



WALIKOTA PAGARALAM **PROVINSI SUMATERA SELATAN**

PERATURAN WALIKOTA PAGAR ALAM
NOMOR 21 TAHUN 2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM
TAHUN 2020 - 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PAGAR ALAM,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mempercepat tata kelola Pemerintah yang baik di Daerah sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, perlu menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2020-2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a di atas, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2020-2024;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Pagar Alam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4115);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025;
11. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);

13. 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);
14. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Pagar Alam.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Pagar Alam.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan.
6. Road Map Reformasi Birokrasi adalah panduan bagi pengelola reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah untuk melakukan langkah-langkah konkrit dalam memperbaiki kualitas birokrasi pemerintahan.

BAB II
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan dokumen rencana rinci mengenai rancangan capaian kegiatan setiap tahun, tahapan kerja, penanggung jawab dan pelaksana, perkiraan anggaran dan kriteria keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2020-2024.

Pasal 4

Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan acuan, panduan dan arah yang dipedomani oleh setiap Unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Daerah.

Pasal 5

Kepala Perangkat Daerah wajib memantau, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilingkungan Perangkat Daerah masing-masing sesuai tugas pokok, wewenang dan tanggungjawabnya secara berkala.

Pasal 6

Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Pemerintah Daerah berkewajiban memantau, mengarahkan, dan mengevaluasi pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita
Daerah Kota Pagar Alam.

Ditetapkan di Pagar Alam
Pada Tanggal 3 Juni 2021

WALIKOTA PAGAR ALAM,

dto

ALPIAN MASKONI

Diundangkan di Kota Pagar Alam
Pada Tanggal 3 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA PAGAR ALAM.

dto

SAMSUL BAHRI BURLIAN

BERITA DAERAH KOTA PAGAR ALAM TAHUN 2021 NOMOR 21

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA PAGAR ALAM
NOMOR : 21 TAHUN 2021
TENTANG : ROAD MAP REFORMASI
BIROKRASI PEMERINTAH KOTA
PAGAR ALAM TAHUN 2020-
2024
TANGGAL : 3 Juni 2021

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM
TAHUN 2020 – 2024

I. PENDAHULUAN

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah , telah terjadi perubahan paradigma pemerintahan dari sentralistik menjadi desentralistik. Dalam rangka pelaksanaan asas Desentralisasi Daerah Provinsi, Daerah Kabupaten dan Kota berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Kewenangan Daerah mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan bidang lain yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Dengan demikian otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab menjadi tantangan besar bagi Birokrasi pemerintah Daerah untuk meReformasi diri agar menjadi lebih responsive, efisien namun tetap efektif menjalankan fungsi-fungsi pemerintah dan pembangunan.

Road Map Reformasi Birokrasi berisikan dokumen rencana rinci mengenai permasalahan, langkah yang akan ditempuh, program/kegiatan yang telah dilaksanakan, program/kegiatan yang sedang akan dilaksanakan, tahun pelaksanaan, kondisi yang diharapkan, penanggung jawab dan kriteria keberhasilan di lingkungan Pemerintah Daerah . Selain itu *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan acuan panduan dan arah yang wajib dipedomani oleh setiap unsur penyelenggaraan pemerintahan Daerah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi di Daerah .

Tantangan permasalahan yang dihadapi ke depan beberapa masih sama, beberapa disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pagar Alam 2018-2023. Tabel berikut memuat data Permasalahan per area perubahan sebagai berikut :

Tabel 1
Permasalahan pada Delapan Area Perubahan Reformasi Birokrasi

NO	AREA PERUBAHAN	PERMASALAHAN	LANGKAH YANG AKAN DITEMPUH
1	2	3	4
1.	Manajemen Perubahan	Masih minimnya budaya kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi; 2. Pembentukan dan Internalisasi agen perubahan; 3. Pengembangan nilai-nilai untuk integritas.
2.	Penguatan Pengawasan	Belum optimalnya Tata Kelola Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM); 2. Pengendalian gratifikasi; 3. Penanganan benturan kepentingan; 4. Pembangunan Pengembangan <i>Whistle Blowing</i> Sistem ; 5. Pelaksanaan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP); 6. Penanganan Pengaduan Masyarakat; 7. Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
3.	Penguatan Akuntabilitas	Belum optimalnya sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelarasan kebijakan perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja; 2. Perumusan kebijakan mengenai evaluasi kinerja; 3. Pemanfaatan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berbasis teknologi informasi; 4. Pembangunan, Pengembangan teknologi informasi dalam Manajemen kinerja.
4.	Penguatan Kelembagaan	Satuan Kerja Perangkat Daerah belum efektif dan efisien menyelenggarakan urusan pemerintahan serta belum mengakomodir kebutuhan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Organisasi Perangkat Daerah ; 2. Penataan Organisasi Perangkat Daerah .
5.	Penguatan Tatalaksana	Belum optimalnya sistem dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan penataan Standar Operasional Prosedur (SOP);

NO	AREA PERUBAHAN	PERMASALAHAN	LANGKAH YANG AKAN DITEMPUH
1	2	3	4
		prosedur kerja	<ol style="list-style-type: none"> 2. Implementasi dan Evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP); 3. Pengembangan, Penguatan sistem infrastruktur <i>E-Government</i> yang terintegrasi; 4. Pelaksanaan keterbukaan informasi publik; 5. Penyempurnaan / penguatan sistem pengadaan secara elektronik; 6. Penguatan sistem kearsipan berbasis Teknologi Informasi Komunikasi (TIK).
6.	Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Belum Optimalnya Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan; 2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan Organisasi; 3. Pengembangan <i>assessment Centre Pegawai/Talent Pool</i>; 4. Pemetaan dan pengembangan Kompetensi pegawai melalui pelatihan; 5. Perumusan dan penerapan Sistem <i>Reward and Punishment</i> dalam pengukuran kinerja pegawai; 6. Penerapan sistem promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka; 7. Penyusunan standar kompetensi jabatan struktural dan fungsional; 8. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai; 9. Pembangunan sistem informasi kepegawaian.
7.	Penguatan Peraturan Perundang-Undangan	Masih adanya peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi secara berkala berbagai peraturan Perundang-Undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang sedang diberlakukan; 2. Menyempurnakan/mengubah berbagai peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan Perundang-Undangan lain; 3. Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan Perundang-Undangan (Peraturan Daerah dan

