



SALINAN

**WALI KOTA MADIUN**

**PERATURAN WALI KOTA MADIUN**

**NOMOR 17 TAHUN 2023**

**TENTANG**

**PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA MADIUN NOMOR 17**

**TAHUN 2020 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI**

**TAHUN 2020-2024**

**WALI KOTA MADIUN,**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka penajaman dan penyesuaian materi *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2020-2024 terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, Peraturan Walikota Madiun 17 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 1 Tahun 2022 sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini sehingga perlu diubah;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Madiun tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 17 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2020-2024;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik,
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023;
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023;
11. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah;
12. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pelayanan Publik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 5 Tahun 2019;

13. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 6 tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah;
14. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 7 Tahun 2022;
15. Peraturan Walikota Madiun Nomor 17 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 1 Tahun 2022;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA MADIUN TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA MADIUN NOMOR 17 TAHUN 2020 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2020-2024.**

**Pasal I**

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Madiun Nomor 17 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2020-2024 (Berita Daerah Kota Madiun Tahun 2020 Nomor 17/G) diubah, sebagai berikut:

1. Ketentuan angka 4 dan angka 5 Pasal 1 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Madiun.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Madiun.
3. Walikota adalah Walikota Madiun.

4. Reformasi Birokrasi adalah yang selanjutnya disingkat RB adalah sebuah instrumen alat (*tools*) dalam rangka percepatan pencapaian prioritas kerja Pemerintah Kota Madiun dan pembangunan Daerah untuk mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil, birokrasi yang mampu menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat (*making delivered*) serta birokrasi yang lincah dan cepat (*agile bureaucracy*).
5. *Road Map* Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat *Road Map* RB adalah bentuk operasionalisasi *grand design* reformasi birokrasi yang disusun dan merupakan rencana kerja rinci reformasi birokrasi dari suatu tahapan ke tahapan selanjutnya dengan sasaran per tahun yang jelas.
6. Prioritas Pembentukan Manajemen Pemerintahan Daerah adalah fokus perubahan yang menjadi prioritas daerah terkait dengan area perubahan reformasi birokrasi.
7. Prioritas pemeliharaan terhadap hal-hal yang sudah baik adalah prioritas yang ditujukan untuk memelihara atau bahkan meningkatkan hal-hal yang sudah baik/maju, agar tidak terjadi kemunduran.
8. Prioritas peningkatan kualitas pelayanan adalah prioritas yang berkaitan dengan pelayanan publik pada sektor tertentu dan sangat menyentuh kehidupan masyarakat.
9. Prioritas Perangkat Daerah adalah fokus perubahan yang menjadi prioritas masing-masing Perangkat Daerah.
10. *Quick Wins*, yaitu fokus perubahan yang dengan cepat dapat dilakukan perubahannya, dapat diterapkan dalam waktu tidak lebih dari satu tahun, merupakan satu fungsi dari pemerintah yang sangat dirasakan oleh masyarakat/pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan perubahan yang dilakukan memberikan dampak yang sangat berarti bagi masyarakat, sehingga memberikan citra positif terhadap reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

11. Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi, yang selanjutnya disebut Zona WBK yaitu penentuan satu unit tertentu yang melaksanakan reformasi birokrasi secara menyeluruh sebagai contoh bagi unit kerja lainnya.
12. Rencana Aksi adalah rencana kegiatan reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan dalam 5 (lima) tahun ke depan.
13. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
14. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa unit organisasi ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.
15. Kegiatan adalah tindakan nyata dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan oleh unit organisasi sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu.
16. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kondisi yang telah ditetapkan.
17. Monitoring adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan program kegiatan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin.
18. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar.

2. Ketentuan Pasal 2 diubah sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

### **Pasal 2**

Maksud dibentuknya Peraturan Walikota ini adalah sebagai berikut:

1. sebagai pedoman bagi PD dalam pelaksanaan percepatan RB di lingkungan pemerintahan daerah; dan
  2. untuk memberikan arahan mengenai penajaman yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis RB.
3. Diantara Pasal 4 dan Pasal 5 disisipkan 3 (satu) Pasal yakni Pasal 4A, Pasal 4B dan Pasal 4C yang berbunyi sebagai berikut:

### **Pasal 4A**

- (1) Arah kebijakan pelaksanaan RB terdiri dari RB general dan tematik.
- (2) RB general dilaksanakan untuk mendukung percepatan pelaksanaan agenda pembangunan nasional yang terdiri dari dua aspek sasaran strategis yaitu:
  - a. aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan; dan
  - b. aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia.
- (3) RB tematik dilaksanakan untuk memperbaiki manajemen internal seluruh instansi pemerintah dengan tema khusus dalam rangka mendorong percepatan penyelesaian isu nasional.

#### **Pasal 4B**

Sasaran strategis RB general sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4A ayat (2) adalah sebagai berikut:

- (1) terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif; dan
- (2) terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional.

#### **Pasal 4C**

Tema pelaksanaan RB tematik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4A ayat (3) adalah sebagai berikut:

- (1) pengentasan kemiskinan;
- (2) peningkatan investasi;
- (3) digitalisasi administrasi pemerintahan; dan
- (4) percepatan prioritas aktual presiden, yaitu peningkatan penggunaan Produk Dalam Negeri dan pengendalian inflasi.

4. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

#### **Pasal 7**

- (1) Sistematika Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2022 adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

BAB II Evaluasi Capaian dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

A. Aspek Perubahan Reformasi Birokrasi

B. Aspek Dampak/Hasil Reformasi Birokrasi

C. Tantangan/Hambatan

BAB III Analisis Lingkungan Strategis

A. Lingkungan Reformasi Birokrasi

B. Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi

C. Panca Karya Walikota

BAB IV Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024

- A. Tujuan dan Sasaran
- B. Strategi Pelaksanaan
- C. Program Kegiatan
- D. Quicks Wins

BAB V Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024

- A. Tim Reformasi Birokrasi
- B. Monitoring dan Evaluasi
- C. Pendanaan
- D. Sinkronisasi Road Map dengan Rencana Strategis

BAB VI Penutup

(2) Sistematika Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2023-2024 adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan

BAB II Gambaran Birokrasi

- A. Aspek Perubahan Reformasi Birokrasi
- B. Capaian Sasaran Reformasi Birokrasi Saat Ini

BAB III Agenda Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah

- A. Penetapan Tujuan Dan Sasaran RB
- B. Sasaran Reformasi Birokrasi
- C. Perencanaan Reformasi Birokrasi *General*
- D. Penetapan Tema dan Target Reformasi Birokrasi Tematik

BAB IV Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

- A. Pengelolaan Reformasi Birokrasi



B. Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

BAB V Penutup

(3) Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2023-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

5. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga Pasal 9 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 9**

(1) Evaluasi dan monitoring pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan setiap tiga bulan berdasarkan rencana aksi yang ditetapkan.

(2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Madiun.

6. Di antara Pasal 9 dan Pasal 10 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 9A, yang berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 9A**

(1) Pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2022 berdasarkan Peraturan Walikota Madiun Nomor 17 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 1 Tahun 2022.

(2) Pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2023-2024 berdasarkan Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

## **Pasal II**

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Madiun  
pada tanggal 28 April 2023

**WALI KOTA MADIUN,**

**ttd**

**Drs. H. MAIDI, SH, MM, M.Pd.**

Diundangkan di Madiun  
pada tanggal 28 April 2023

**SEKRETARIS DAERAH,**

**ttd**

**Ir.SOEKO DWI HANDIARTO, M.T.**

**Pembina Utama Madya**

**NIP. 19670416 199303 1 015**

BERITA DAERAH KOTA MADIUN  
TAHUN 2023 NOMOR 17/G

Salinan sesuai dengan aslinya  
a.n. Sekretaris Daerah,  
u.b.  
Kepala Bagian Hukum,



Ika Puspitaria, S.H., M.M.  
Pembina (IV/a)  
NIP 198212132006042009

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA MADIUN  
NOMOR : 17 TAHUN 2023  
TANGGAL : 28 April 2023

---

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

RB merupakan sebuah kebutuhan di tengah dinamika kompleksitas global yang menyebabkan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui RB yang berkualitas pada akhirnya adalah untuk mempercepat tercapainya Pembangunan Nasional. Dengan kata lain, RB merupakan sebuah instrumen alat (*tools*) dalam rangka percepatan pencapaian prioritas kerja Presiden dan Pembangunan Nasional.

RB menjadi salah satu dari lima agenda prioritas Pembangunan Nasional yang menjadi fokus dari pemerintahan. Arahan Presiden tentang RB berkaitan dengan tiga hal utama, yaitu:

1. mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil;
2. birokrasi yang mampu menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat (*making delivered*); dan
3. birokrasi yang lincah dan cepat (*agile bureaucracy*). Arahan Presiden tersebut dapat terwujud apabila ada upaya perbaikan dalam tata kelola pemerintahan yang menyentuh akar permasalahan, tidak hanya menjadi agenda rutin tanpa memberikan daya ungkit yang konkret.

Dalam rangka memastikan pengelolaan RB yang efektif, pemerintah perlu untuk menetapkan perencanaan dan tata kelola RB dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan *stakeholder* yang berkepentingan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode Road Map RB Nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Road Map disusun untuk membantu menjabarkan visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih tentang RB, sehingga dapat menjadi acuan bagi kementerian/lembaga/ pemerintah daerah dalam melaksanakan RB secara berkelanjutan pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.

Pada akhir periode *Grand Design* RB Tahun 2010-2025 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, upaya reformasi diharapkan telah menghasilkan birokrasi yang berkelas dunia. Semakin berkualitas tata kelola pemerintahan (*governance*), semakin baik pula hasil pembangunan (*development outcomes*). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pembangunan nyata yang manfaatnya dirasakan oleh masyarakat seperti *pro* pengurangan kemiskinan, *pro* lapangan pekerjaan, dan berbagai hasil nyata yang bermuara pada kesejahteraan rakyat. Namun, walaupun pelaksanaan RB telah memasuki periode Road Map terakhir *Grand Design* RB Tahun 2010-2025, hasil yang ditunjukkan masih belum optimal. Beberapa upaya RB masih berfokus pada proses dan belum sepenuhnya berfokus pada manfaat yang secara langsung dirasakan masyarakat.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan RB masih menunjukkan adanya jarak antara kondisi capaian terkini dengan kondisi yang diharapkan pada akhir tahun 2025. Jarak tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi perencanaan dan sisi pelaksanaan. Pada sisi perencanaan, konteks *Road Map* RB 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional maupun daya saing global. Pada sisi pelaksanaannya, pengelolaan RB di level nasional maupun level instansi belum secara optimal dirasakan masyarakat, misalnya terkait kinerja konkret bagi masyarakat, pelayanan publik, dan pengurangan praktek Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). Perencanaan dan pelaksanaan RB juga masih dilakukan secara parsial oleh masing-masing Instansi Pemerintah sehingga belum berfokus pada isu strategis nasional serta arah Pembangunan Nasional. Sehingga dengan kondisi tersebut perlu dilakukan penajaman terhadap *Road Map* RB 2020-2024.

Penajaman *Road Map* ini juga untuk membantu mempercepat pencapaian sasaran pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 tentang RB.

Secara khusus, aspek utama yang perlu ditajamkan dari *Road Map* RB 2020–2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Substansi tujuan, sasaran, dan indikator keberhasilan RB dalam *Road Map* RB Nasional belum sepenuhnya mampu menjawab isu strategis nasional dan internasional terkait dengan pembangunan nasional, daya saing pemerintahan, pemberantasan korupsi, dan isu0isu strategis yang perlu dijawab dengan akselerasi RB.
- 2) Sasaran program pembangunan bersifat lintas sektor dan lintas Instansi Pemerintah (*cross cutting issue*), sehingga memerlukan strategi RB untuk mengorkestrasikan percepatan pencapaian sasaran lintas sektor dan instansi. Kebijakan-kebijakan RB diharapkan menjadi kebijakan kunci yang paling berkontribusi terhadap sasaran strategis dan tujuan RB.
- 3) Pengelolaan RB yang fokus untuk percepatan pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB dengan penyelesaian terhadap akar masalah melalui perbaikan sistem dan manajemen internal, serta isu prioritas antara lain kemiskinan dan investasi.
- 4) Kolaborasi pelaksanaan RB yang cenderung silo (*fragmented*) khususnya antara instansi pengampu indeks dapat berdampak pada pengukuran RB yang tidak efektif, sehingga dibutuhkan indikator RB yang paling relevan dan signifikan untuk mengukur keberhasilan RB, sehingga diperlukan penyederhanaan, sinergi dan integrasi antar indikator kinerja yang sejenis.

