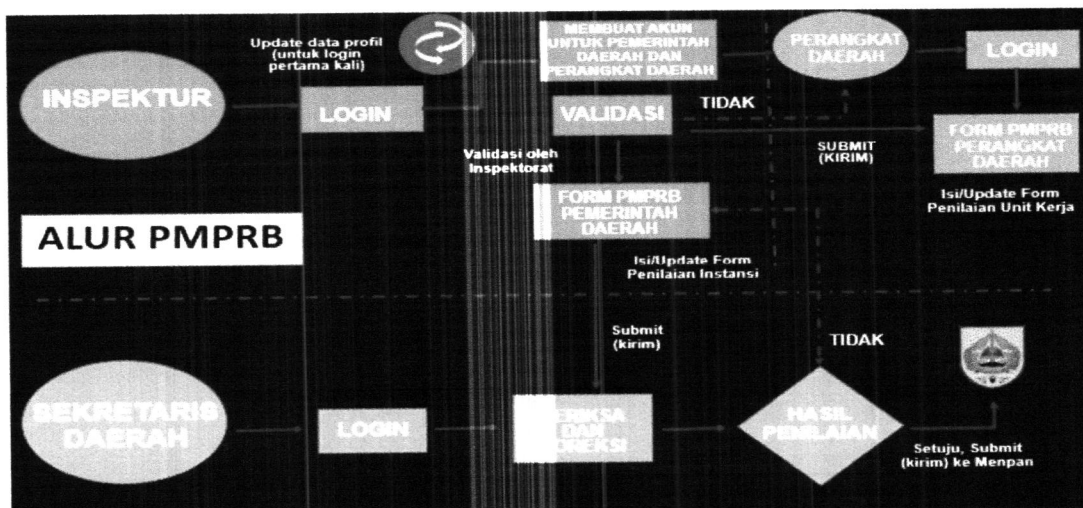
Adapun komponen penilaian pada PMPRB



**E. SKEMA PENILAIAN**

Alur pelaksanaan PMPRB merupakan tahapan yang dilalui asesor dalam melaksanakan penilaian reformasi birokrasi. Adapun alur pelaksanaan PMPRB dapat digambarkan melalui skema pada gambar sebagai berikut :

**Gambar 3  
Alur Pelaksanaan PMPRB**



Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah daerah dan perangkat daerah. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE).
- b. Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
  - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) indikator.
  - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagaimana tercantum pada tabel 1.
  - 3) Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
  - 4) Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
  - 5) Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", asesor harus menggunakan professional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.
  - 6) Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
  - 7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

- i. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub- komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub- komponen Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
    - ii. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata- rata;
    - iii. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub- komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
  - 8) Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level pusat/pemerintah daerah dan level unit kerja atau perangkat daerah. Pemetaan beberapa pertanyaan atau pernyataan tersebut sebagai berikut:
    - i. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level pusat / pemerintah daerah;
    - ii. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level unit kerja / perangkat daerah; dan
    - iii. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level pusat/ pemerintah daerah dan level unit kerja atau perangkat daerah.
- c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:



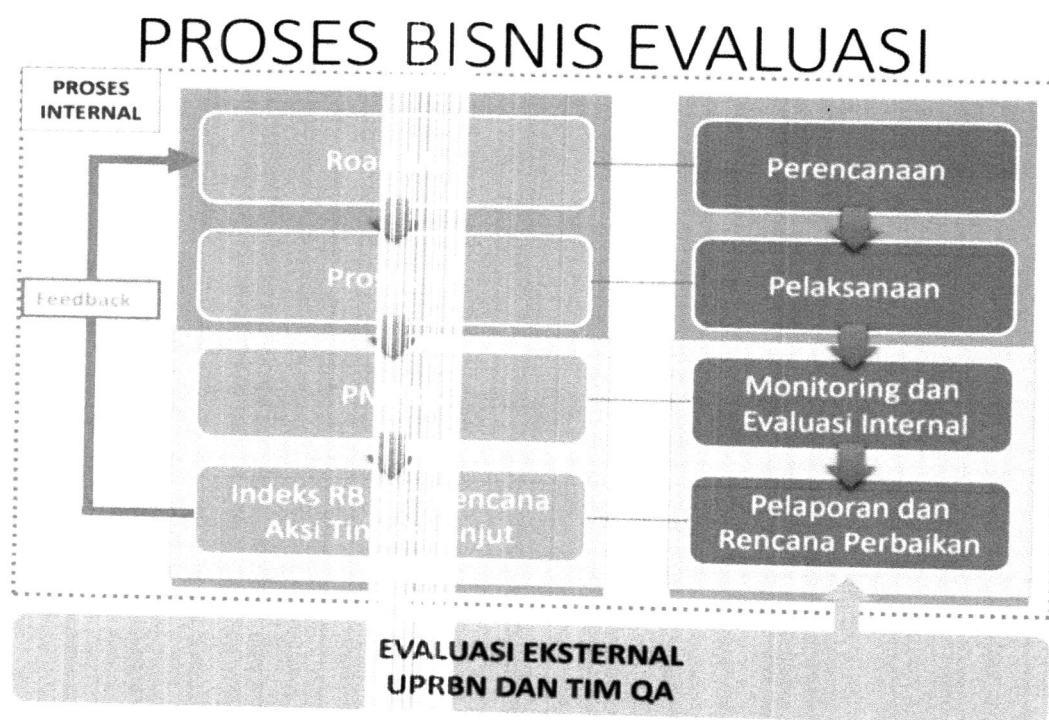
**Tabel 2**  
**Kategori Hasil PMPRB**

No.	Kategori	Nilai/Angka	Kondisi	Interpretasi
1.	AA	>90 - 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
2.	A	>80 - 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
3.	BB	>70 - 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
4.	B	>60 - 70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
5.	CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja.
6.	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.
7.	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

- d. Setelah diperoleh nilai akhir (Indeks RB *unevaluated*), Panel asesor menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

## F. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan

1. Penilaian Mandiri merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, asesor harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang reformasi birokrasi, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah.
3. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.



## G. Mekanisme PMPRB secara Daring

PMPRB secara daring atau PMPRB online merupakan tahapan penginputan hasil penilaian PMPRB 10 Perangkat Daerah Sampel oleh TPI pada aplikasi PMPRB online Kementerian PAN dan RB. Server ini beserta penunjang sistem dan jaringannya dikelola oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