NO	AREA PERUBAHAN	PERMASALAHAN	LANGKAH YANG AKAN DITEMPUH
1	2	3	4
			Peraturan Kepala Daerah) yang menghambat Pelayanan Publik.
8.	Peningkatan Kualitas pelayanan Publik	Belum Optimalnya pelaksanaan pelayanan publik sesuai standar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan unit layanan administrasi dan konsultasi; 2. Pelaksanaan standar pelayanan dan maklumat pelayanan publik; 3. Penerapan pelayanan satu pintu untuk perizinan dan non perizinan serta percepatan pelayanan publik; 4. Pembangunan, pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.

II. KONSOLIDASI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN REFORMASI BIROKRASI

A. Pencapaian Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

Secara umum kondisi Birokrasi di Indonesia dihadapkan pada permasalahan Organisasi yang belum berfungsi secara efektif dan efisien, duplikasi tugas dan fungsi, produktifitas dan profesionalisme yang masih rendah, distribusi pegawai belum memenuhi kebutuhan masyarakat, korupsi dan penyalahgunaan kewenangan, dominasi belanja aparatur dibanding belanja publik, serta banyak peraturan yang tumpang tindih dan multi tafsir. Dampaknya kepercayaan masyarakat terhadap Birokrasi pemerintah cenderung menurun dalam konteks inilah upaya Reformasi Birokrasi harus diarahkan untuk menganulir permasalahan yang ada.

Pada Pendahuluan telah diulas bahwa Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam sudah berjalan dan telah menunjukkan adanya peningkatan kinerja Birokrasi. Capaian hasil Reformasi yang telah diraih menjadi landasan menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi. Adapun permasalahan dan upaya yang telah ditempuh oleh Pemerintah Kota Pagar Alam pada 8 (delapan) area perubahan berikut hasil yang dicapai secara rinci sebagai berikut :

A.1. Pencapaian pada Area Manajemen Perubahan

Pada area perubahan Organisasi, permasalahan utama yang dihadapi adalah belum terbentuknya tim Reformasi Birokrasi dan belum optimal dalam pelaksanaan Reformasi

Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam, sehingga perlu dibentuknya tim untuk membina dan memantau perkembangan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam.

A.2. Pencapaian pada Area Perubahan Pengawasan

Fungsi pengawasan lebih mencerminkan akumulasi kegiatan yang sifatnya rutin. Oleh karena itu area perubahan pengawasan disamping dihadapkan pada permasalahan lama yang meskipun sudah dapat teratasi namun tetap harus ditangani dengan baik. Disamping itu juga dihadapkan pada permasalahan baru yang diakibatkan dinamika peraturan perundang undangan.

A.3. Pencapaian pada Area Perubahan Penguatan Akuntabilitas Pemerintah Kota Pagar Alam pada Sistem Akuntabilitas Kinerja telah mencapai:

1. *Casecading* kinerja yang belum saling berkaitan antar pejabat;
2. Ketersediaan Perjanjian hingga Eselon 4;
3. Pengukuran Kinerja yang dilaksanakan per triwulan;
4. Ketersediaan Aplikasi yang menunjang perkembangan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah namun belum terintegrasi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja;
4. Evaluasi Internal; dan
5. Capaian Kinerja.

Dengan demikian, akuntabilitas meliputi pertanggungjawaban pada fase perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan, serta penyempurnaan sebagai tindak lanjut atas rekomendasi hasil laporan. Oleh karena itu penataan area akuntabilitas oleh internal Pemerintah Kota Pagar Alam melibatkan banyak pemangku kepentingan, antara lain Bidang Penelitian dan Pengembangan pada Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah selaku institusi perencana, Bagian Organisasi, Inspektorat dan Badan Keuangan Daerah selaku institusi pengawas.

A.4. Pencapaian pada Area Penguatan Kelembagaan

Pada area penguatan kelembagaan, permasalahan utama yang dihadapi adalah kelembagaan Perangkat Daerah belum seluruhnya efektif dan efisien menyelenggarakan urusan pemerintah kota, sehingga perlu dilakukan penataan evaluasi Organisasi Perangkat Daerah. Akan tetapi, penataan kelembagaan efektif dan efisien bukan persoalan mudah karena berdampak langsung terhadap karir dan jabatan seseorang.

A.5. Pencapaian pada Area Perubahan Tata Laksana

Kejelasan proses bisnis/tata kerja/tata laksana dalam Instansi Pemerintah juga sering menjadi kendala penyelenggaraan Pemerintah. Berbagai hal yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat seringkali harus berjalan tanpa proses yang pasti karena tidak terdapat sistem tatalaksana yang baik. Hal ini kemudian mendorong terciptanya perilaku *hirearkis*, *feodal* dan kurang kreatif pada birokrat/aparatur. Karena itu perubahan pada sistem tata laksana sangat diperlukan dalam rangka mendorong efisiensi penyelenggaraan Pemerintah dan pelayanan, sekaligus juga untuk mengubah mental aparatur.