## **B. Tujuan**

Tujuan penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Madiun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB Penajaman *Road Map* RB 2020–2024 bertujuan untuk mengakselerasi pelaksanaan RB sehingga tujuan dan sasaran strategis RB dapat dirasakan secara signifikan oleh masyarakat. Capaian RB pada dua periode *Road Map* RB 2020-2024 sebelum penajaman menunjukkan bahwa upaya perbaikan tata kelola belum signifikan dirasakan oleh masyarakat dan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang berkelas dunia. Evaluasi secara nasional, pelaksanaan RB masih berfokus pada upaya untuk melakukan perbaikan internal masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
2. Mendapatkan *Road Map* RB yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan;  
Penajaman bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang dinamis, adaptif, serta mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan RB tidak hanya berfokus pada menyelesaikan permasalahan umum dalam tata kelola pemerintahan, namun juga untuk merespon permasalahan yang nyata terjadi di lapangan. Kebijakan RB perlu disesuaikan dengan kebutuhan birokrasi menghadapi kondisi lingkungan yang disruptif, tidak terprediksi, tidak menentu, dan berpengaruh terhadap tatanan kehidupan masyarakat.
3. Mendapatkan *Road Map* RB yang mampu menciptakan integrasi dan orkestrasi pelaksanaan RB yang sinergis dalam pemerintahan;  
Penajaman *Road Map* RB 2020–2024 dilakukan untuk mengurangi silo (*fragmented*) antar Instansi Pemerintah. Pelaksanaan RB memerlukan kolaborasi yang baik dari seluruh pihak yang terkait, baik dari unsur pemerintah maupun luar pemerintah. Instansi yang menjadi koordinator pengampu (*leading institution*) pelaksanaan RB juga perlu didorong untuk mewujudkan ukuran-ukuran yang lebih logis, holistik, berorientasi hasil, serta tidak duplikasi. Berkaitan dengan hal tersebut, melalui penajaman *Road Map* RB 2020–2024, seluruh Instansi Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan sinergitas untuk mendorong pencapaian tujuan Pembangunan Nasional.

Pelaksanaan RB pada level mikro harus didasari pada dua dimensi, yaitu dimensi Prioritas Nasional dan dimensi Prioritas Instansional. Pelaksanaan RB level mikro yang didasari Prioritas Nasional berarti pelaksanaan RB mikro harus sesuai dan selaras dengan seluruh kebijakan nasional terkait RB yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Sedangkan pelaksanaan yang didasari pada dimensi Prioritas Instansional adalah pelaksanaan RB untuk mengakomodir kebutuhan untuk pemecahan masalah tata kelola internal kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah yang masih menjadi kendala dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Strategi pelaksanaan RB level mikro akan dimonitor dan dievaluasi serta menjadi bagian dari evaluasi RB.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan RB secara nasional tersebut, Pemerintah Kota Madiun yang berada pada posisi hilir atau tingkat mikro turut menyesuaikan *Road Map* RB yang telah disusun. Perlu diketahui bahwa Pemerintah Kota Madiun telah menyusun *Road Map* RB pada tahun 2020 dan telah diubah pada tahun 2022. Dengan terbitnya peraturan baru maka Pemerintah Daerah menyelaraskan *Road Map*-nya dengan tetap melanjutkan rencana aksi yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

## BAB II GAMBARAN BIROKRASI

### A. Gambaran Umum Daerah

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dilengkapi dengan indikator kinerja yang terukur sebagai parameter keberhasilan kinerja pembangunan daerah.

Untuk menggambarkan kemajuan pembangunan daerah digunakan indikator makro pembangunan yang terdiri dari indeks pembangunan manusia, laju pertumbuhan penduduk, persentase penduduk miskin, tingkat pengangguran terbuka, laju pertumbuhan ekonomi dan indeks gini. Indikator tersebut merupakan indikator yang bersifat dampak (*impact*) dari pelaksanaan program/kegiatan yang bersifat lokal, regional, dan nasional.

Indikator kinerja tersebut selaras dan mendukung percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam program prioritas, diantaranya penanggulangan kemiskinan dan pengendalian inflasi. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota serta pelaku pembangunan lainnya. Berikut data realisasi indikator makro Pemerintah Daerah dalam kurun waktu 2021-2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.1 berikut.

**Tabel 2.1. Indikator Makro Kota Madiun Tahun 2022**

No	Indikator	Satuan	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Indeks Pembangunan Manusia	Poin	81,25	82,01
2	Laju Pertumbuhan Ekonomi	Persen	4,73	belum keluar
3	Inflasi	Persen	2,00	5,80
4	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	8,15	6,39
5	Kemiskinan	Persen	5,09	4,76

Sumber : BPS Kota Madiun, Tahun 2022



### **1) Indeks Pembangunan Manusia (IPM)**

Pembangunan manusia didefinisikan sebagai proses perluasan pilihan bagi penduduk (*enlarging people choice*). IPM merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia (masyarakat/penduduk). IPM menjelaskan bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya.

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini pembangunan manusia di Kota Madiun terus mengalami kemajuan. Pasca pandemi COVID-19 pertumbuhan komponen pengeluaran/kapita/tahun meningkat karena geliat ekonomi semakin membaik, sehingga di Tahun 2022 mencapai 82,01 (delapan puluh dua koma nol satu) atau tumbuh sebesar 0,94 (nol koma sembilan puluh empat) persen jika dibandingkan dengan tahun 2021. Pemerintah Daerah berada di peringkat 3 di Jawa Timur.

IPM dibentuk oleh tiga dimensi dasar yaitu: umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*), pengetahuan (*knowledge*), dan standar hidup layak (*decent standard of living*). Umur panjang dan hidup sehat digambarkan oleh Umur Harapan Hidup saat lahir yaitu jumlah tahun yang diharapkan dapat dicapai oleh bayi yang baru lahir untuk hidup, dengan asumsi bahwa pola angka kematian menurut umur pada saat kelahiran sama sepanjang usia bayi. Pengetahuan diukur melalui indikator Rata-rata Lama Sekolah dan Harapan Lama Sekolah. Rata-rata Lama Sekolah adalah rata-rata lamanya (tahun) penduduk usia 25 (dua puluh lima) tahun ke atas dalam menjalani pendidikan formal. Harapan Lama Sekolah didefinisikan sebagai lamanya (tahun) sekolah formal yang diharapkan akan dirasakan oleh anak pada umur tertentu di masa mendatang. Standar hidup yang layak digambarkan oleh pengeluaran per kapita disesuaikan, yang ditentukan dari nilai pengeluaran per kapita dan paritas daya beli (*purchasing power parity*). Berikut data IPM Daerah dalam kurung waktu 2018-2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.2 berikut.

**Tabel 2.2 IPM Kota Madiun**

<b>Tahun</b>	<b>Angka Harapan Hidup</b>	<b>Angka Harapan Lama Sekolah</b>	<b>Angka Rata-Rata Lama Sekolah</b>	<b>Paritas Daya Beli</b>
<b>2018</b>	<b>72,59</b>	<b>14,21</b>	<b>11,10</b>	<b>15.616</b>
<b>2019</b>	<b>72,75</b>	<b>14,39</b>	<b>11,13</b>	<b>16.040</b>
<b>2020</b>	<b>72,81</b>	<b>14,40</b>	<b>11,14</b>	<b>16.018</b>
<b>2021</b>	<b>72,83</b>	<b>14,41</b>	<b>11,37</b>	<b>16.095</b>
<b>2022</b>	<b>73,13</b>	<b>14,43</b>	<b>11,67</b>	<b>16.503</b>

*Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun*

## **2) Laju Pertumbuhan Ekonomi**

Laju pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator makro yang dapat digunakan untuk mengukur pembangunan ekonomi di suatu wilayah, ketika pertumbuhan ekonomi meningkat maka pembangunan ekonomi pada daerah tersebut pun meningkat. Nilai pertumbuhan ekonomi didapatkan dari perhitungan pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di suatu wilayah. Definisi PDRB sendiri adalah jumlah nilai tambah yang timbul dari produksi seluruh sektor perekonomian di suatu wilayah pada periode tertentu. Terdapat dua jenis penilaian PDRB dibedakan dalam dua jenis penilaian yaitu atas dasar harga berlaku dan atas dasar harga konstan. Sedangkan untuk mengetahui tingkat pertumbuhan ekonomi dengan melihat data tentang pertumbuhan PDRB atas dasar harga konstan.

PDRB atas dasar harga berlaku disusun berdasarkan harga yang berlaku pada periode penghitungan dan bertujuan untuk melihat struktur perekonomian. Sedangkan PDRB atas dasar harga konstan (riil) disusun berdasarkan harga pada tahun dasar dan bertujuan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi. Sedang PDRB atas dasar harga konstan dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar yakni tahun 2010, perhitungan ini digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara riil yang tidak dipengaruhi oleh kenaikan harga atau inflasi. Dengan demikian laju pertumbuhan ekonomi yang dihitung dengan data PDRB atas dasar harga konstan ini dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menentukan arah kebijakan pembangunan yang akan datang.

Berikut data perkembangan PDRB atas dasar harga konstan Daerah dalam kurung waktu 2018-2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.3 berikut.

**Tabel 2.3 Perkembangan PDRB  
Atas Dasar Harga Berlaku dan Konstan  
Tahun 2018-2022 (Milyar Rupiah)**

Tahun	PDRB (Rp)	
	ADHB	ADHK
2022**	15.825,61	11.119,55
2021*	14.699,83	10.748,10
2020	13.769,29	10.262,44
2019	14.107,34	10.623,07
2018	13.128,89	10.051,29

Sumber: BPS Kota Madiun

\*) Angka Sementara

\*\*\*) Angka sangat sementara

Secara umum, kinerja ekonomi Pemerintah Daerah Tahun 2022 tidak sebaik beberapa tahun sebelumnya. Pelemahan ekonomi Daerah bersumber dari pelemahan daya beli masyarakat akibat penurunan sebagian besar kegiatan usaha. Penerapan PSBB dan terbatasnya aktivitas produksi serta konstruksi.

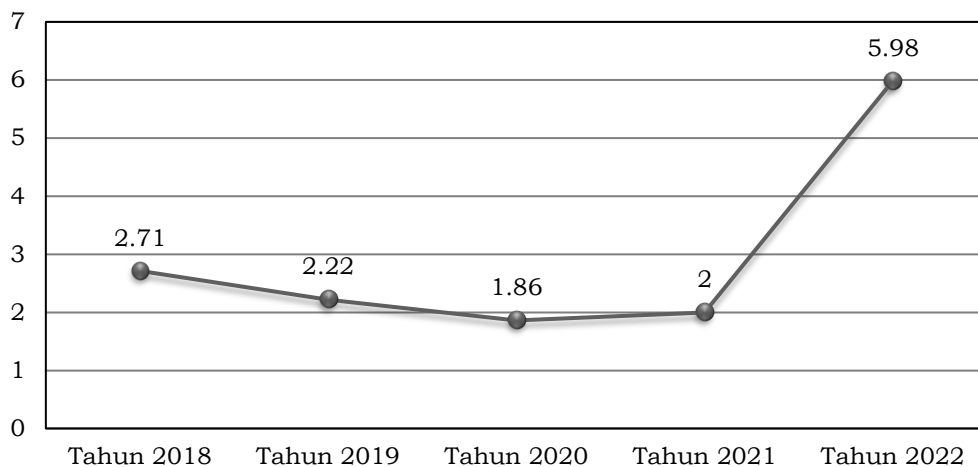
### 3) Inflasi

Tingkat inflasi yang berfluktuasi tinggi menggambarkan besarnya ketidakpastian nilai uang, tingkat produksi, distribusi dan arah perkembangan ekonomi, sehingga dapat membahayakan perekonomian secara keseluruhan. Sebaliknya inflasi yang rendah juga tidak menguntungkan perekonomian karena menggambarkan rendahnya daya beli dan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang pada gilirannya memperlambat pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, kestabilan dan pengendalian inflasi perlu dijaga agar pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Tingkat inflasi Kota Madiun tahun 2022 terhadap 2021 sebesar 5,80 (lima koma delapan) persen. Adapun pada Bulan Desember 2022 sendiri terjadi inflasi sebesar 0,58 (nol koma lima puluh delapan) persen dengan Indeks Harga Konsumen (IHK) sebesar 112,61 (seratus dua belas koma enam puluh satu).