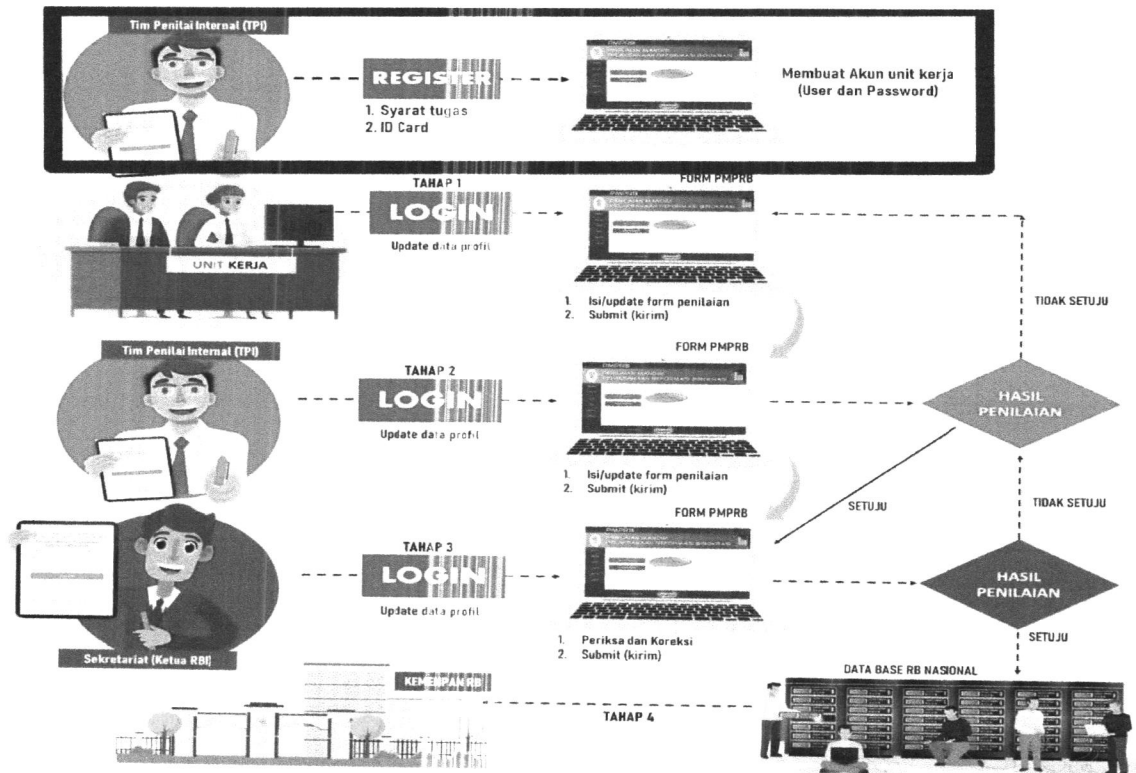
PMPRB secara daring memanfaatkan teknologi aplikasi Web-Based sehingga dalam implementasinya tidak diperlukan instalasi oleh pihak pengguna. Pengguna dan server dihubungkan dengan jaringan internet yang sudah tersedia di seluruh Indonesia. Pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet yang telah memiliki browser seperti Firefox, Internet Explorer (IE), Microsoft Edge, Google Chrome maupun lainnya dan koneksi Internet.

Dengan aplikasi Web-Based, pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet dengan Operating System (OS) seperti Windows, Linux, Mac, Android, dan lain-lain. Server PMPRB secara daring memanfaatkan OS Open Source Linux dan Engine Database Open Source Postgre SQL.

Proses yang terjadi pada aplikasi PMPRB secara daring adalah sebagai berikut :

1. Server yang menyimpan database terletak di PMPRB Resource Center dan terhubung ke jaringan internet.
2. Pemerintah daerah dan perangkat daerah sampel menggunakan PC/Laptop/Tablet yang terhubung dengan jaringan internet, mengakses PMPRB dengan alamat situs [www.pmprb.menpan.go.id](http://www.pmprb.menpan.go.id) melalui browser seperti Firefox, IE, Google Chrome.
3. Pemerintah daerah dan perangkat daerah sampel melakukan pengisian Penilaian Mandiri yang selanjutnya data tersebut akan terkirim ke Database pusat.
4. Dari data hasil penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi oleh seluruh Pemerintah daerah dan perangkat daerah sampel akan diperoleh informasi mengenai daftar Pemerintah daerah dan perangkat daerah sampel yang telah mengirimkan PMPRB secara daring.
5. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, berperan sebagai Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berfungsi melakukan Pengelolaan Data, Penilaian, Monitoring dan Evaluasi serta pembuatan Profil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tingkat nasional.

Diagram Alur Proses PMPRB secara daring adalah sebagai berikut:



1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan ID/username dengan kata sandi kepada Inspektur dan Sekretaris Daerah untuk dapat masuk ke dalam aplikasi PMPRB.
2. Setelah masuk aplikasi untuk pertama kali diharuskan untuk memperbarui data profil sebelum membuat akun unit kerja/perangkat daerah dan melakukan penilaian.
3. Inspektur membuat akun untuk unit kerja/perangkat daerah dan diserahkan kepada unit kerja/perangkat daerah.
4. Unit kerja/ perangkat daerah melaksanakan penilaian dan menginput data hasil penilaian tingkat unit kerja ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
5. Tim Penilai Internal (TPI)/Asesor melakukan verifikasi terhadap hasil penilaian tingkat unit kerja. Jika diperlukan TPI dapat menolak/mengoreksi dan mengkomunikasikan hasil verifikasi tersebut kepada unit kerja/ perangkat daerah.
6. Jika TPI sudah meyakini kebenaran hasil penilaian unit kerja, maka Inspektur mengkoordinasikan penilaian dan menginput data hasil PMPRB tingkat instansi ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.