A.6. Pencapaian pada Area penguatan Sistem Manajemen SDM/ASN

Sumber daya manusia (SDM) aparatur merupakan aset utama yang akan menghantarkan keberhasilan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi. Struktur, anggaran, sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan optimalnya pemanfaatan tanpa didukung SDM yang kompeten. Sistem Manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan

SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem Manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.

A.7. Pencapaian pada Area Penguatan Perundang-Undangan

Masih banyaknya peraturan perundang-undang yang tumpang tindih, disharmonis, sehingga dapat diinterpretasikan berbeda atau sengaja dibuat tidak jelas untuk membuka kemungkinan penyimpangan. Kondisi seperti ini seringkali dimanfaatkan oleh aparatur untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan Negara. Karena itu, perlu dilakukan perubahan/penguatan terhadap sistem peraturan perundang-undangan yang lebih efektif dan menyentuh kebutuhan masyarakat.

A.8. Pencapaian pada Area Perubahan Pelayanan Publik

Penerapan sistem Manajemen pelayanan publik belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, yang lebih cepat, murah, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan. Karena itu, perlu dilakukan penguatan terhadap sistem Manajemen pelayanan publik agar mampu mendorong perubahan profesionalisme para penyedia pelayanan serta peningkatan kualitas pelayanan.

Upaya peningkatan dari 8 area perubahan diatas yang telah dilakukan berdasarkan penjelasan diatas, berikut hasil yang telah dicapai sebagaimana tercantum pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Pencapaian Area Perubahan Organisasi

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
Manajemen Perubahan				
1.	Tim Reformasi belum terbentuk	Penyusunan Tim Reformasi Birokrasi	Peraturan Kepala Daerah Tim Reformasi Birokrasi	Pencapaian target Reformasi Birokrasi lebih merata pada 8 area perubahan

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
2.	<i>Agent of Change</i> belum di bentuk dan di internalisasi	Penyusunan <i>Draft Regulasi Agent of Chance</i>	Surat Keputusan Penunjukan <i>Agent Of Chance</i>	Terdapat <i>Role Model</i> pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah
3.	Belum adaya pedoman Pengembangan nilai-nilai untuk integritas	Penyusunan Peraturan Kepala Daerah tentang Budaya Kerja	Adanya Peraturan Kepala Daerah tentang budaya kerja yg mengatur Nilai-Nilai Integritas	Pencapaian Nilai-nilai Integritas lebih terarah
Penguatan Pengawasan				
4.	Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM)	Belum adanya Peraturan Kepala Daerah tentang pedoman Pembangunan Zona Integritas	Peraturan Kepala Daerah tetang Pedoman Pembangunan Zona Integritas	Indeks Pelayanan Publik
5.	Pengendalian Gratifikasi	Penanganan Gratifikasi	Jumlah Laporan Gratifikasi yang ditangani	Indeks Persepsi Korupsi
6.	Penanganan benturan kepentingan	Belum adanya Peraturan Kepala Daerah yang mengatur Penanganan benturan kepentingan	Adanya Regulasi yang mengaturnya	Indeks Pelayanan Publik
7.	Pembangunan pengembangan <i>Whistle Blowing</i> Sistem	Belum adanya Regulasi yang mengatur.	Adanya Regulasi yang mengaturnya	Indeks Transparasi
8.	Pelaksanaan/ penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SIPP)	Level Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Tingkat Kinerja
9.	Penanganan pengaduan masyarakat	Pemeriksa khusus dalam rangka penanganan laporan/pengaduan	Prosentase Pengaduan Masyarakat ditangani	Indeks Tata Kelola Pemerintahan
10.	Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawasan	Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern	Level Kapabilitas Aparat Pengawasan	Indeks Tata Kelola Pemerintahan

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
	Intern Pemerintah (APIP)	Pemerintah (APIP)	Intern Pemerintah (APIP)	
Penguatan Akuntabilitas				
11.	Penyelarasan kebijakan perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja	Mengsinkronisasikan rencana strategis Daerah dan rencana strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah	Laporan hasil sinkronisasi Rencana Strategis	Rencana strategi Satuan Kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
		Mengsinkronisasikan Pohon Kinerja pejabat pimpinan tinggi sampai dengan pengawas	Laporan hasil sinkronisasi Pohon Kinerja	Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota
		Mensinkronisasi Pohon Kinerja pejabat pimpinan tinggi sampai dengan pengawas	Laporan hasil sinkronisasi Pohon Kinerja	Keselarasan Kinerja antar pejabat yang fokus dalam pencapaian sasaran
		Mengumpulkan data capaian kinerja triwulan	Laporan data capaian kinerja	Adanya kinerja yang terukur
		Menyusun laporan kinerja Daerah dan Organisasi Perangkat Daerah secara terbuka	Laporan kinerja Daerah dan Perangkat Daerah yang di publikasikan	Adanya keterbukaan informasi terkait capaian kinerja
12.	Perumusan kebijakan mengenai evaluasi kinerja	Evaluasi kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Kota Pagar Alam	Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EKPPD)	Tingkat Kinerja Pemerintah Daerah
13.	Pemantapan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berbasis teknologi Informasi	Belum adanya dan belum terintegrasinya <i>E-SAKIP</i> <i>E-PLANNING</i> <i>E-BUDGETING</i>	Pembangunan Aplikasi <i>E-SAKIP</i> yang terntegrasi dengan <i>E-PLANING</i> <i>E-BUDGETING</i>	Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang Efisien, efektif dan terbuka