Inflasi tertinggi terjadi di Kabupaten Jember sebesar 7,39 (tujuh koma tiga puluh sembilan) persen dengan IHK 115,65 (seratus lima belas koma enam puluh lima) dan inflasi terendah terjadi di Probolinggo sebesar 5,45 (lima koma empat puluh lima) persen dengan IHK 112,18 (seratus dua belas koma delapan belas). Adapun secara umum Provinsi Jawa Timur mengalami inflasi sebesar 6,52 (enam koma lima puluh dua) persen dan Nasional mengalami inflasi sebesar 5,51 (lima koma lima puluh satu) persen. Sedangkan tingkat inflasi tahun kalender Nasional dari tahun ke tahun (Desember 2022 terhadap Desember 2021) masing-masing sebesar 5,51 (lima koma lima puluh satu) persen. Berikut data perkembangan tingkat inflasi Daerah dalam kurung waktu 2018-2022 sebagaimana tersaji dalam gambar 2.1 berikut.

**Gambar 2.1 Perkembangan Tingkat Inflasi Kota Madiun Tahun 2018-2022**



*Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun, data diolah*

Inflasi di Daerah dipicu karena adanya kenaikan harga dibandingkan pada Desember tahun lalu pada hampir seluruh kelompok pengeluaran, seperti kelompok makanan, minuman, dan tembakau dengan inflasi yoy sebesar 6,42 (enam koma empat puluh dua) persen; kelompok pakaian dan alas kaki sebesar 3,47 (tiga koma empat puluh tujuh) persen; kelompok perumahan, air, listrik, dan bahan bakar rumah tangga sebesar 2,71 (dua koma tujuh puluh satu) persen; kelompok perlengkapan, peralatan dan pemeliharaan rutin rumah tangga sebesar 3,06 (tiga koma nol enam) persen; kelompok kesehatan sebesar 9,87 (sembilan koma delapan puluh tujuh) persen; kelompok transportasi sebesar 16,18 (enam belas koma delapan belas) persen;

kelompok rekreasi, olahraga, dan budaya sebesar 3,01 (tiga koma nol satu) persen; kelompok pendidikan sebesar 0,69 (nol koma enam puluh sembilan) persen; kelompok penyediaan makanan dan minuman/restoran sebesar 4,32 (empat koma tiga puluh dua) persen; dan kelompok perawatan pribadi dan jasa lainnya sebesar 7,73 (tujuh koma tujuh puluh tiga) persen. Sedangkan kelompok informasi, komunikasi, dan jasa keuangan adalah satu satunya kelompok pengeluaran yang mengalami penurunan atau deflasi dibandingkan pada Desember tahun lalu, yaitu sebesar 7,73 (tujuh koma tujuh puluh tiga) persen.

#### 4) Ketenagakerjaan

Penduduk usia kerja merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja mengalami tren yang cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Daerah. Berikut data penduduk usia kerja dan angkatan kerja Daerah dalam kurung waktu bulan Agustus tahun 2021 hingga bulan Agustus tahun 2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.4 berikut.

**Tabel. 2.4 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Agustus 2021 – Agustus 2022**

KOMPONEN	2021	2022	PERUBAHAN AGUSTUS 2021-2022	
a. Pengangguran Karena Covid-19	1.243	139	-1.140	-88,82
b. Bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena Covid-19	1.165	256	-909	-78,03
c. Sementara Tidak Bekerja Karena Covid-19	2.057	98	-1.959	-95,24
d. Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengangguran Jam Kerja Karena Covid-19	19.920	3.747	-16.173	-81,19
<b>Total</b>	<b>24.385</b>	<b>20.473</b>	<b>-3.912</b>	<b>-82,61</b>
<b>Penduduk Usia Kerja (PUK)</b>	<b>144.219</b>	<b>144.820</b>	<b>601</b>	<b>0,42</b>
<b>Persentase terhadap PUK</b>	<b>16,91%</b>	<b>2,93%</b>	<b>13,98%</b>	

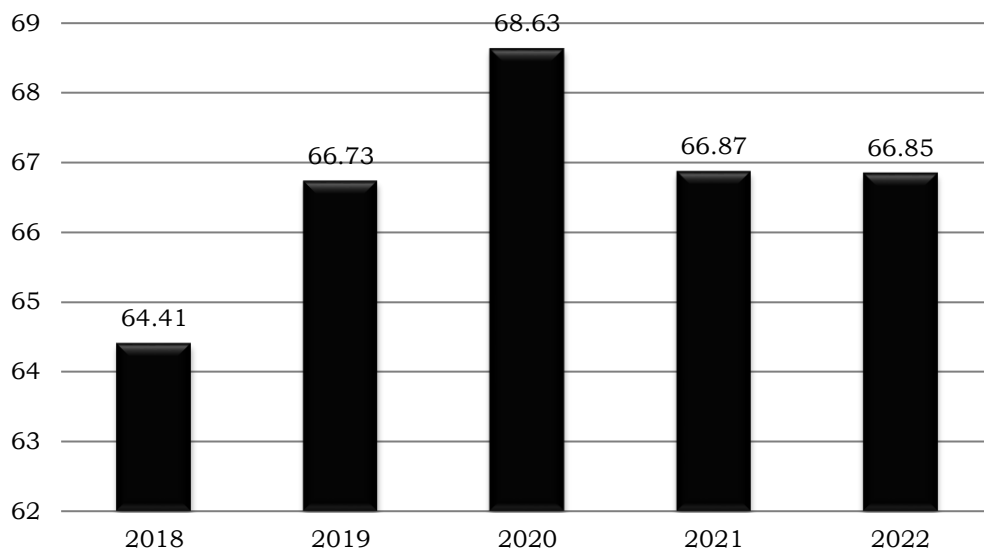
*Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 pada Agustus 2022 sebanyak 20.473 (dua puluh ribu empat ratus tujuh puluh tiga) orang, mengalami penurunan sebanyak 3.912 (tiga ribu sembilan ratus dua belas) orang atau sebesar 82,61 (delapan puluh dua koma enam puluh satu) persen dibandingkan dengan Agustus 2021.

Komposisi penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 terdiri dari 139 (seratus tiga puluh sembilan) orang pengangguran karena COVID-19; 256 (dua ratus lima puluh enam) orang Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19; 98 (sembilan puluh delapan) orang sementara tidak bekerja karena COVID-19; dan 3.747 (tiga ribu tujuh ratus empat puluh tujuh) orang penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19. Keempat komponen tersebut mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2021. Penurunan terbesar adalah komponen sementara tidak bekerja karena COVID-19 sebesar 95,24 (sembilan puluh lima koma dua puluh empat) persen.

▪ **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**

**Gambar 2.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)  
Kota Madiun Tahun 2018-2022**



Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun, data diolah

TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. TPAK pada Agustus 2022 sebesar 66,85 (enam puluh enam koma delapan puluh lima) persen, turun 0,02 (nol koma nol dua) persen poin dibanding Agustus 2021.

Berdasarkan jenis kelamin, TPAK laki-laki sebesar 75,94 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh empat) persen lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yang sebesar 58,56 (lima puluh delapan koma lima puluh enam) persen. Apabila dibandingkan Agustus 2021, TPAK laki-laki mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,78 (nol koma tujuh puluh delapan) poin sedangkan TPAK perempuan tetap mengalami penurunan yaitu sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) poin.

▪ **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**

Pengangguran terbuka atau sering disebut dengan pengangguran penuh adalah jumlah penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan, atau sedang mempersiapkan usaha, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, atau sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Angkatan kerja adalah penduduk yang aktif secara ekonomi, yaitu mereka yang bekerja dan penganggur. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang melakukan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. TPT adalah perbandingan antara jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. TPT hasil Sakernas Agustus 2022 sebesar 6,39 (enam koma tiga puluh sembilan) persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar delapan orang penganggur. Pada Agustus 2022, TPT mengalami penurunan sebesar 1,76 (satu koma tujuh puluh enam) poin persen dibandingkan Agustus 2021. Berikut data angkatan kerja Daerah dalam kurung waktu 2021-2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.5 berikut.

**Tabel 2.5 Angkatan Kerja Kota Madiun Tahun 2021-2022**

<b>KEGIATAN</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Angkatan kerja	96.439	96.815
Bekerja	88.580	90.627
Pengangguran	7.859	6.188
Bukan angkatan kerja	47.780	48.005
Penduduk usia kerja	144.219	144.820

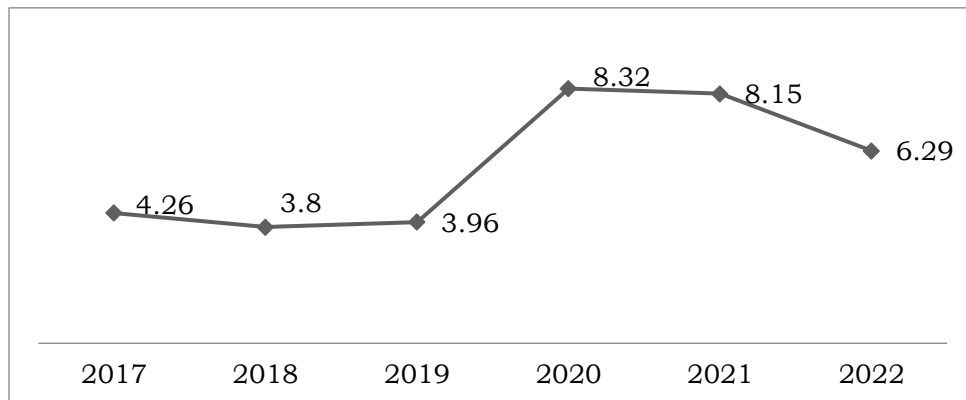
*Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun*

Apabila dilihat dari tabel di atas, dari tahun 2021 ke 2022 ditemukan kenaikan jumlah angkatan kerja yang disertai dengan meningkatnya jumlah penduduk bekerja sedangkan jumlah pengangguran menurun. Pada tahun 2022 jumlah penduduk bekerja naik sebanyak 2.047 (dua ribu empat puluh tujuh) jiwa atau naik sebesar 2,31 (dua koma tiga puluh satu) persen. Sedangkan pengangguran turun dari 7.859 (tujuh ribu delapan ratus lima puluh sembilan) menjadi 6.188 (enam ribu seratus delapan puluh delapan) jiwa, dengan jumlah penurunan sebanyak 1.671 (seribu enam ratus tujuh puluh satu) jiwa atau 21,26 (dua puluh satu koma dua puluh enam) persen.

Kenaikan terjadi pada kelompok bukan angkatan kerja tahun 2022 dari 47.780 (empat puluh tujuh ribu tujuh ratus delapan puluh) menjadi 48.005 (empat puluh delapan ribu lima) jiwa, dengan jumlah kenaikan sebanyak 225 (dua ratus lima puluh lima) jiwa atau 0,47 (nol koma empat puluh tujuh) persen. Jadi, Jumlah Penduduk Usia Kerja secara umum mengalami kenaikan dari tahun 2021 sebanyak 144.219 (seratus empat puluh empat ribu dua ratus sembilan belas) jiwa menjadi 144.820 (seratus empat puluh empat ribu delapan ratus dua puluh) jiwa di tahun 2022, dengan persentase kenaikan sebesar 0,42 (nol koma empat puluh dua) persen. Berikut data perkembangan tingkat pengangguran terbuka Daerah dalam kurung waktu 2017-2022 sebagaimana tersaji dalam gambar 2.3 berikut.



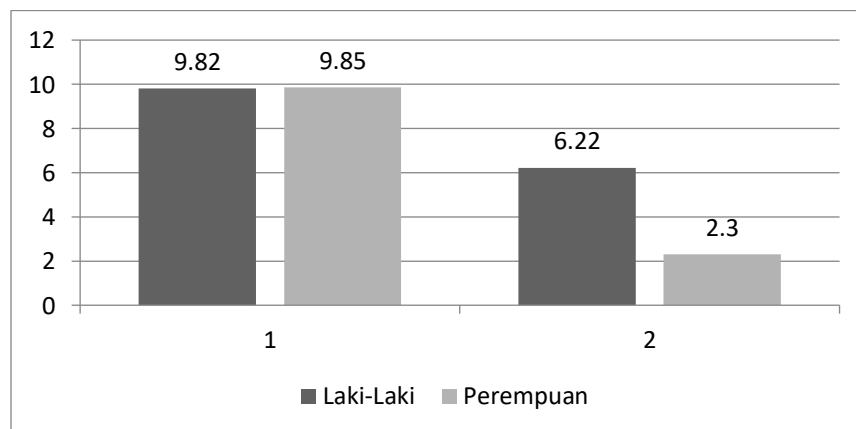
**Gambar 2.3. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Madiun Tahun 2017-2022**



Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun, data diolah

TPT pada tahun ini masih merupakan akibat dari pandemi COVID-19 yang berdampak pada sektor ketenagakerjaan, salah satu fenomenanya adalah banyak terjadi pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan jumlah pengangguran masih tinggi. TPT laki-laki sebesar 9,85 (sembilan koma delapan puluh lima) persen, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 2,30 (dua koma tiga puluh) persen. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Bulan Agustus 2022 menurut jenis kelamin memiliki pola yang sama dengan TPT Agustus 2021, dimana TPT laki-laki lebih besar dari TPT perempuan. Dibandingkan Agustus 2021, TPT laki-laki naik sebesar 0,03 (nol koma nol tiga) persen poin dan TPT perempuan turun sebesar 3,92 (tiga koma sembilan puluh dua) persen poin.