7. Hasil penilaian tingkat instansi disampaikan kepada Sekretaris Daerah secara daring dengan menekan tombol "Kirim Penilaian" di daftar penilaian.
8. Sekretaris Daerah bertugas untuk memantau serta memeriksa hasil penilaian yang telah dikirim Inspektur sebelum dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring. Apabila ada kekurangan atau perlu perbaikan dalam penilaian tersebut, Sekretaris Daerah dapat mengirimkan kembali penilaian tersebut kepada Inspektur untuk diperbaiki kembali. Apabila hasil PMPRB yang disampaikan oleh Inspektur sudah sesuai dengan kondisi instansi, maka Sekretaris Daerah mensubmit hasil PMPRB ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.
9. Setiap penilaian yang telah dikirim oleh Sekretaris Daerah ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan segera diperiksa dan dievaluasi oleh tim evaluator.

Pemerintah daerah menyampaikan hasil PMPRB secara daring kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi/Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN) paling lambat tanggal 30 April setiap tahunnya. Apabila terdapat perubahan terkait waktu penyampaian, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan informasi melalui surat pemberitahuan.

BAB IV  
PENUTUP

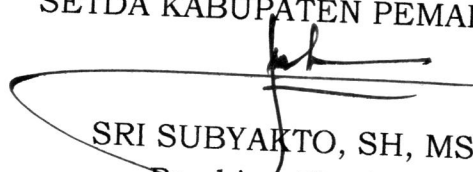
Evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, asesor atau evaluator harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang reformasi birokrasi, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah daerah dan perangkat daerah di lingkungan pemerintah kabupaten Pemalang.

Bagian Organisasi Setda Kabupaten Pemalang memfasilitasi pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam rangka penerapan PMPRB melalui metode saling belajar dan tukar pengalaman dalam pelaksanaan reformasi birokrasi antar perangkat daerah guna peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi.

Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Pemalang.

Demikian Pedoman Mekanisme kerja ini ditetapkan sebagai Pedoman bagi Tim Asesor PMPRB dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN PEMALANG

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

BUPATI PEMALANG,

Cap  
ttd

JUNAEDI

## LAMPIRAN II

## PERATURAN BUPATI PEMALANG

## NOMOR 57 TAHUN 2020

TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG**I. Komponen Penilaian Reformasi Birokrasi**

Terdapat perbedaan signifikan PMPRB di tahun 2020 terutama dari segi pembobotan dimana lebih ditekankan pada perubahan (reform) apa yang terwujud dengan melaksanakan percepatan RB melalui 8 area perubahan. Pada LKE PMPRB tahun 2020 penilaian meliputi 3 aspek yaitu : aspek pemenuhan, aspek hasil antara (khusus untuk penilaian kabupaten) dan aspek reform. Perbedaan tersebut dapat kami uraikan secara rinci sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Perbedaan antara PMPRB lama dan yang baru**

<b>PMPRB 2.0</b>	<b>PMPRB 2.5</b>	<b>Keterangan</b>
Obyek evaluasi adalah instansi Pemerintah	Obyek evaluasi adalah Instansi Pemerintah dan Unit Kerja	Ada tambahan Perangkat Daerah
Pengungkit hanya melihat proses	Pengungkit (proses dan hasil antara)	Ada tambahan <b>hasil antara</b>
Survey Internal hanya survey internal Organisasi	Survei Internal (Integritas Organisasi dan Integritas Jabatan)	Ada tambahan survey jabatan

**A. Komponen Hasil antara**

Hasil antara merupakan ukuran penilaian tingkat Pemerintah Daerah menggunakan indeks-indeks sebagai indikator dalam penilaiannya. Indeks-indeks pada Hasil antara yang digunakan sebagai ukuran penilaian :