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
Penguatan Kelembagaan				
14.	Evaluasi Organisasi Perangkat Daerah	Pemetaan urusan pemerintahan	Skor hasil pemetaan urusan pemerintahan	Jumlah Perangkat Daerah yang dibentuk
15.	Penataan Organisasi Perangkat Daerah	Pembentukan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pagar Alam	Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pagar Alam	Urusan pemerintahan yang menjadi wewenang Kota Pagar Alam dapat diselenggarakan
16.	Pengembangan penataan Standar Operasional Prosedur	Asistensi Standar Operasional Prosedur	Standar Operasional Prosedur (SOP) Satuan Kerja Perangkat Daerah	Indeks Pelayanan Publik
17.	Implementasi dan evaluasi	Monitoring dan evaluasi Implementasi penerapan Standar Operasional Prosedur	Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Implementasi Standar Operasional Prosedur	Indeks Pelayanan Publik
18.	Pengembangan, Penguatan sistem infrastruktur <i>E-Government</i> yang terintegrasi	-	-	-
19.	Pelaksanaan keterbukaan informasi publik	-	-	-
20.	Penyempurnaan/ Penguatan sistem pengadaan secara elektronik	-	-	-
21.	Penguatan sistem kearsipan berbasis Teknologi Informasi Komunikasi	-	-	-
Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN				
22.	Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan	1. Pemetaan Sumber Daya Aparatur 2. Pelaksanaan	1. Dokumen Informasi Jabatan	1. Tugas jabatan diketahui dengan jelas

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
	Evaluasi Jabatan	Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Evaluasi Jabatan	2. Dokumen Analisis Beban Kerja 3. Dokumen Kelas Jabatan	2. Informasi beban kerja setiap jabatan 3. Adanya pembobotan nilai yang menghasilkan kelas jabatan sebagai dasar dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
23.	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan Organisasi	Penyusunan analisa kebutuhan pegawai dengan melibatkan Satuan Kerja Perangkat Daerah / unit kerja dan dituangkan/ diinput melalui website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (<i>E-Formasi</i>) serta penyusunan kebutuhan formal pegawai (Formasi Fungsional /pelaksana)	2 (dua) Peraturan kepala Daerah	Tersedianya kebutuhan pegawai/ formasi sesuai kebutuhan Organisasi serta sesuai Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja
24.	Pengembangan <i>Assesment Centre</i> Pegawai / <i>Talent Pool</i>		<i>Assesment Centre/ Talent Pool</i>	Kompetensi Aparatur Sipil Negara semakin meningkat
25.	Pemetaan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan	1. Penyusunan analisa kebutuhan Diklat 2. Penyertaan Aparatur Sipil Negara dalam Diklat Teknis 3. Peningkatan kualitas pendidikan aparatur melalui tubel dan ijin belajar	1. Dokumen hasil analisi 2. Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada bidang teknis 3. Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada	Kompetensi Aparatur Sipil Negara semakin meningkat

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
			pendidikan Formal	
26.	Pelaksanaan Penilaian Kinerja Berbasis Online	Penilaian kinerja Individu Aparatur Sipil Negara	Penilaian Kinerja Individu Aparatur Sipil Negara	Disiplin Aparatur Sipil Negara semakin meningkat karena pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berdasarkan Kinerja
27.	Penerapan sistem promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka	Seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi		
28.	Penyusunan standar kompetensi Jabatan Struktural dan Fungsional	1. Penataan Sumber Daya Aparatur 2. Pelaksanaan Penyusunan standar Kompetensi jabatan	Dokumen standar kompetensi/managerial	Informasi Standar Kompetensi Jabatan/managerial
29.	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara	Penerapan Hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara	Disiplin Aparatur Sipil Negara dapat termonitoring dengan baik
30.	Pembangunan sistem informasi kepegawaian	Pengembangan sistem informasi kepegawaian	Aplikasi SIMPEG	Database Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Kota Pagar Alam terbaru
31.	Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang sedang diberlakukan	Pengkajian peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah)	Dokumen hasil pengkajian peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah)	Peraturan Perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
32.	Menyempurnakan / mengubah berbagai peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain	<ol style="list-style-type: none"> Melaksanakan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemprakarsa untuk mengajukan usulan rancangan Peraturan Kepala Daerah; Berkoordinasi dengan DPRD (Badan Legislasi/pembentukan Peraturan Daerah) untuk melakukan perubahan atas Peraturan Kepala Daerah yang sudah tidak relevan. 	Program pembentukan Peraturan Kepala Daerah/Program Legislasi Daerah	Peraturan Perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi
33.	Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang menghambat pelayanan publik	Melaksanakan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemprakarsa untuk melakukan pencermatan terhadap peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang menghambat pelayanan publik dan selanjutnya mengajukan usulan rancangan Perda dan Peraturan Kepala Daerah yang baru.	Usulan Rancangan Peraturan Kepala Daerah atau permohonan koreksi Peraturan Kepala Daerah dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	Peraturan Perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang mendukung pelayanan publik
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik				
34.	Pembentukan unit layanan administrasi dan konsultasi	Monitoring dan evaluasi Pembentukan Unit Layanan Administrasi	Laporan Hasil Monitoring	Meningkatnya Pelayanan Publik pada masyarakat yang di indikasi

NO	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN	KELUARAN (OUTPUT)	HASIL (OUTCOME)
1	2	3	4	5
		dan Konsultasi		dengan tingginya nilai indeks Kepuasan Masyarakat
35.	Pelaksanaan standar Pelayanan dan Maklumat pelayanan publik	Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan dan maklumat pelayanan publik	Laporan hasil Monitoring	Meningkatnya Pelayanan Publik pada masyarakat yang dimindikasi/ditunjukkan dengan tingginya nilai indeks kepuasan masyarakat
36.	Penerapan pelayanan satu pintu untuk perizinan dan non perizinan serta percepatan pelayanan publik	Monitoring dan Evaluasi Penerapan pelayanan satu pintu untuk perizinan dan non perizinan serta percepatan pelayanan publik	Laporan Hasil Monitoring	Meningkatnya Pelayanan Publik pada masyarakat yang dimindikasi dengan tingginya nilai indeks kepuasan masyarakat
37.	Pembangunan, Pengembangan dan Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik	Monitoring dan Evaluasi Pembangunan, pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik	Laporan Hasil Monitoring	Meningkatnya Pelayanan Publik pada masyarakat yang dimindikasi dengan tingginya nilai indeks kepuasan masyarakat