**Gambar 2.4. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Laki-Laki dan Perempuan Tahun 2021-2022**



Sumber : Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun

Penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 dikelompokkan menjadi empat komponen yaitu:

- (a) pengangguran Karena COVID-19;
- (b) bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena COVID-19;
- (c) sementara Tidak Bekerja Karena COVID-19; dan
- (d) penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja Karena COVID-19.

Kondisi pada huruf (a) dan huruf (b) merupakan dampak pandemi COVID-19 pada mereka yang berhenti bekerja, sedangkan kondisi pada huruf (c) dan huruf (d) merupakan dampak pandemi COVID-19 yang dirasakan oleh mereka yang saat ini masih bekerja. Berikut data penduduk usa kerja yang terdampak COVID-19 Kota Madiun tahun 2021 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.6 berikut.

**Tabel 2.6 Penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19**

<b>KOMPONEN</b>	<b>2021</b>
Pengangguran Karena COVID-19	1.243
Bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena COVID-19	1.165
Sementara Tidak Bekerja Karena COVID-19	2.057
Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja Karena COVID-19	19.920
<b>Total</b>	<b>24.385</b>
<b>Penduduk Usia Kerja (PUK)</b>	<b>144.219</b>
<b>Persentase terhadap PUK</b>	<b>16,91%</b>

*Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun*

## **5) Kemiskinan**

Kemiskinan merupakan suatu kondisi dimana anggota masyarakat tidak/belum ikut serta dalam proses perubahan karena tidak mempunyai kemampuan, baik dalam kepemilikan faktor produksi maupun kualitas faktor produksi yang memadai sehingga tidak mendapatkan manfaat dari hasil proses pembangunan. Adapun persentase penduduk miskin yang lazim disebut tingkat kemiskinan, yakni penduduk yang memiliki rata-rata pengeluaran per kapita perbulan di bawah garis kemiskinan.

Tingkat kemiskinan di Kota Madiun secara umum menunjukkan perkembangan yang fluktuatif masih dipicu oleh adanya Pandemi COVID-19 yang berdampak pada berbagai sektor kehidupan masyarakat. Berdasarkan data yang dirilis BPS Daerah, persentase penduduk miskin Daerah Periode Maret Tahun 2022 sebesar 4,76 (empat koma tujuh puluh enam) persen dengan garis kemiskinan apabila dibandingkan pada periode tahun 2021, maka terjadi penurunan sebesar 6,29 (enam koma dua puluh sembilan) persen atau sekitar Rp 37.211,00 (tiga puluh tujuh ribu dua ratus sebelas rupiah) dimana Garis Kemiskinan Tahun 2021 berada pada level Rp 514.409,00 (lima ratus empat belas ribu empat ratus sembilan rupiah) perkapita perbulan dan pada Tahun 2022 mencapai Rp 551.620,00 (lima ratus lima puluh satu ribu enam ratus dua puluh rupiah) perkapita perbulan. Berikut data profil kemiskinan Kota Madiun tahun 2021 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.7 berikut.

**Tabel 2.7 Profil Kemiskinan Tahun 2021 Kota Madiun**

Tahun	Garis Kemiskinan (Rp/Kapita/Bulan)	Penduduk Miskin	
		Jumlah	Persentase
2017	404.959,00	8.700	4,94
2018	446.525,00	7.920	4,49
2019	478.304,00	7.690	4,35
2020	497.628,00	8.830	4,98
2021	514.409,00	9.060	5,09

*Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS Kota Madiun, data diolah*

Pengentasan kemiskinan selalu menjadi prioritas utama dalam kebijakan pembangunan oleh pemerintah. Berbagai upaya nyata diberbagai bidang telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah mulai dari program penanggulangan kemiskinan berbasis bantuan sosial, berbasis pemberdayaan masyarakat serta pemberdayaan usaha kecil.

Jumlah penduduk miskin di Daerah kembali mengalami peningkatan jika banyak penduduk Daerah masuk dalam golongan rawan miskin (*vulnerable*). Golongan *vulnerable* merupakan penduduk yang pengeluarannya berada persis di atas garis kemiskinan namun jaraknya tidak terlalu jauh.

Peningkatan tersebut dapat terjadi karena adanya guncangan situasi dan kondisi ekonomi yang sangat berat. Perubahan yang sangat ekstrim terjadi di lapangan dengan adanya wabah Covid-19 yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi nasional. Perubahan harga minyak dunia, ekspor menurun sejalan dengan kontraksi ekonomi global, sementara konsumsi rumah tangga dan investasi menurun sejalan dampak kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengurangi aktivitas ekonomi masyarakat, kenaikan harga kebutuhan pokok dan hal-hal lain yang sangat berpengaruh terhadap penduduk miskin.

### **B. Capaian Reformasi Birokrasi Saat Ini**

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel.
2. Birokrasi yang Kapabel.
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Berikut data capaian tujuan dan sasaran RB Daerah tahun 2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.8 berikut.

**Tabel 2.8 Capaian Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Tahun 2022**

Indikator			Capaian Tahun 2022
Tujuan	Pemerintahan yang baik dan bersih	Indeks RB	69,26 (B)
Sasaran	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	IPAK	85,42
		Nilai SAKIP	77,15 (BB)
		Opini BPK	WTP
	Birokrasi yang Kapabel	Indeks SPBE	2,86

Indikator			Capaian Tahun 2022
	Birokrasi yang Kapabel Pelayanan Publik yang Prima	Indeks Profesionalitas ASN	48,33
		Indeks Pelayanan Publik	4,36

Dalam Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Daerah 2019 hingga tahun 2024 terdapat tujuh indikator kinerja utama yang didasarkan kondisi objektif Kota Madiun untuk mencapai kesejahteraan pada masa yang akan datang. Tujuh indikator kinerja utama tersebut setidaknya dapat memberi gambaran kualitas pembangunan sampai akhir periode P-RPJMD tahun 2024 yang meliputi aspek kualitas sumber daya manusia, pembangunan ekonomi berkualitas, dan kondisi masyarakat yang harmonis, yang didukung oleh ketersediaan infrastruktur yang memadai dan tata kelola pemerintahan yang profesional. Berikut data capaian indikator kinerja utama Daerah tahun 2022 sebagaimana tersaji dalam tabel 2.9 berikut.

**Tabel 2.9. Capaian Indikator Kinerja Utama Kota Madiun Tahun 2022**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (2019)	Realisasi	Target (proyeksi)				Capaian 2022
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Indeks Reformasi Birokrasi (IRB)	(B) 67,34	(B) 65,55	(B) 67	(B) 68	(B) 69	(BB) 70,01	(B) 69,26

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (2019)	Realisasi	Target (proyeksi)				Capaian 2022
			2020	2021	2022	2023	2024	
2	<i>Livable city</i> (Indeks Kenyamanan Kota)	85,32	86,67	87,78	88,19	88,60	89,01	90,33
3	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	80,88	80,91	81,25	81,70	82,15	82,35	82,01
4	Indeks Pembangunan Gender (IPG)	94,05	94,38	94,40	94,44	94,49	94,51	94,57
5	Indeks Pembangunan Ekonomi Inklusif	6,78	6,69	6,38	6,40	6,42	6,44	6,87*
6	Indeks ketentraman	0	76,87	76,95	77,05	77,15	77,2	81,25
7	Indeks Gini	0,35	0,39	0,38	0,37	0,36	0,35	0,398

\*) angka sementara

### C. Realisasi Rencana Aksi Delapan Area Reformasi Birokrasi

Kegiatan utama RB sebelum penajaman dibagi dalam 8 (delapan) area perubahan dalam yang menjadi fokus pembangunan, sebagai berikut:

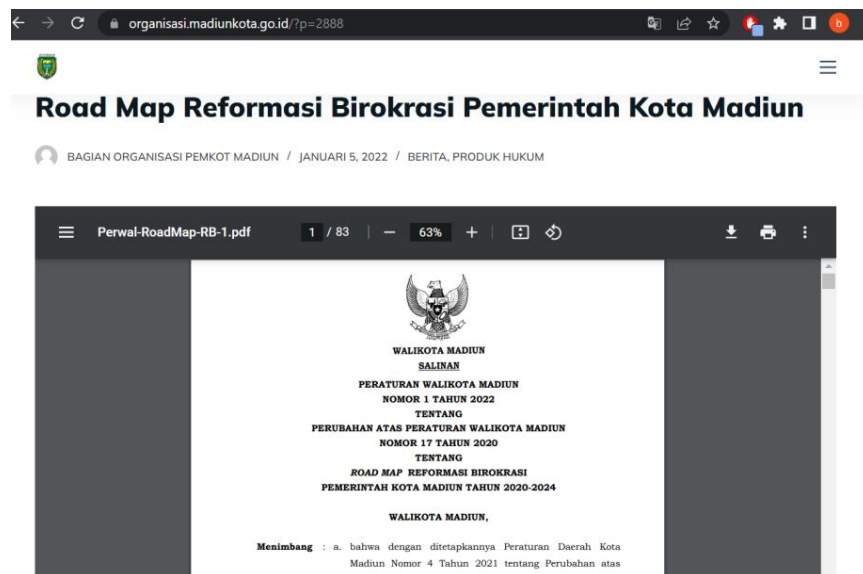
1. Manajemen Perubahan;
2. Deregulasi Kebijakan;
3. Penataan dan Penguatan Organisasi;
4. Penataan Tatalaksana;
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur;
6. Penguatan Akuntabilitas;
7. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik; dan
8. Penguatan Pengawasan.

## 1. Manajemen Perubahan

### 1) Penyusunan Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi Komunikasi:

- a. Rapat Koordinasi Tim Reformasi Birokrasi tentang progres, realisasi serta monitoring pelaksanaan percepatan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2022 dan Tahun 2023.
- b. Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah Tahun 2022.
- c. Melaksanakan sosialisasi dan internalisasi *Road Map* ke Unit Kerja melalui *website* <https://organisasi.madiunkota.go.id/> dan FGD dengan melibatkan seluruh Perangkat Daerah. Berikut bukti sosialisasi dan internalisasi *Road Map* RB Daerah melalui *website* sebagaimana tersaji dalam gambar 2.5 berikut.

**Gambar 2.5. Sosialisasi dan Internalisasi Road Map RB melalui Website**



Sumber: Website Bagian Organisasi, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Madiun

- d. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan tindakan perbaikan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi melalui rapat evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan menyusun laporan hasil monitoring pelaksanaan rencana aksi pada masing-masing kelompok kerja Reformasi Birokrasi Tahun 2022.
- e. Penyusunan rencana kerja tim evaluasi PMPRB pada bulan Mei 2022.
- f. Rapat koordinasi aktivitas PMPRB dilaksanakan sebanyak empat kali.

- g. Melaksanakan Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi di seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah pada Tahun 2022 dan hasil penilaian RB telah dilaporkan kepada Sekretaris Daerah selaku Ketua Reformasi Birokrasi melalui surat Nomor: 700/1078/401.050/2022 tanggal 8 Juli 2022.
- 2) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
- a. Komitmen Pimpinan dengan melibatkan pimpinan dalam implementasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
  - b. Menunjuk Agen Perubahan pada setiap unit kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah yang ditetapkan dalam Keputusan Walikota Madiun Nomor: 0600401.021/122/2021 tentang Penetapan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
  - c. Penyediaan media komunikasi RB yang menjangkau seluruh ASN melalui website Pemerintah Kota Madiun yaitu <https://madiunkota.go.id/> maupun *website* Perangkat Daerah dan *group whatsapp* bagi yang menangani Reformasi Birokrasi.
- 3) Penguatan Kode Etik Pegawai
- a. Melaksanakan pembinaan administrasi kepegawaian kepada seluruh Perangkat Daerah baik secara daring maupun luring pada kegiatan-kegiatan yang melibatkan PNS.
  - b. Melakukan sidang kode etik kepada PNS yang melakukan pelanggaran kode etik.