- **Hasil Pengawasan Kearsipan (penguatan tatalaksana)**

Penilaian menggunakan Hasil Pengawasan Kearsipan (Perka ANRI No. 38 tahun 2015)





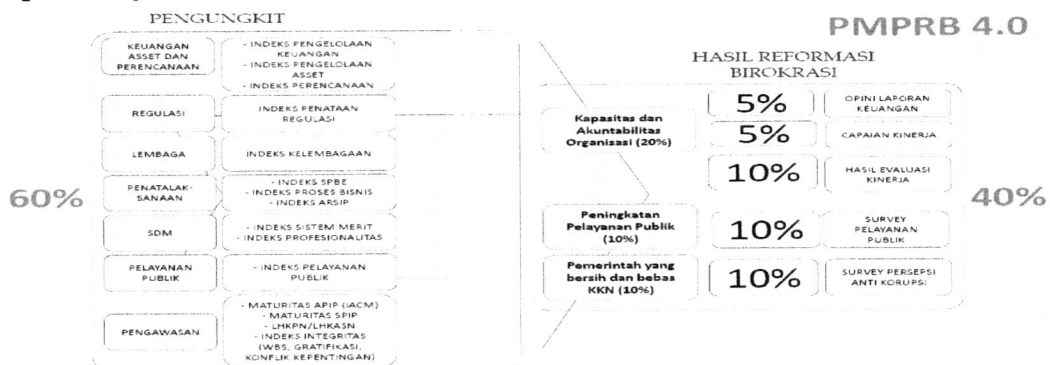
- 5. SDM :
  - Indeks Sistem Merit
  - Indeks Profesionalitas
- 6. Pelayanan Publik :
  - Indeks Pelayanan Publik
- 7. Pengawasan :
  - Maturitas APIP (IACM)
  - Maturitas SPIP
  - LHKPN/LHKASN
  - Indeks Integritas (WBS, Gratifikasi, Konflik Kepentingan)

**C. Komponen Hasil Reformasi Birokrasi (40%)**

- 1. Kapasitas dan Akuntabilitas Organisasi (20%)
  - Opini Laporan Keuangan (5%)
  - Capaian Kinerja (5%)
  - Hasil Evaluasi Kinerja (10%)
- 2. Peningkatan Pelayanan Publik (10%)
  - Survey Pelayanan Publik (10%)
- 3. Pemerintah yang bersih dan bebas KKN (10%)
  - Survey Persepsi Anti Korupsi (10%)

**II. Kertas Kerja Penilaian (KKP)**

Pendokumentasian langkah penilaian dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dapat dijadikan dasar untuk penyusunan LHE. Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan tehnik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya



Penjabaran mengenai model PMPRB terkait 8 (delapan) area perubahan pada masing-masing aspek penilaian diharapkan dapat memenuhi kondisi ideal, dengan kriteria pada masing-masing area sebagai berikut :

#### **A. Manajemen Perubahan**

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai perangkat daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja perangkat daerah yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan;
4. Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*) pada setiap perangkat daerah;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

##### a. Aspek Pemenuhan

###### 1) Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk;
- b) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi;

- c) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.

2) *Road Map* Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja telah disusun dan diformalkan;
- b) *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi;
- c) *Road Map* telah mencakup "quick win";
- d) Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi;
- e) Telah terdapat sosialisasi/internalisasi *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota organisasi;
- f) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan
- g) *Road Map*;

3) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a) PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;
- b) Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;
- c) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB;
- d) Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e) Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi;
- f) Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi;

- g) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan;
  - h) Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja;
- 4) Perubahan pola pikir dan budaya kinerja
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
  - b) Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan;
  - c) Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun *role model*;

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Komitmen dalam Perubahan:
  - 1) Agen perubahantelah membuat perubahan yang konkret di Instansi;
  - 2) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen;
  - 3) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (*reform*).

## 2) Komitmen Pimpinan

- 1) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;
- 2) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi;
- 3) Membangun Budaya Kerja
- 3) Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai - nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

## B. Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- a. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;
- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan perangkat daerah;
- c. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;
- d. Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

### a. Aspek Pemenuhan

#### 1) Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron /bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus;
- b) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat;

c) Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat.