B. Rencana Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

Berbagai capaian hasil program/ kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana tersebut diatas kiranya dapat dijadikan referensi dalam menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam 2020-2024, meskipun dinamika permasalahan telah mengalami perubahan. Dinamika permasalahan Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam semakin dinamis berkembang selain itu, permasalahan aktual berbangsa dan bernegara tetap menjadi

sentral perhatian dalam membingkai *Road Map* Reformasi Birokrasi.

Berkenaan dengan hal tersebut penataan pada 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi berdasarkan arah visi dan misi pembangunan Daerah menjadi keharusan. Adapun desain program/kegiatan dalam *Road Map* Reformasi Pemerintah Kota Pagar Alam Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Rencana Program Manajemen Perubahan Dalam Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam 2020-2024

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Tim Reformasi Birokrasi belum terbentuk	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi	√					Peraturan Kepala Daerah Tim Reformasi Birokrasi	Pencapaian target Reformasi Birokrasi lebih merata pada 8 area perubahan	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam
2.	Agent Of Change belum dibentuk dan di internalisasi	Penyusunan <i>Draf Regulasi Agent Of Change</i>		√				Surat Keputusan Penunjukan <i>Agent Of Change</i>	Terdapat <i>Role Model</i> pada tiap-tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pagar Alam	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pagar Alam
3.	Pengembangan nilai-nilai integritas	Evaluasi Budaya Kerja	√	√	√		√	Peraturan Kepala Daerah Nilai-Nilai Integritas	Pencapaian nilai-nilai integritas lebih terarah	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam
4.	Belum terbangunnya zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM)	Pembangunan Zona Integritas		√				Jumlah unit kerja yang ditetapkan	Indeks Pelayanan Publik	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam
5.	Pengendalian Gratifikasi belum maksimal	Penanganan Gratifikasi	√	√	√		√	Jumlah Laporan Gratifikasi yang ditangani	Indeks Pelayanan Korupsi	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6.	Belum penanganan benturan kepentingan ada	Penanganan benturan kepentingan	√	√	√	√	√	Adanya Regulasi	Indeks Publik Pelayanan	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam
7.	Belum terbangunnya pengembangan Whistle Blowing Sistem	Penyusunan Regulasi dan perancangan aplikasi	√	√	√	√	√	Aplikasi pengaduan Online	Indeks Transparansi	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam
8.	Belum maksimalnya pelaksanaan/ penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Evaluasi sistem pengendalian Pemerintah Satuan Perangkat (SKPD)	√	√	√	√	√	Level Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Tingkat Kinerja	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam
9.	Belum maksimalnya Penanganan Pengaduan masyarakat	Pemeriksaan dalam penanganan laporan/ pengaduan	√	√	√	√	√	Prosentase pengaduan masyarakat ditangani	Indeks Publik Pelayanan	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam
10.	Belum memadainya Kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)		√	√	√	√	Level Kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Indeks Tata Kelola Pemerintahan	Inspektorat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	11. Belum selarasnya kebijakan perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja	3 Mensinkronkan Rencana Daerah dengan rencana strategis Satuan Perangkat Daerah	4	5	6	7	8	9 Laporan hasil sinkronisasi Rencana Strategis	10 Rencana Strategis Kerja Daerah (SKPD) selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)	11 Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Alam Pagar Alam Bidang Penelitian dan Pengembangan
		Mensinkronkan Pohon Kinerja pejabat pimpinan tinggi dengan pengawas	√	√	√	√	√	Laporan hasil sinkronisasi Indikator Kinerja	Indikator Kinerja Satuan Perangkat Daerah (SKPD) sesuai dengan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pagar Alam
		Mengumpulkan data capaian kinerja triwulan	√	√	√	√	√	Laporan data capaian kinerja	Adanya kinerja yang terukur	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam
		Menyusun laporan kinerja Daerah dan Organisasi Perangkat Daerah secara terbuka	√	√	√	√	√	Laporan kinerja Daerah dan Perangkat Daerah yang di publikasikan	Adanya keterbukaan informasi terkait capaian kinerja	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12.	Belum dirumuskan kebijakan mengenai evaluasi kinerja	Melaksanakan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Kota Pagar Alam	√	√	√	√	√			
13.	Belum adanya Implementasi SAKIP berbasis teknologi Informasi	Mengintegrasikan E-SAKIP, E-Planning, E-Budgeting	√	√	√	√	√			
14.	Belum optimalnya pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja		√	√	√	√	√			
15.	Evaluasi Satuan Kerja Perangkat Daerah	Evaluasi pemetaan urusan pemerintah	√	√	√	√	√	Hasil evaluasi Satuan Kerja Perangkat Daerah	Tipe Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sesuai dengan beban kerja	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
16.	Penataan Organisasi Perangkat Daerah	Penyusunan dan perubahan Peraturan Kepala Daerah terkait pembentukan Satuan Kerja Perangkat Daerah /Unit Pelaksana Teknis, susunan Organisasi, Susunan Organisasi Tata Kerja	√	√	√	√	√	Peraturan Kepala Daerah pembentukan Perangkat Daerah , Peraturan Kepala Daerah pembentukan Unit Pelaksana Teknis dan	Perangkat Daerah dengan tepat fungsi dan tepat ukuran sesuai beban kerja dan kebutuhan Daerah	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3 (SOTK), Tata kerja, Uraian Tugas Perangkat Daerah	4	5	6	7	8	9 Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) serta Peraturan Kepala Daerah uraian tugas Perangkat Daerah	10	11
17.	Asistensi belum dapat maksimal dilaksanakan	Optimalisasi Asistensi terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah	√	√	√	√	√	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bersangkutan memahami dan mengerti cara pembuatan dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)	Asistensi dilakukan pembuatan Operasional (SOP) secara langsung dapat dengan Standar Prosedur	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam
18.	Masih ada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang belum memiliki draft Standar Operasional (SOP) sehingga digali permasalahan Satuan Kerja	Monitoring Satuan Kerja Perangkat Daerah yang belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP)	√	√	√	√	√	Jumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan nomenklatur	Satuan Kerja Daerah dalam dan dan Standar Prosedur Operasional (SOP)	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Perangkat Daerah tersebut (SKPD)		√							
19.	Infrastruktur yang belum memenuhi standar untuk integrasi sistem informasi	Menyiapkan peralatan Infrastruktur (Survei, bandividien aplikasi)	√	√	√	√	√	Jumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang terintegrasi	Terintegrasinya Infrastruktur dan sistem informasi seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	Dinas Komunikasi dan Informasi
20.	Sumber Daya tenaga Sipil belum memadai	Pelatihan dan peningkatan kompetensi	√	√	√	√	√	Peningkatan Kinerja	Terlaksananya kegiatan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
21.	Belum terintegrasi	Pembangunan Sistem Integrasi Aplikasi	√	√	√	√	√	Aplikasi yang terintegrasi	Tidak perlu upload dokumen	Dinas Komunikasi dan Informasi
22.	Belum ada koordinasi dengan Arsip dalam bentuk <i>Soft Document</i>	Kerjasama/ koordinasi spesifikasi alat	√	√	√	√	√	Aplikasi <i>upgrade</i>	Tersentral data wananasi	Dinas Komunikasi dan Informasi
23.	Analisis jabatan, Analisis beban kerja dan evaluasi jabatan	1. Penataan sumber daya aparatur; 2. Pelaksanaan Analisis Jabatan, Analisis beban Kerja dan Evaluasi Jabatan.	√	√	√	√	√	1. Dokumen informasi Jabatan; 2. Dokumen analisis Jabatan; 3. Dokumen	1. Tugas Jabatan diketahui dengan jelas; 2. Informasi beban kerja Jabatan; 3. Adanya pembobotan nilai	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
24.	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan Organisasi	Penyusunan Analisa kebutuhan pegawai dengan melibatkan Satuan Kerja Daerah dan Perangkat Kerja /unit kerja dan dituangkan/ diinput melalui website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (E-Formasi) serta penyusunan kebutuhan formasi pegawai fungsional/ pelaksana	√	√	√	√	√	Kelas Jabatan.	yang menghasilkan kelas jabatan dasar pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP).	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
								Penyusunan Analisa kebutuhan pegawai dengan melibatkan Satuan Kerja Daerah (SKPD) /unit kerja dan dituangkan/ diinput melalui website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (E-Formasi) serta penyusunan kebutuhan formasi pegawai Assessment	Tersedianya kebutuhan pegawai/formasi sesuai kebutuhan Organisasi serta analisis jabatan dan analisis beban kerja	