## **2. Deregulasi Kebijakan**

Penataan, sinkronisasi, harmonisasi dan penguatan payung hukum peraturan perundang-undangan:

- a. Pemetaan peraturan perundangan daerah yang tidak harmonis/sinkron dengan peraturan yang lebih tinggi dengan penyusunan Program Pembentukan Peraturan Daerah berdasarkan skala prioritas sebagaimana tertuang dalam Keputusan DPRD Kota Madiun Nomor: 188-401.040/13/2021 tentang Program Pembentukan Peraturan Daerah (Propemperda) Kota Madiun Tahun 2022 dan Keputusan DPRD Kota Madiun Nomor: 188-401.040/8/2022 tentang Perubahan Program Pembentukan Peraturan Daerah (Propemperda) Kota Madiun Tahun 2022.



- b. Publikasi Peraturan Daerah dan Peraturan Wali Kota Madiun pada website [www.jdih.madiunkota.go.id](http://www.jdih.madiunkota.go.id).
- c. Penyusunan Dokumen Naskah Akademik untuk setiap Rancangan Peraturan Daerah yang baru atau dokumen keterangan akademik untuk Rancangan Peraturan Daerah Perubahan.
- d. Revisi peraturan perundangan daerah yang tidak harmonis/sinkron tersusunnya produk hukum daerah berupa Rancangan Peraturan Daerah berdasarkan Program Pembentukan Peraturan Daerah.
- e. Evaluasi pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan daerah dengan penyusunan dokumen evaluasi produk hukum daerah.

### **3. Penataan dan Penguatan Organisasi**

#### 1) Restrukturisasi Efektifitas Organisasi:

- a. Dilakukan evaluasi kelembagaan di Lingkungan Pemerintah Daerah yang meliputi:
  - ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi.
  - evaluasi jenjang organisasi evaluasi kemungkinan duplikasi organisasi.
  - evaluasi terhadap satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok.
  - evaluasi kemungkinan adanya penjawab yang melapor kepada lebih dari seorang atasan.
  - kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan.
  - kesesuaian organisasi dengan mandat.
  - kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan unit kerja lain.
  - kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Dari hasil evaluasi tersebut telah dilakukan perubahan organisasi dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Madiun Nomor 61 sampai 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

- b. Pemerintah Daerah telah melakukan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional sebanyak 166 (seratus enam puluh enam) Pejabat Struktural dan telah dilantik pada tanggal 31 Desember 2021 dalam rangka menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 382 sampai dengan 393 Tahun 2019 tentang Langkah Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrator ke dalam Jabatan Fungsional.
  - c. Melakukan evaluasi tingkat kematangan organisasi untuk mendapatkan gambaran yang jelas kondisi kematangan organisasi sehingga dapat memberikan masukan bagi peningkatan kematangan organisasi Perangkat Daerah dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pada tahun 2022 Tingkat Kematangan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah sebesar 42,29 (empat puluh dua koma dua puluh sembilan) atau kategori tinggi.
- 2) Penguatan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi  
Pembinaan dan pendampingan secara berkala dan berkesinambungan terhadap pejabat yang menangani kepegawaian di Perangkat Daerah yang dilakukan melalui online maupun *offline*.

#### **4. Penataan Tatalaksana**

- 1) Telah dilakukan penyusunan peta proses bisnis dengan ditetapkannya Keputusan Wali Kota Madiun Nomor: 188.45-401.021/14/2023 tentang Penetapan Peta Proses Bisnis Pemerintah Kota Madiun yang dijabarkan dalam Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun sebagaimana termuat pada Keputusan Walikota Madiun Nomor : 065-401.021/179/2022 tentang Penetapan Nama dan Kode Nomer Standar Operasional Prosedur Administrasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
- 2) Telah dilakukan monitoring terhadap SOP di Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah dalam rangka mengevaluasi kesesuaian SOP dengan regulasi maupun perkembangan pelayanan yang dilakukan di Perangkat Daerah.

- 3) Pengembangan *e-government* meliputi kegiatan Pengembangan *e-government* di lingkungan internal unit kerja dengan penyusunan *masterplan smartcity*.
- 4) Pengembangan *e-government* di lingkungan internal unit kerja dengan penggunaan aplikasi ekinerja pada masing-masing Perangkat Daerah.
- 5) Pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan penggunaan sistem informasi pada layanan pengaduan dan informasi publik seperti aplikasi LAPOR SP4N dan PPID.
- 6) Pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional yaitu e-retribusi, pendaftaran online uji kendaraan (KIR) yang terhubung dengan Bank Jatim.
- 7) Pengelolaan Aplikasi Informatika dengan melakukakn integrasi sistem informasi pelayanan publik: LAPOR SP4N, PPID, e-Retribusi, aplikasi Uji KIR Online, aplikasi perizinan, aplikasi bidang kesehatan Sis-Bro, aplikasi pro UMKM, aplikasi Matawarga, aplikasi pengaduan *service desk*, aplikasi *Digital Learning* (edu), aplikasi e-ruang rapat.
- 8) Penyelenggaraan Pengamanan Informasi Pemerintah Daerah dengan penerapan sistem keamanan informasi yaitu <https://ppid.madiunkota.go.id/daftar-informasi-publik-ppid-kota-madiun> dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Informasi tentang Pemerintah Daerah.
  - b. Informasi tentang PPID Daerah.
  - c. Program dan Kegiatan.
  - d. Laporan Keuangan.
  - e. Peraturan Badan Publik.
  - f. Hak dan Tata Cara Memperoleh Informasi Publik.
  - g. RUP Pengadaan Barang dan Jasa.
  - h. Pengaduan penyalahgunaan wewenang atau pelanggaran.
  - i. Data Statistik.
  - j. Penerimaan Calon Pegawai.
  - k. Organisasi, administrasi, kepegawaian dan keuangan.
  - l. Data dan Asset.
  - m. Laporan Kinerja Pemerintah.
  - n. Renstra dan Renja.
  - o. Daftar penelitian yang dilakukan pemerintah.

- 9) Penerapan sistem keamanan informasi telah dilaksanakan semua Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah dan telah dievaluasi pada evaluasi SPBE yang dilaksanakan Kementerian PAN RB.
- 10) Keterbukaan Informasi Publik
  - a. Penetapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian).
  - b. Penerapan kebijakan keterbukaan informasi publik.
  - c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

## **5. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur**

- 1) Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Kebutuhan Organisasi.
  - a. Penyusunan analisa kebutuhan pegawai yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota Madiun Nomor: 060-401.021/309/2021 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
  - b. Reviu rencana kebutuhan pegawai disesuaikan dengan reorganisasi.
  - c. Pengusulan Formasi Tahun 2023.
  - d. Penyusunan perencanaan ASN Tahun 2022.
  - e. Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun.
  - f. Penetapan perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama unit kerja.
- 2) Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN
  - a. Pengumuman penerimaan dan pendaftaran pegawai secara terbuka Pengumuman pada seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun 2022, Lembar Monitoring, dan BA Hasil Seleksi.
  - b. Seleksi pegawai menggunakan *Computer Assisted Test* dari BKN.

3) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

- a. Penyusunan rencana pengembangan kapasitas/kompetensi pegawai dalam bentuk dokumen analisa kebutuhan diklat selama 1 tahun, didalamnya terdiri dari diklat yang diusulkan seluruh Perangkat Daerah.
- b. Pelaksanaan workshop, bimbingan teknis, sosialisasi dan diklat dalam rangka pengembangan kompetensi bagi PNS maupun non PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- c. *Benchmarking* pengembangan SDM dengan Orientasi lapangan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Kepemimpinan Adminisitrator.
- d. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi, contoh: penempatan ASN sesuai Standar Kompetensi Jabatan dengan melakukan *Assessment* kompetensi teknis pegawai yaitu dalam bentuk *Assesment* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Uji Kompetensi bagi PNS (Jabatan Fungsional) yang akan naik jenjang.
- e. Monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi dalam bentuk dokumen analisa dampak diklat.

4) Promosi Jabatan Secara Terbuka

- a. Penetapan kebijakan promosi terbuka untuk seluruh jabatan pimpinan tinggi melalui Surat Panitia Seleksi Jabatan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun Nomor: 06/PANSEL/JPTP/XI/2022 tentang Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun Tahun 2022.
- b. Pengumuman promosi jabatan secara terbuka: Pengumuman Seleksi terbuka dan kompetitif Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Madiun Tahun 2022.
- c. Seleksi menggunakan metode *assessment center*.

- 5) Penetapan Kinerja Individu
  - a. Penyusunan rumusan capaian kinerja individu yang terintegrasi dengan sasaran kinerja pegawai untuk pemberian tunjangan kinerja.
  - b. Pengembangan aplikasi e-sakip dan e-kinerja yang terintegrasi yaitu melalui <https://skp.madiunkota.go.id/>
- 6) Penegakan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku
  - a. Penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai
  - b. Pemberian *reward* bagi pegawai
- 7) Sistem Informasi
  - a. Integrasi Data Kepegawaian melalui aplikasi <https://sik.madiunkota.go.id/> yang teritegrasi dengan aplikasi e-kinerja dan m-skp.
  - b. Dalam aplikasi ekinerja telah dilakukan penilaian perilaku 360 terhadap seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.

## **6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja**

- 1) Pelibatan Pimpinan

Sasaran renstra merupakan basis dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai. Verval terhadap sasaran-sasaran pegawai divalidasi berjenjang sampai dengan pimpinan/kepala Perangkat Daerah melalui aplikasi pimpinan terlibat secara langsung pada penyusunan Penetapan Kinerja dan pemantauan capaian kinerja berkala.
- 2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
  - a. Penyusunan pedoman akuntabilitas kinerja yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Madiun Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
  - b. Penguatan akuntabilitas kinerja instansi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dengan melakukan pembinaan dan pendampingan secara berkala kepada penyusun LKjIP dan melakukan koordinasi dengan Tim Pelaksana Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun sehingga menghasilkan laporan yang valid dan akuntabel yang dapat dipergunakan untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan.

- c. Sosialisasi dan bimbingan teknis dilaksanakan penyusunan dokumen rencana kerja dan rencana kerja perubahan sehingga dokumen rencana dan anggaran berbasis kinerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Penerapan anggaran berbasis kinerja melalui kontestasi anggaran (TOR dan RAB).
- e. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan dokumen perencanaan melalui penyusunan Laporan Implementasi SAKIP di Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- f. Penetapan Perjanjian Kinerja mulai Wali Kota sampai dengan staf pelaksana maupun pejabat fungsional yang diselaraskan dengan SKP masing-masing ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- g. Pemerintah Kota Madiun terdiri dari 33 (tiga puluh tiga) Perangkat Daerah. Sebanyak 28 (dua puluh delapan) Perangkat Daerah tersebut telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- h. Pelaksanaan audit kinerja dilakukan pada empat Perangkat Daerah yaitu Dinas Lingkungan Hidup, Badan Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Pendidikan, serta Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.
- i. Pembinaan terhadap Bendahara dan Pejabat yang menangani pengelolaan anggaran tentang penyusunan anggaran di Lingkungan Pemerintah Daerah.

## **7. Penguatan Pengawasan**

- 1) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)
  - a. Penyusunan kebijakan pengawasan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Madiun antara lain:
    - Peraturan Walikota Madiun Nomor 56 Tahun 2021 tentang Perencanaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

- Keputusan Walikota Madiun Nomor: 060-401.050/24/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Resiko Kota Madiun Tahun 2022.
- b. Aparatur Pengawas yang bersertifikat, yaitu:
- Auditor sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dengan target tersertifikasi sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dengan rincian sebagai berikut:
    - ✓ tersertifikasi sebagai Auditor Madya sebanyak dua orang.
    - ✓ tersertifikasi sebagai Auditor Muda sebanyak sembilan orang.
    - ✓ tersertifikasi sebagai Auditor Pertama sebanyak sebelas orang, dan tersertifikasi sebagai Auditor Pelaksana Lanjutan sebanyak satu orang.
  - Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) sebanyak enam orang dengan target tersertifikasi sebanyak lima orang dengan rincian sebagai berikut:
    - ✓ tersertifikasi sebagai Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) Madya sebanyak dua orang.
    - ✓ tersertifikasi sebagai Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) Muda sebanyak tiga orang.
- 2) Manajemen Risiko
- a. Sosialisasi tentang kebijakan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah antara lain:
- Sosialisasi Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi oleh BPKP secara *online*.
  - Bimbingan teknis Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (Penilaian *Baseline* SPIP Terintegrasi Tahun 2022) oleh BPKP.