2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/ *policy paper* dan Paraf Koordinasi;

b) Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Deregulasi Kebijakan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

Pada aspek *reform* pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

1) Peran Kebijakan:

1) Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya;

2) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi;

3) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja.

2) Penyelesaian Kebijakan :

Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di setiap perangkat daerah.

### C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi perangkat daerah daerah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal perangkat daerah daerah;
- b. Meningkatnya kapasitas perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- c. Terciptanya desain Organisasi perangkat daerah daerah yang mendukung kinerja;
- d. Berkurangnya jenjang organisasi perangkat daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

#### a. Aspek Pemenuhan

##### 1) Penataan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis;
- b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi;
- c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;
- d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;

- e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.

## 2) Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;
- b) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
- c) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;
- d) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;
- e) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;
- f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;
- g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
- h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;
- i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat /kewenangan lembaga;
- j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
- k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

## 3) Tindak Lanjut Evaluasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:



- a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan Organisasi;
- b) Hasil evaluasi untuk ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Penataan dan Penguatan Organisasi, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

1) Organisasi Berbasis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.

2) Penyederhanaan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.

3) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

D. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing pemerintah daerah. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamana SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di perangkat daerah;
- ii. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara regional;
- iii. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;
- iv. Meningkatnya kinerja di perangkat daerah

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

1) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis perangkat daerah;
- b) Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
- c) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;
- d) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;
- e) Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
- f) Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP;
- g) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
- h) Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;
- i) Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi;

2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Perangkat daerah memiliki Arsitektur SPBE;
- b) Perangkat daerah memiliki Peta Rencana SPBE;
- c) Tim Koordinasi SPBE perangkat daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya;
- d) Perangkat daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE;
- e) Perangkat daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;
- f) Perangkat daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;
- g) Perangkat daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;
- h) Perangkat daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.

3) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik;
- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan menggunakan lima indikator yang berasal dari 4 (empat) urusan, yaitu:

- 1) Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI;
- 2) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;
- 3) Kualitas Pengelolaan Keuangan, diukur dengan Indeks Pengelolaan Keuangandari kementerian keuangan;

- 4) Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;
- 2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;
  - a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
  - b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
  - c) Predikat Indeks SPBE.
- 3) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;
  - a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
  - b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
  - c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

E. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- ii. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- iii. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- iv. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- v. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing perangkat daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan Organisasi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
- b) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
- c) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;
- d) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan;
- e) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja;
- f) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
- g) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama;

- 2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;

- b) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring);
  - c) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif;
  - d) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN;
  - e) Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka.
- 3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah ada standar kompetensi jabatan;
  - b) Telah dilakukan asesment pegawai;
  - c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;
  - d) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
  - e) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
  - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.
- 4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
  - b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
  - c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;
  - d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang *independent*;
  - e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;
- 5) Penetapan kinerja individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;
- b) Penerapan Penetapan kinerja individu;
- c) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan

- kinerja organisasi;
- d) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
  - e) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
  - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
  - g) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.
- 6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;
  - b) Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;
  - c) Adanya pemberian sanksi dan imbalan (*reward*);
- 7) Pelaksanaan evaluasi jabatan  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Informasi faktor jabatan telah disusun;
  - b) Peta jabatan telah ditetapkan;
  - c) Kelas jabatan telah ditetapkan;
  - d) Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
  - e) Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.
- 8) Sistem Informasi Kepegawaian  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;
  - b) Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;
  - c) Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;

d) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu:

- 1) *Merit System*, diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;
- 2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

1) Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya;
- 2) Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;

b. Evaluasi Jabatan

Diukur dengan melihat apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang;

c. *Assessment* Pegawai

Diukur dengan melihat apakah hasil *assessment* telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;

d. Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai;

e. Kebutuhan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru;

f. Penyetaraan Jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan;



g. Manajemen Talenta

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritical dan rencana suksesi jabatan;
- 2) Dilakukan Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

F. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- i. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;
- ii. Meningkatnya kemampuan perangkat daerah dalam mengelola kinerja organisasi;
- iii. Meningkatnya kemampuan perangkat daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;
- iv. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran perangkat daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

1) Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- b) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;
- c) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;
- d) Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;

- e) Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun;
- f) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.