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN						KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
25.	Pengembangan <i>Assesment Centre Pegawai/Talent Pool</i>		√	√	√	√	√	<i>Assesment Centre Pegawai/ talent Pool</i>	Kompetensi Aparatur Sipil Negara semakin meningkat	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
26.	Pemetaan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan analisa kebutuhan Diklat; 2. Penyertaan Aparatur Sipil Negara dalam Diklat Teknis; 3. Peningkatan kualitas pendidikan aparatur melalui Tugas Belajar dan Izin Belajar. 	√	√	√	√	√	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen hasil analisis kebutuhan Diklat; 2. Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada bidang Teknis; 3. Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pendidikan Formal 	Komptensi Aparatur Sipil Negara semakin meningkat	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
27.	Perumusan dan penerapan sistem <i>Reward and</i>	Pelaksanaan Penilaian Kinerja berbasis Online	√	√	√	√	√	Penilaian Kinerja Individu	Disiplin Aparatur Sipil Negara semakin meningkat karena pemberian <i>Reward</i>	Badan Kepegawaian dan Pengembangan	

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2 <i>Punishment</i> dalam pengukuran	3	4	5	6	7	8	10 <i>Punishment</i> dan berdasarkan kinerja	11 Sumber Daya Manusia	
28.	Penerapan sistem promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka	Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi	√	√	√	√	√		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
29.	Penyusunan standar kompetensi jabatan struktural dan fungsional	1. Penataan Sumber Daya Aparatur; 2. Pelaksanaan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.	√	√	√	√	√	Informasi standar Kompetensi Jabatan/ Manajerial	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam	
30.	Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai	Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara	√	√	√	√	√	Disiplin Aparatur Sipil Negara termonitoring dengan baik	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
31.	Pembangunan sistem informasi kepegawaian	Pengembangan sistem informasi kepegawaian	√	√	√	√	√	Data Base Kepegawaian di Kota Pagar Alam terbaru Hasil pengkajian menjadi dasar Satuan	Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia	