- b. Telah dilaksanakan pelaksanaan Penilaian Baseline Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi oleh BPKP dengan skor SPIP Terintegrasi sebesar 4,064 (empat koma nol enam empat). MRI sebesar 4,18 (empat koma delapan belas). dan IEPK sebesar 3,42 (tiga koma empat puluh dua).
  - 3) Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Bersih Bebas Melayani (WBBM)
    - a. Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota Madiun: 060-401.201/202/2016 tentang Pembentukan Tim Penilai Internal Zona Integritas di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
    - b. Penguatan pemahaman mengenai Zona Integritas untuk unit kerja yang membidangi (Bagian Organisasi dan Inspektorat) yaitu dengan melakukan pembinaan dan pendampingan dengan narasumber dari Kementerian PAN RB, Biro Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun dari POKJA RB Pemerintah Daerah.
    - c. Komitmen Bersama Zona Integritas yang ditanda tangani oleh Wali Kota bersama seluruh Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah serta Perwakilan dari Biro Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
    - d. Penetapan dokumen Pakta Integritas pada setiap Pelantikan Pejabat JPTP, Administrasi & Fungsional TA 2022.
  - 4) Laporan Harta Kekayaan ASN (LHKASN)  
Sosialisasi tentang kebijakan kewajiban penyampaian Laporan Harta Kekayaan ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
  - 5) Pada Tahun 2022 telah dilaksanakan Penilaian Mandiri Zona Integritas dan telah diusulkan menuju WBK ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia sebanyak 3 (tiga) unit kerja yaitu: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Puskesmas Sukosari, serta Puskesmas Demangan. Dari ketiga unit kerja tersebut belum ada yang mencapai predikat WBK.

- 6) Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System*
  - a. Telah dilakukan sosialisasi *Whistle Blowing System* oleh Inspektorat Daerah melalui media sosial (Instagram) Inspektorat Daerah.
  - b. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan *Whistle Blowing System (WBS)* yang dilaporkan melalui surat Inspektur Kota Madiun pada tanggal 19 April 2022 Nomor: 050/604/401.050/2022.
- 7) Pengendalian Gratifikasi
  - a. Sosialisasi tentang kebijakan pengendalian gratifikasi di lingkungan Pemerintah Daerah yang telah dilaksanakan secara daring melalui sosial media.
  - b. Pada Tahun 2021 telah dilakukan evaluasi pengendalian gratifikasi pada bulan Maret (1 dokumen), dan pelaporan gratifikasi setiap triwulan telah terkumpul sebanyak empat dokumen.
- 8) Penanganan Pengaduan Masyarakat
  - a. Sosialisasi kebijakan penanganan pengaduan masyarakat dilakukan melalui media sosial.
  - b. Pada tahun 2022 telah dilakukan evaluasi terkait penanganan pengaduan masyarakat dengan hasil satu dokumen evaluasi.
- 9) Penanganan Benturan Kepentingan/ *Conflict of Interest*
  - a. Sosialisasi penanganan benturan kepentingan tersebut dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 5 April 2021 bertempat di ruang rapat Inspektorat. Mengingat keterbatasan tempat dan dalam situasi pandemi, maka pelaksanaan sosialisasi tersebut dilaksanakan dalam 2 gelombang. Gelombang I pada pukul 08.30 – 10.00 dan gelombang II pada pukul 10.00-11.30. Sosialisasi tersebut melalui laman *website* <https://inspektorat.madiunkota.go.id/2021/04/05/sosialisasi-refresh-penanganan-benturan-kepentingan/>.
  - b. Pelaksanaan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan Tahun 2021 yang dilaksanakan sebagai tindak lanjut atas Peraturan Walikota Madiun Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun yang dilaporkan dengan Laporan Evaluasi Penanganan Benturan Kepentingan Semester II Tahun 2021.

## 8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Pelayanan Publik

### 1) Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

- a. Monitoring dan evaluasi penerapan Standar Pelayanan pada masing-masing unit kerja dilakukan dengan kegiatan evaluasi pelayanan publik terhadap seluruh unit pelayanan di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- b. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal sebanyak 2 (dua) kali yaitu monev 1 pada tanggal 5 April 2022, monev 2 (dua) pada tanggal 5 Juli 2022, monev 3 pada tanggal 5 Oktober 2022 dan monev empat bulan desember 2022 dengan tujuan agar masing-masing Perangkat Daerah pengampu yang terkait dalam penerapan Standar Pelayanan Minimal dapat menyampaikan permasalahan dalam penerapan Standar Pelayanan Minimal tahun 2022.
- c. Terdapat Pusat Pelayanan Pengaduan Masyarakat termasuk di setiap Perangkat Daerah memiliki pusat layanan pengaduan, baik melalui Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi pembantu pada masing-masing Perangkat Daerah.

### 2) Budaya Pelayanan Prima

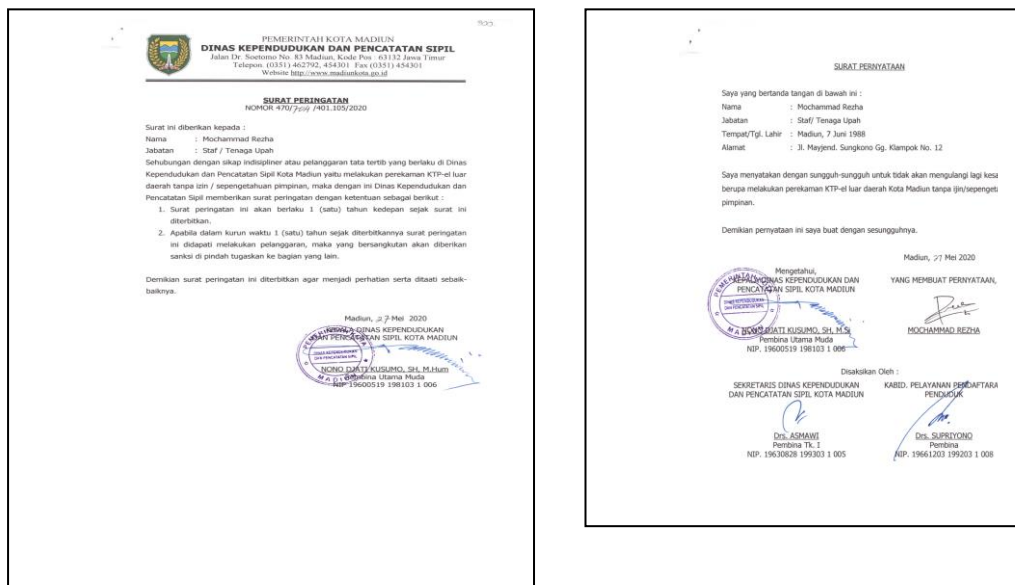
- a. Penyusunan sistem *reward* dan *punishment* bagi pelaksana pelayanan
- c. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diberlakukan pemberian teguran tertulis disertai dengan berita acara 1 sd 2 (*punishment*). Pemberian piagam kepada pegawai pelayanan yang berprestasi dan dipasang di ruang pelayanan (*reward*). Berikut contoh pemberian *reward* dan *punishment* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagaimana tersaji dalam gambar 2.6.1 dan 2.6.2 berikut.

### Gambar 2.6.1 Pemberian *Reward* Pegawai Terbaik Triwulan IV Tahun 2022



Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

### Gambar 2.6.2 Pemberian *Punishment* Pegawai Tahun 2022



Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

- Pada DPMPSTSP terdapat Surat Keputusan Pemberian *Reward/Punishment* yaitu Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 503-401.106/06/2021 tentang Kebijakan Pemberian Penghargaan dan Hukuman Kepada Petugas Pelayanan Perizinan DPMPSTSP Kota Madiun yang di dalamnya terdapat tata cara pemberian reward dan punishment. *Reward* and *punishment* berupa sertifikat yang ditempel di ruang pelayanan setiap tiga bulan.

Pemberian sanksi terhadap pelanggar. Berikut contoh pemberian *reward* dan *punishment* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagaimana tersaji dalam gambar 2.6.3 dan 2.6.4 berikut.

**Gambar 2.6.3. Pemberian *Reward* Petugas Pelayanan Berprestasi Tahun 2022**



*Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu*

**Gambar 2.6.4. Pemberian *Punishment* Petugas Pelayanan Tahun 2022**



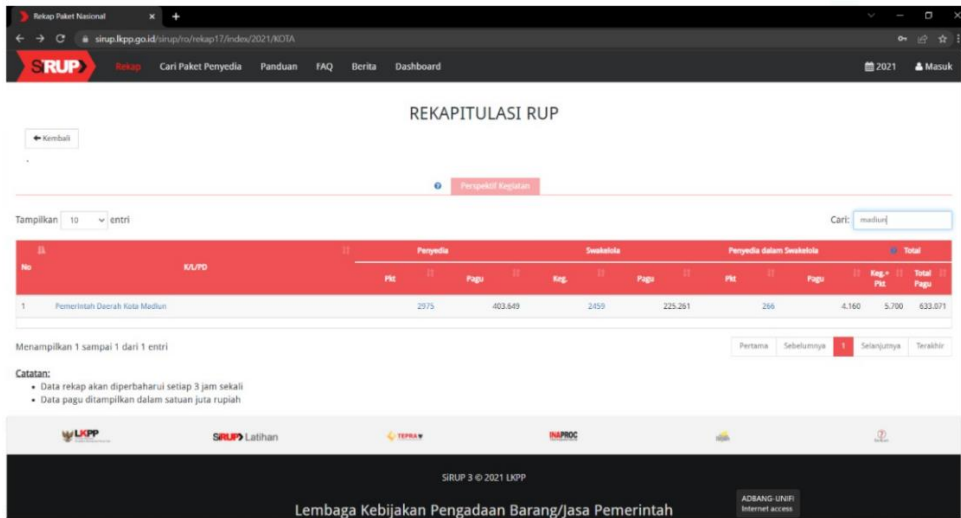
*Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu*

- b. Penyusunan mekanisme pemberian kompensasi kepada penerima layanan jika layanan yang diberikan tidak sesuai Standar Pelayanan.
  - Pada Dispendukcapil: Penerima layanan diberikan fasilitas untuk tidak antri, dokumen kependudukan diantar ke tempat tinggal penerima layanan.

- DPMPTSP: ada Surat Keputusan Kompensasi Layanan Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: 503-401.106/19/2021 tentang Pemberian Kompensasi Layanan Tidak Sesuai Standar Operasional Pelayanan DPMPTSP Kota Madiun terhadap ketidaksesuaian pelayanan, Kompensasi berupa souvenir (*mug*).
- c. Pembangunan sarana layanan terpadu/terintegrasi di seluruh unit pelayanan publik
- Dispendukcapil: Pembangunan inovasi pelayanan terintegrasi watermelon (*WA center* melayani selalu on)
  - DPMPTSP: pelayanan perizinan berusaha (OSS RBA) dan non berusaha (MASS) sudah dilaksanakan secara terpadu baik secara aplikasi maupun tempat layanan
  - Dinas Pendidikan: PPDB Online secara terintegrasi berlaku untuk semua jenjang pendidikan (TK/SD/SMP)
- 3) Pengukuran Indeks Kepuasan Pelayanan Publik
- Telah dilakukan Survei Kepuasan Masyarakat pada seluruh unit pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun dengan nilai sebesar 86,964 (sangat baik).
- 4) Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Menunjang Pelayanan Publik
- a. Pengembangan sistem teknologi informasi (pengembangan *e-procurement*)
- [lpse.madiunkota.go.id](http://lpse.madiunkota.go.id): pengelolaan sistem dan server, sedangkan pengembangannya dilaksanakan oleh LKPP
  - [simandor.madiunkota.go.id](http://simandor.madiunkota.go.id): pengembangan sistem untuk monitoring pengadaan di Kota Madiun, saat ini sudah berjalan dan dimanfaatkan sebagai laporan real time kepada pimpinan
- b. Perangkat Daerah yang melaksanakan pengadaan barang/jasa melalui <https://sirup.lkpp.go.id/sirup/ro> (semua Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun sudah melaksanakan pengumuman pengadaan barang/jasa melalui [sirup.lkpp.go.id](http://sirup.lkpp.go.id)) sesuai regulasi.

Berikut tampilan dari aplikasi *e-procurement* sebagaimana tersaji dalam gambar 2.6.5 berikut.