2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja;

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- b) Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
- c) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala;

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan Indeks Perencanaan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

1) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- 1) penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
- 2) perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;
- 3) perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
- 4) persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;
- 5) Persentase Anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi.

2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.

3) Pemberian *Reward and Punishment*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward and punishment* bagi organisasi;

#### 4) Kerangka Logis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

#### A. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing pemerintah daerah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing perangkat daerah;
- b. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing perangkat daerah.
- c. Meningkatkan sistem integritas di perangkat daerah dalam upaya pencegahan KKN

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

##### a. Aspek Pemenuhan

###### 1) Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;
- b) Telah dilakukan *public campaign*;
- c) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti.

###### 2) Penerapan SPIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP;
- b) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- c) Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian;
- d) Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi/unit kerja;

- e) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- f) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- g) Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern;
- h) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI.

### 3) Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
- b) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- c) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

### 4) *Whistle-Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat *Whistle Blowing System*;
- b) *Whistle Blowing System* telah disosialisasikan;
- c) *Whistle Blowing System* telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas *Whistle Blowing System*;
- e) Hasil evaluasi atas *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti.

### 5) Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan;
- b) Penanganan Benturan Kepentingan telah;
- c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;
- e) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

## 6) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan pencaanangan zona integritas;
- b) Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;
- c) Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan;
- e) Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.

## 7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan;
- b) APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;
- c) APIP didukung dengan anggaran yang memadai;
- d) APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis risiko;

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila penguatan pengawasan berjalan dengan baik di perangkat daerah adalah dengan melihat maturitas SPIP, dan Indeks Internal Audit Capability Model (IACM).

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi jumlah:

## 1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a. Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
- b. Jumlah yang harus melaporkan;
- c. Jumlah yang sudah melaporkan.

## 2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi :

- 1) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
- 2) Jumlah yang harus melaporkan;
- 3) Jumlah yang sudah melaporkan.
- 3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.
- 4) Penanganan Pengaduan Masyarakat  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.
- 5) Pembangunan Zona Integritas  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:
  - 1) Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);
  - 2) Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI;
  - 3) Jumlah WBK dalam 1 tahun;
  - 4) Jumlah WBBM dalam 1 tahun;
- 6) Peran APIP  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:
  - 1) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif;
  - 2) APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.

#### B. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing perangkat daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada perangkat daerah;
- ii. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada perangkat daerah;
- iii. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing perangkat daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Aspek Pemenuhan

1) Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
- b) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
- c) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.

2) Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- c) Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;
- d) Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- e) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi;
- f) Terdapat inovasi pelayanan.

3) Pengelolaan Pengaduan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- b) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- c) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

4) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;

- b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
  - c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.
- 5) Pemanfaatan Teknologi Informasi
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
  - b) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila peningkatan kualitas pelayanan publik berjalan dengan baik di perangkat daerah adalah dengan Penilaian Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009.

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- 1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada;
  - Kesesuaian Persyaratan
  - Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
  - Kecepatan Waktu Penyelesaian;
  - Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
  - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
  - Kompetensi Pelaksana/Web;
  - Perilaku Pelaksana/Web;
  - Kualitas Sarana dan prasarana;
  - Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
- 2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
  - Waktu lebih cepat;
  - Alur lebih pendek/singkat;
  - Terintegrasi dengan aplikasi.

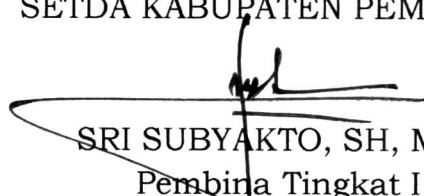


3) Penanganan pengaduan pelayanan

Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN PEMALANG

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

BUPATI PEMALANG,

Cap  
ttd

JUNAEDI