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
32.	Belum melaksanakan evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang berlaku	Melaksanakan evaluasi secara berkala terhadap peraturan perundang-undangan melalui program pengkajian produk hukum Daerah yang telah ditetapkan	√	√	√	√	√	Hasil pengkajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah)	Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk melakukan Revisi terhadap perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah)	Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam
33.	Belum melaksanakan penyempurnaan/m engubah berbagai perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain	Mendorong Satuan Kerja Perangkat Daerah melakukan pencermatan terhadap perda sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan selanjutnya mengajukan usulan rancangan Peraturan Kepala Daerah baru sebagai revisi dari perda yang dinilai sudah tidak relevan atau disharmonis dengan peraturan	√	√	√	√	√	Koordinasi dan supervise Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang belum menindak-lanjuti hasil pengkajian	Satuan Kerja Perangkat Daerah aktif berkoordinasi dan mengajukan usulan Peraturan Kepala Daerah sebagai revisi atas Peraturan Daerah atau Peraturan Gubernur yang dinilai sudah tidak relevan atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
34.	Proses deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah) yang menghambat pelayanan publik belum dilaksanakan secara periodik	perundang-undangan yang lebih tinggi Melakukan pengkajian dan mendorong Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pagar Alam untuk melakukan pencermatan terhadap Peraturan Daerah yang menghambat pelayanan publik dan selanjutnya mengajukan usulan rancangan Peraturan Kepala Daerah baru sebagai revisi dari Peraturan Kepala Daerah yang dinilai menghambat pelayanan publik	√	√	√	√	√	Koordinasi dan supervisi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang belum menindaklanjuti pengkajian/belum melakukan pencermatan terhadap Peraturan Kepala Daerah yang menghambat pelayanan publik	Satuan Perangkat (SKPD) Kota Pagar Alam lebih berkoordinasi mengajukan usulan Peraturan Kepala Daerah sebagai revisi atas Peraturan Kepala Daerah atau perda yang dinilai menghambat pelayanan publik	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pagar Alam
35.	Pembentukan unit layanan administrasi dan konsultasi	Monitoring dan Evaluasi Pembentukan Unit Layanan Administrasi dan Konsultasi	√	√	√	√	√	Laporan Hasil Monitoring	Meningkatkan pelayanan publik pada masyarakat yang diindikasikan dengan tingginya nilai indeks	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

NO	PERMASALAHAN	PROGRAM YANG SEDANG DAN AKAN DILAKUKAN	TAHUN PELAKSANAAN					KELUARAN (OUTPUT)	KONDISI YANG DIHARAPKAN	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PENANGGUNG JAWAB
			2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
36.	Pelayanan Standar dan pelayanan maklumat pelayanan publik	Monitoring dan evaluasi pembentukan unit layanan administrasi dan konsultasi	√	√	√	√	√	Laporan Hasil Monitoring	Meningkatnya pelayanan publik pada masyarakat yang diindikasikan dengan tingginya nilai indeks kepuasan masyarakat	Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam
37.	Penerapan pelayanan satu pintu perizinan dan non perizinan serta percepatan pelayanan publik	Monitoring dan evaluasi penerapan pelayanan satu pintu untuk perizinan dan non perizinan serta percepatan pelayanan publik	√	√	√	√	√	Laporan Hasil Monitoring	Meningkatnya pelayanan publik pada masyarakat yang diindikasikan dengan tingginya nilai indeks kepuasan masyarakat	Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja

C. Kriteria Keberhasilan

Kriteria keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, secara nasional telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015. Mengacu pada peraturan dimaksud, diselesaikan dengan tantangan permasalahan yang dihadapi Pemerintah Kota Pagar Alam, kriteria keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4 berikut :

Tabel 4
Kriteria Keberhasilan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pagar Alam

NO	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	
		KELUARAN (<i>OUTPUT</i>)	HASIL (<i>OUTCOME</i>)
1	2	3	4
A. Manajemen Perubahan			
1.	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi	Peraturan Kepala Daerah Tim Reformasi Birokrasi	Pencapaian Target Reformasi Birokrasi lebih merata pada 8 Area Perubahan
2.	Penyusunan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi	<i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi	Pencapaian Target dalam tiap area perubahan lebih terarah
3.	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi (Laporan PMPRB)	Pencapaian target dalam tiap area perubahan lebih terarah
4.	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja	Media Komunikasi	Terdapat <i>Role Model</i> pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)
B. Penguatan Pengawasan			
1.	Pembangunan Zona Integritas	Jumlah unit kerja pelayanan publik yang ditetapkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK)	Indeks Pelayanan Publik
2.	Penanganan Gratifikasi	Jumlah Laporan Gratifikasi yang ditangani	Indeks Persepsi Korupsi
3.	Penanganan benturan kepentingan	Adanya Regulasi	Indeks Pelayanan Publik
4.	<i>Whistle Blowing</i> Sistem	Aplikasi Pengaduan Online	Indeks Transparansi
5.	Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Level Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Tingkat Kinerja
6.	Penanganan Pengaduan Masyarakat	Prosentase Pengaduan masyarakat ditangani	Indeks Pelayanan Publik
7.	Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Level Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Indeks Tata kelola pemerintahan

NO	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	
		KELUARAN (<i>OUTPUT</i>)	HASIL (<i>OUTCOME</i>)
1	2	3	4
C	Penguatan Akuntabilitas		
1.	Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pagar Alam 2019-2023.	Dokumen Kinerja seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), laporan Pencapaian Kinerja Triwulan, Pedoman Akuntabilitas Kinerja dan Pengukuran Kinerja berbasis.	Akuntabilitas Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang semakin tinggi ditandai dengan Perencanaan pembangunan semakin responsive sesuai kebutuhan masyarakat transparan, partisipatif tepat waktu dan akuntabel.
2.	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja.	Laporan kinerja yang disusun.	Penggunaan anggaran semakin akuntabel dan transparan Belanja aparatur yang semakin <i>proporsional</i> ; belanja publik yang semakin dominan Perumusan kebijakan publik semakin responsive sesuai kebutuhan, transparan dan partisipatif Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) B Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) murni oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Nilai Evaluasi Kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah meningkat.
D	Penataan dan Penguatan Kelembagaan		
1.	Evaluasi Kelembagaan.	Laporan hasil Evaluasi Kelembagaan.	Terdapat gambaran bentuk kelembagaan yang efektif dan Efisien sesuai kebutuhan Organisasi .
2.	Penataan Kelembagaan.	Laporan Hasil Evaluasi Kelembagaan.	Kelembagaan yang efektif dan Efisien sesuai kebutuhan Organisasi .
E	Penguatan Tatalaksana		
1.	Asistensi Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah yang belum membuat.	Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bersangkutan mengerti dan memahami cara pembuatan dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP).	1. Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah melaksanakan tugas dan fungsi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dijabarkan melalui proses