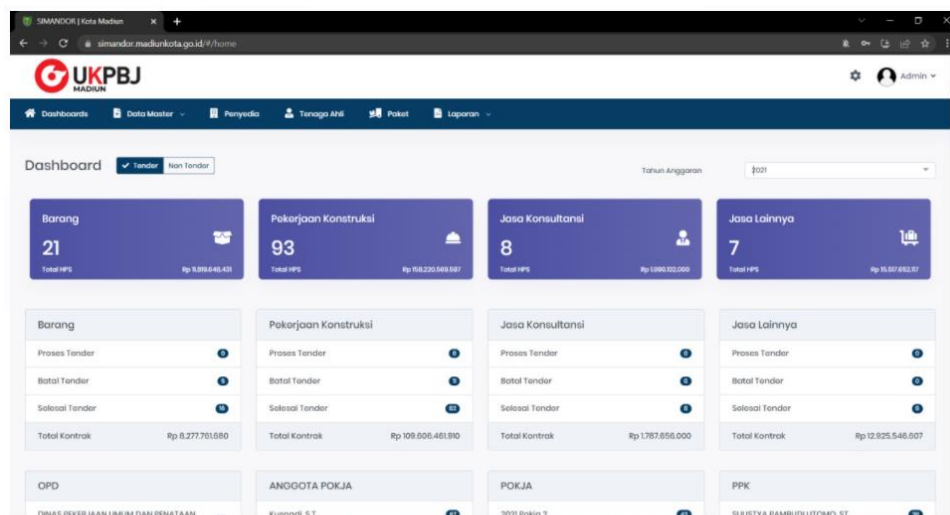
**Gambar 2.6.5. Pemberian *Punishment* Petugas Pelayanan Tahun 2022**



*Sumber: Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan*

Sedangkan tampilan dari aplikasi *simandor* sebagaimana tersaji dalam gambar 2.6.6 berikut.

**Gambar 2.6.5. Pemberian *Punishment* Petugas Pelayanan Tahun 2022**



aplikasi simandor

*Sumber: Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan*

- c. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah, bahwa perizinan berusaha harus memakai aplikasi OSS RBA.
- d. Penerapan SOP perizinan dan non perizinan terintegrasi antar unit kerja teknis :
  - 1) Terdapat Keputusan Wali Kota Madiun Nomor: 503-401.106/22/2021 tentang Pembentukan Tim Koordinasi Pelayanan Perizinan Kota Madiun.
  - 2) Lampiran untuk Tim sesuai sektor.
- e. Penerapan perizinan non berusaha melalui Madiun Kota *Single Submission*.

MASS adalah aplikasi layanan perizinan milik Pemkot Madiun untuk memfasilitasi permohonan perizinan non berusaha sejak 2018 dan dilakukan pengembangan fitur setiap tahun. Penambahan fitur salah satunya adalah peta elektronik dan tembusan elektronik (tahun 2021).
- f. Pemeliharaan sistem teknologi informasi (*maintenance* aplikasi berbasis web):

Pemeliharaan aplikasi yang telah dilakukan (enam aplikasi) selama tahun 2022 : e-surat, e-ruang rapat, e-monev, simonev, e-retribusi, manajemen kinerja (m-skp)
- g. Monitoring dan evaluasi sistem teknologi informasi (pemeliharaan media online):

Pemeliharaan media online (sarana untuk berkomunikasi secara online melalui website dan aplikasi yang hanya bisa diakses dengan internet) dikelola dan dilaksanakan bidang Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik.

#### **D. CAPAIAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI**

Setelah adanya penajaman RB, kegiatan utama difokuskan pada pelaksanaan kegiatan percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan merupakan kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.



Indikator capaian yang terdapat pada *Road Map* RB sebelum penajaman mengalami penyesuaian pada *Road Map* RB setelah penajaman.

Pada Pemerintah Daerah telah menyusun rencana aksi RB pada tahun 2021 dan capaian kegiatan RB mengikuti indikator RB terbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.10 Capaian Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Tahun 2022**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator</b>	<b>Capaian Kota Madiun</b>
Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Indeks Reformasi Hukum	66,8
		Nilai SAKIP	77,15
		Opini BPK	WTP
		Indeks Persepsi Anti Korupsi	85,42
	Birokrasi yang kapabel	Indeks Kualitas Kebijakan	0
		Indeks SPBE	2,86
		Indeks Pengawasan Kearsipan	79,06
		Indeks Pengelolaan Keuangan	0
		Indeks Pengelolaan Aset	0
		Indeks Profesionalitas ASN	48,33
		Indeks Sistem Merit	266
		Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	0

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator</b>	<b>Capaian Kota Madiun</b>
		Indeks Perencanaan Pembangunan	0
		Maturitas SPIP	3
		Kapabilitas APIP (IACM)	3
		Indeks Tata Kelola PengadaanBarang & Jasa	65,6
	Pelayanan publik yang prima	Indeks Pelayanan Publik	4,36
		Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	74,52
		Survei Kepuasan Masyarakat	86,964

### **BAB III**

#### **AGENDA REFORMASI BIROKRASI INSTANSI PEMERINTAH**

##### **A. Penetapan Tujuan Dan Sasaran RB**

Tujuan yang terdapat pada *Road Map* RB 2020-2024 sebelum penajaman adalah “Pemerintahan yang baik dan bersih”, sedangkan tujuan dari *Road Map* RB 2020-2024 setelah penajaman adalah “Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik”. Tujuan RB untuk dapat menjawab isu utama RB yang berkembang beberapa tahun terakhir. Isu tersebut adalah terkait dampak dan kontribusi RB pada Pembangunan Nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik, penciptaan pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan daya saing Indonesia dibanding dengan negara lainnya.

##### **B. Sasaran RB**

Berkaitan dengan sasaran, pada *Road Map* RB 2020-2024 sebelum penajaman terdapat tiga sasaran strategis RB, yaitu: birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Setelah penajaman, sasaran strategis RB disederhanakan menjadi dua aspek yaitu; aspek *hard element* sebagai bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia. Adapun sasaran strategis RB adalah sebagai berikut:

- 1) Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif sebagai aspek *hard element*. Sasaran ini berkaitan dengan tata kelola pemerintahan (*governance*) yang mampu mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya melalui penciptaan hasil/dampak yang nyata bagi masyarakat dan pembangunan nasional, dengan kemampuan untuk selalu bersinergi dan cepat beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis yang berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*).

Strategi utama untuk menciptakan tata kelola pemerintahan ini adalah dengan menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama dalam proses internal tata Kelola pemerintah yang baik dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas.

- 2) Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional sebagai aspek *soft element*. Sasaran ini berkaitan dengan budaya birokrasi yang mengedepankan nilai orientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional, serta diisi dengan ASN yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.

### C. Perencanaan RB General

#### 1) Penetapan Prioritas Kegiatan Utama

Melakukan Identifikasi Prioritas Kegiatan utama dengan pembobotan, dan bobot yang tinggi ditetapkan sebagai kegiatan utama yang prioritas. Jika Pemerintah Daerah tidak memiliki permasalahan keterbatasan sumber daya, maka semua Kegiatan Utama perlu dilakukan seluruhnya. Berikut data indentifikasi prioritas kegiatan utama RB *General* yang disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Identifikasi Prioritas Kegiatan Utama**

	Kegiatan Utama	MandatRB General Nasional	Tingkat Keparahan	Waktu (Mendesak)	Skala Prioritas
		Skala 1-10			
1	Penguatan pengelolaan keuangan dan aset	10	9	10	19
2	Pelaksanaan data statistik sektoral	10	8	8	16

	Kegiatan Utama	MandatRB General Nasional	Tingkat Keparahan	Waktu (Mendesak)	Skala Prioritas
		Skala 1-10			
3	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	10	8	8	16
4	Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	10	9	7	16
5	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Pemerintah Kota Madiun	10	7	8	15
6	Pelaksanaan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN	10	5	8	13
7	Penguatan Manajemen Talenta ASN	10	5	8	13
8	Pelaksanaan Core Values ASN	10	8	5	13
9	Pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terintegritas	10	2	10	12
10	Penyederhanaan Birokrasi (Struktur Organisasi/ Kelembagaan) / Transformasi berbasis kinerja dan <i>agile</i>	10	3	8	11
11	Pelaksanaan tata kelola kebijakan publik	10	3	8	11
12	Penguatan Sistem Merit	10	3	8	11
13	Pelaksanaan pembentukan peraturan	10	2	8	10

	Kegiatan Utama	MandatRB General Nasional	Tingkat Keparahan	Waktu (Mendesak)	Skala Prioritas
		Skala 1-10			
	perundang-undangan				
14	Penataan Jabatan Fungsional	10	2	8	10
15	Pelaksanaan pelayanan publik digital	10	1	8	9
16	Pembangunan zona integritas unit kerja	10	1	8	9
17	Penguatan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	10	1	8	9
18	Penguatan pengelolaan pengaduan masyarakat	10	1	8	9
19	Penguatan upaya pencegahan korupsi	10	1	8	9
20	Pelaksanaan Arsip Digital	10	1	8	9
21	Penguatan pengadaan barang dan jasa pemerintah	10	1	8	9

## 2) Penetapan Target Kegiatan Utama

Target Kegiatan Utama digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan RB pada Pemerintah Daerah kota Madiun. Penetapan Target ini perlu memperhatikan target minimal Road Map RB Nasional.

**Tabel 3.2 Target Kegiatan Utama**

No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Penguatan pengelolaan keuangan dan aset	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	95,5%	96%	97%	BKAD	Inspektorat
		Opini BPK	WTP	WTP	WTP	BKAD	Seluruh Perangkat Daerah
2	Pelaksanaan data statistik sektoral	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	0	2,0	2,1	Dinas Kominfo	Seluruh Perangkat Daerah
3	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	Persentase ASN berkinerja baik	80%	95%	70%*	BKPSDM	Seluruh Perangkat Daerah

No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
4	Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	91	92	93	Bagian Organisasi	Seluruh Perangkat Daerah
		Indeks Pelayanan Publik	4,36	4,36	4,4	Bagian Organisasi	Seluruh Perangkat Daerah
5	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Pemerintah Kota Madiun	Indeks SPBE	2,86	2,88	2,90	Diskominfo	Bagian Organisasi, BAPPEDA
6	Pelaksanaan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN	Indeks Profesionalitas ASN	48,33	49	61	BKPSDM	Seluruh Perangkat Daerah



No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
7	Penguatan Manajemen Talenta ASN	Tingkat implementasi manajemen talenta ASN	0	10,44%	10,44%	BKPSDM	Seluruh Perangkat Daerah
8	Pelaksanaan <i>Core Values</i> ASN	Indeks BerAKHLAK	61,2	65	70	Bagian Organisasi	BKPSDM, Seluruh Perangkat Daerah
9	Pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terintegritas	Nilai SAKIP	77,15	80,01	82,00	BAPPPEDA	Bagian Organisasi, Bagian Pemerintahan, BKPSDM, Inspektorat, Diskominfo, BKAD

No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
10	Penyederhanaan Birokrasi (Struktur Organisasi/Kelembagaan) / Transformasi berbasis kinerja dan <i>agile</i>	Tingkat implementasi penyederhanaan Birokrasi	100%	100%	100%	Bagian Organisasi	Seluruh Perangkat Daerah
11	Pelaksanaan tata kelola kebijakan publik	Indeks kualitas kebijakan	0	50	55	Bagian Hukum	Seluruh Perangkat Daerah
12	Penguatan Sistem Merit	Indeks Merit System	266	280	300	BKPSDM	Seluruh Perangkat Daerah
13	Pelaksanaan pembentukan peraturan perundang - undangan	Indeks Reformasi Hukum	66,8	67	68	Bagian Hukum	Bagian Organisasi, BKPSDM, Sekretariat DPRD

No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
14	Penataan jabatan fungsional	Tingkat implementasi penataan jabatan fungsional	0	50%	50%	BKPSDM	Seluruh Perangkat Daerah
15	Pelaksanaan pelayanan publik digital	Tingkat Kepatuhan SP	74,52	75	75,5	Bagian Organisasi	Diskominfo, DPMPSTP, Dispendukcapil, Dinkes
16	Pembangunan zona integritas unit kerja	Tingkat keberhasilan pembangunan ZI	0	20%	25%	Inspektorat	Bag Organisasi, BAPPEDA, Bag Pemerintahan, BKPSDM, Diskominfo, Unit Kerja ZI
17	Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Indeks SPIP	3	3	3	Inspektorat	BAPPEDA, Bagian Pemerintahan,

No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
							BKPSDM, BKAD, Bagian Organisasi, Diskominfo
		Kapabilitas APIP (IACM)	3	3	3	Inspektorat	Inspektorat
18	Penguatan pengelolaan pengaduan masyarakat	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR)	100%	100%	100%	Dinas Kominfo	Seluruh Perangkat Daerah
19	Penguatan upaya pencegahan korupsi	Survei Penilaian Integritas (SPI)	83,00	83,50	84	Inspektorat	Seluruh Perangkat Daerah
20	Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	79,06%	80%	81%	Dinas Perpustakaan	Seluruh Perangkat Daerah

No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Baseline (2022)	Target Tahunan		PERANGKAT DAERAH	
				2023	2024	Koordinator	Pelaksana/Objek
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
21	Penguatan pengadaan barang dan jasa pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	65,6	70	72	Bagian PBJ Adbang	Seluruh Perangkat Daerah

\*) Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

#### D. Penetapan Tema Dan Target RB Tematik

Langkah awal dalam kerangka pembangunan RB Tematik adalah melakukan identifikasi dan menetapkan tema yang akan dijadikan fokus RB Tematik pada tahun berjalan. Dalam menetapkan tema, instansi pemerintah perlu berangkat dari *evidence* berupa data yang kuat dan relevan (*evidence based policy*). Data merupakan komponen penting pada tahap ini karena data tersebut akan ditransformasikan menjadi informasi yang dapat digunakan sebagai dasar penetapan tema. Data yang digunakan dapat berupa data primer maupun sekunder, baik dari internal maupun eksternal instansi pemerintah.