NO	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	
		KELUARAN (<i>OUTPUT</i>)	HASIL (<i>OUTCOME</i>)
1	2	3	4
			bisnis; 2. Seluruh Informasi publik dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat.
2.	Monitoring ke Satuan Kerja Perangkat Daerah yang belum <i>draft</i> Standar Operasional Prosedur (SOP).	Jumlah Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan nomenklatur yang baru.	Pelaksanaan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
3.	Merencanakan pengembangan <i>E-Government</i> .	Aplikasi yang terintegrasi.	Pelaksanaan tugas yang terintegrasi .
4.	Penyusunan kebijakan keterbukaan informasi publik.	Regulasi keterbukaan informasi publik.	Keterbukaan dalam pemberian pelayanan kepada publik.
F. Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN			
1.	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan Organisasi .	1. Dokumen Hasil Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja; 2. Dokumen Perhitungan Kebutuhan Pegawai ; 3. Dokumen Redistribusi Pegawai; 4. Dokumen Proyeksi Kebutuhan 5 Tahun; 5. Dokumen Formasi Jabatan.	Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif dan Efisien sesuai dengan kebutuhan Daerah .
2.	Penerimaan Pegawai Transparan, Obyektif, Akuntabel dan bebas Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN).	1. Pengumuman penerimaan di informasikan secara luas kepada masyarakat; 2. Pendaftaran yang mudah, cepat dan pasti (online); 3. Persyaratan jelas dan tidak diskriminatif 4. Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN); 5. Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka;	Pegawai yang direkrut lebih akuntabel.
3.	Pengembangan Pegawai berbasis kompetensi.	1. Dokumen Standar Kompetensi Jabatan; 2. <i>Assesment</i> Pegawai; 3. Dokumen Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;	Promosi jabatan dan penempatan pegawai lebih objektif dan transparan

NO	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	
		KELUARAN (<i>OUTPUT</i>)	HASIL (<i>OUTCOME</i>)
1	2	3	4
		4. Dokumen rencana kompetensi berbasis anggaran; 5. Laporan hasil pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dokumen rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; 6. Laporan hasil monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.	
4.	Promosi Jabatan dilakukan secara terbuka.	Regulasi kebijakan promosi terbuka.	Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Pagar Alam semakin meningkat.
5.	Penetapan kinerja individu.	1. Perjanjian Kinerja hingga staf; 2. Regulasi pedoman penilaian kinerja individu terkait kinerja Organisasi ; 3. <i>Cascading</i> kinerja hingga staf; 4. Laporan capaian kinerja individu secara periodik; 5. Pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja individu.	Meningkatnya pelayanan publik kepada masyarakat.
6.	Penegakan aturan, disiplin/kode etik/kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN).	Regulasi disiplin/kode etik/ kode perilaku Aparatur Sipil Negara.	Aparatur Sipil Negara Kota Pagar Alam yang disiplin.
7.	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan.	1. Dokumen tentang penyusunan faktor jabatan; 2. Dokumen Peta Jabatan; 3. Dokumen Kelas Jabatan.	Data Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Pagar Alam yang mutakhir.
8.	Sistem Informasi Kepegawaian.	<i>SIMPEG</i> yang dapat diakses.	Data Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Pagar Alam yang mutakhir.
G.	Penguatan Peraturan perundang-undangan		
1.	Harmonisasi.	1. Dokumen identifikasi, analisa, dan pemetaan terhadap perundang-undangan yang tidak harmonis/ sinkron;	Produk hukum yang harmonis.

NO	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	
		KELUARAN (<i>OUTPUT</i>)	HASIL (<i>OUTCOME</i>)
1	2	3	4
		2. Laporan hasil revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ sinkron.	
2.	Pembangunan sistem pengendalian dan penyusunan peraturan perundnag-undangan.	1. Pedoman pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang masyarakat adanya rapat, koordinasi, naskah akademik/ kajian/ <i>policy paper</i> dan paraf koordinasi; 2. Dokumen/ laporan hasil evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.	Produk hukum yang sesuai dengan kaidah-kaidah penyusunan peraturan perundang-undangan.
H	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		
1.	Standar Pelayanan.	Dokumen Standar Pelayanan untuk tiap pelayanan.	Keterbukaan dalam pelayanan.
2.	Membudayakan Pelayanan Prima.	Dokumen Survei Kepuasan Masyarakat.	Meningkatnya Nilai Survei Kepuasan Masyarakat.
3.	Penilaian kepuasan pelayanan secara rutin.	Unit Pengelolaan Pengaduan.	Terkoordinir dan terselesaikannya seluruh pengadaun.
4.	Penilaian kepuasan pelayanan secara rutin.	Dokumen Survei Kepuasan Masyarakat.	Indeks kepuasan masyarakat tinggi.
5.	Pemanfaatan teknologi informasi.	Aplikasi dalam tiap pelayanan.	Kemudahan dan kecepatan pelayan.

WALIKOTA PAGAR ALAM

dto

ALPIAN MASKONI