Pemerintah Daerah Kota Madiun melakukan evaluasi terhadap kinerja diinginkan yang dibandingkan dengan kinerja existing. Setelah melakukan identifikasi terhadap kinerja yang diinginkan dengan kinerja existing yang ada, maka selanjutnya adalah memperhatikan gap yang muncul dari kedua kinerja/kondisi tersebut. Berikut data identifikasi tema dan penetapan tema dalam RB Tematik sebagaimana disajikan dalam tabel 3.3 dan tabel 3.4 berikut.

1) Melakukan Identifikasi Tema Dalam RB Tematik

**Tabel 3.3 Identifikasi Tema**

No	Tema	Capaian Eksisting	Target		Kesesesuaian Prioritas RPJMD	Keparahan Masalah	Dampak Ksjahteraan	Potensi yang dimiliki	Percepatan Kinerja	Nilai Total
			2023	2024						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)					(7)
1	Kemiskinan	4,76	4,7	4,65	10	2	10	10	10	42
2	Investasi	67,44 M	69 M	70 M	5	10	10	8	10	43
3	Digitalisasi Adm. Pemerintahan (Stunting)	9,70%	7,90%	6,30%	10	8	10	10	10	48
4	Penggunaan Produk Dalam Negeri	70%	75%	80%	3	7	8	5	8	31
5	Inflasi	5,80%	3,0%	2,5%	8	10	10	5	10	43

**2) Menetapkan Tema Dalam RB Tematik**

**Tabel 3.4 Penetapan Tema**

No	Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Target		
				2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Kemiskinan	Penurunan angka kemiskinan	Persentase angka kemiskinan	4,76%	4,70%	4,65%
2	Investasi	Peningkatan realisasi investasi	Nilai investasi	67,44 M	69 M	70 M
3	Digitalisasi Adm. Pemerintahan	Penurunan angka prevelensi stunting memanfaatkan digitalisasi data	Persentase angka stunting	9,70%	7,90%	6,30%
4	Penggunaan Produk Dalam Negeri	Peningkatan penggunaan produk dalam negeri	Persentase PPDN	70%	75%	80%
5	Inflasi	Pengendalian harga	Inflasi Indeks Harga Konsumen	5,8%	3,0%	2,5%

### 3) Melakukan Identifikasi Masalah

Setelah menetapkan tematik yang menjadi fokus, langkah selanjutnya perlu mengidentifikasi dan mengurai akar masalah yang terkait tata kelola pada isu/program prioritas pemerintah. Identifikasi permasalahan menjadi krusial karena seringkali kebijakan yang dibuat tidak menyentuh secara langsung akar permasalahan.

Pada akhirnya hal ini seringkali mengakibatkan permasalahan yang sama terjadi berulang karena tidak terselesaikan secara tuntas.

Identifikasi masalah dengan menggunakan teknik *fishbone diagram* untuk menemukan permasalahan yang menjadi penyebab utama. *Fishbone diagram* dilakukan dengan *brain storming* atas faktor 5M (Manusia, Mesin, Metode, Material, dan Faktor Lainnya). Hasil FGD penyusunan analisa penyebab oleh Tim untuk masing-masing Tema adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Identifikasi Permasalahan**

TEMA	Akar Masalah			
	Faktor Manusia	Faktor Mesin/Alat/Sarpras	Faktor Material/regulasi/data	Faktor Metode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Penurunan angka kemiskinan</b>	terbatasnya jumlah SDM ASN	pemanfaatan data pengangguran belum optimal	data permukiman belum <i>update</i>	Penanganan warga miskin lansia non potensial



TEMA	Akar Masalah			
	Faktor Manusia	Faktor Mesin/Alat/Sarpras	Faktor Material/regulasi/data	Faktor Metode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja	-	data P3 KE belum sinkron dengan DTKS	-
	Kurangnya Kompetensi Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	-	belum adanya regulasi tentang penghapusan kemiskinan ekstrem	-
	-	-	Kurangnya Perlindungan dan Jaminan Sosial	-
<b>Peningkatan realisasi investasi</b>	Terbatasnya jumlah SDM	Inventarisasi potensi aset sebagai objek investasi	regulasi tentang perizinan sering berubah	Kemudahan pelayanan perijinan perlu ditingkatkan
	kompetensi SDM/ kurangnya SDM yang memiliki kompetensi (memiliki sertifikat) dalam bidang investasi	belum adanya Mall Pelayanan Publik	-	pemetaan potensi penempatan UMKM

TEMA	Akar Masalah			
	Faktor Manusia	Faktor Mesin/Alat/Sarpras	Faktor Material/regulasi/data	Faktor Metode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	-	Pemanfaatan cagar budaya	-	promosi investasi belum optimal
<b>Penurunan angka prevelensi stunting</b>	kompetensi SDM yang menangani stunting (teknik pengukuran berat dan tinggi badan)	Belum adanya tools untuk memantau intervensi sensitif dan spesifik berbasis digital	Tidak tercukupinya kebutuhan gizi ibu hamil KEK dan Balita gizi kurang	Adanya kasus stunting yang memerlukan Penanganan khusus
	-	-	-	Hasil ukur belum sepenuhnya valid
	-	-	-	Perilaku Ibu Hamil, Remaja Putri, serta Baduta yang meningkatkan resiko <i>stunting</i>
<b>Peningkatan PPDN</b>	Kinerja Tim P3DN Kota Madiun belum Optimal	Aplikasi E-Katolog belum <i>reliable</i>	-	belum optimalnya IKM dalam memperoleh TKDN

TEMA	Akar Masalah			
	Faktor Manusia	Faktor Mesin/Alat/Sarpras	Faktor Material/regulasi/data	Faktor Metode
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				melalui aplikasi SIINAS
	-	Aplikasi SIINAS belum ada fasilitas rekapitulasi data industri kecil menengah yang ber TKDN	-	belum seluruh produk dilengkapi informasi kandungan TKDN
<b>Pengendalian Harga</b>	Terbatasnya jumlah SDM pada saat operasi pasar	Pengendalian distribusi rantai pasokan belum optimal	Tren Permintaan pasar/ harga naik pada saat Hari Besar Keagamaan Nasional	Tempat Penyimpanan Cadangan Makanan belum optimal
	-	-	Tren harga naik pada saat penyaluran bansos	analisa prediksi kebutuhan komoditas yang menjadi kebutuhan masyarakat masih perlu ditingkatkan

#### 4) Penentuan Skala Potensi

Setelah mengetahui faktor-faktor penyebab masalah dari masing-masing tema, langkah selanjutnya adalah menganalisis masing-masing faktor penyebab dengan menggunakan skala potensial/materiil untuk mendapatkan potensi tertinggi yang dapat dilakukan intervensi.

Penentuan penilaian skala potensial/materiil menggunakan kategori, yaitu:

- 1) Banyak/sering terjadi.
- 2) Dapat diintervensi.
- 3) Biaya rendah.

Proses penentuan skala potensi menggunakan tabel sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.6 Skala Potensi Permasalahan**

<b>Tema</b>	<b>Penyebab</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Dapat Diintervensi</b>	<b>Biaya Rendah</b>	<b>Skala Potensi</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>		<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
Penurunan angka kemiskinan	Faktor Manusia	Terbatasnya jumlah SDM ASN	10	10	6	26
		Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja	7	8	7	22
		Kurangnya Kompetensi Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	10	9	8	27

<b>Tema</b>	<b>Penyebab</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Dapat Diintervensi</b>	<b>Biaya Rendah</b>	<b>Skala Potensi</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>		<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
	Faktor Mesin/ Alat/ Sarpras	pemanfaatan data pengangguran belum optimal	10	10	9	29
	Faktor Material/ regulasi/ data	data permukiman belum <i>update</i>	10	8	8	26
		data P3 KE belum sinkron dengan DTKS	9	6	8	23
		belum adanya regulasi tentang penghapusan kemiskinan ekstrem	10	8	8	26
		Kurangnya Perlindungan dan Jaminan Sosial	9	9	9	27
	Faktor Metode	penanganan warga miskin lansia non potensial	8	7	7	22
Peningkatan realisasi investasi	Faktor Manusia	Terbatasnya jumlah SDM	10	7	2	19
		kompetensi SDM/kurangnya SDM yang memiliki kompetensi (memiliki sertifikat) dalam bidang investasi	8	8	10	26

<b>Tema</b>	<b>Penyebab</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Dapat Diintervensi</b>	<b>Biaya Rendah</b>	<b>Skala Potensi</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>		<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
	Faktor Mesin/ Alat/ Sarpras	Inventarisasi potensi aset sebagai objek investasi	9	8	8	25
		belum adanya Mall Pelayanan Publik	9	9	2	20
		Pemanfaatan cagar budaya	10	10	9	29
	Faktor Material/ regulasi/ data	regulasi tentang perijinan sering berubah	8	1	1	10
	Faktor Metode	Kemudahan pelayanan perijinan perlu ditingkatkan	9	8	9	26
		pemetaan potensi penempatan UMKM	9	8	9	26
		promosi investasi belum optimal	6	7	9	22
Penurunan angka prevelensi stunting	Faktor Manusia	kompetensi SDM yang menangani stunting ( teknik pengukuran berat dan tinggi badan)	8	8	3	19

<b>Tema</b>	<b>Penyebab</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Dapat Diintervensi</b>	<b>Biaya Rendah</b>	<b>Skala Potensi</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>		<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
	Faktor Mesin/ Alat/ Sarpras	Belum adanya tools untuk memantau intervensi sensitif dan spesifik berbasis digital	10	10	10	30
	Faktor Material/ regulasi/ data	Tidak tercukupinya kebutuhan gizi ibu hamil KEK dan Balita gizi kurang	10	9	8	27
	Faktor Metode	Adanya kasus stunting yang memerlukan penanganan khusus	9	9	9	27
		Hasil ukur belum sepenuhnya valid	9	9	9	27
		Perilaku Ibu Hamil, Remaja Putri, serta Baduta yang meningkatkan resiko stunting	9	9	9	27
Peningkatan PPDN	Faktor Manusia	Kinerja Tim P3DN Kota Madiun belum Optimal	10	10	9	29

<b>Tema</b>	<b>Penyebab</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Dapat Diintervensi</b>	<b>Biaya Rendah</b>	<b>Skala Potensi</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>		<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
	Faktor Mesin/ Alat/ Sarpras	Aplikasi E-Katalog belum reliable	7	2	2	11
		Aplikasi SIINAS belum ada fasilitas rekapitulasi data industri kecil menengah yang ber TKDN	8	10	10	28
	Faktor Metode	belum optimalnya IKM dalam memperoleh TKDN melalui aplikasi SIINAS	9	9	9	27
		belum seluruh produk dilengkapi informasi kandungan TKDN	9	9	9	27
Pengendalian Harga	Faktor Manusia	Terbatasnya jumlah SDM pada saat operasi pasar	10	7	2	19
	Faktor Mesin/ Alat/ Sarpras	Pengendalian distribusi rantai pasokan belum optimal	8	7	5	20
	Faktor Material/ regulasi/ data	Tren Permintaan pasar/ harga naik pada saat Hari Besar Keagamaan Nasional	9	8	9	26



<b>Tema</b>	<b>Penyebab</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Dapat Diintervensi</b>	<b>Biaya Rendah</b>	<b>Skala Potensi</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>		<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
		Tren harga naik pada saat penyaluran bansos	4	8	8	20
	Faktor Metode	Tempat Penyimpanan Cadangan Makanan belum optimal	9	3	2	14
		analisa prediksi kebutuhan komoditas yang menjadi kebutuhan masyarakat masih perlu ditingkatkan	8	8	8	24

### 5) Menetapkan Fokus Intervensi

Fokus intervensi merupakan aspek yang akan mendapatkan intervensi dalam kegiatan RB Tematik. Hasil dari identifikasi permasalahan yang dianggap memiliki skala potensi kategori tinggi, dijadikan sebagai dasar untuk menentukan fokus intervensi. Setelah memperoleh faktor penyebab dengan skala potensi rendah dan tinggi, langkah selanjutnya adalah memilah faktor penyebab yang memiliki potensi tinggi untuk menjadi fokus intervensi.

Dengan metode matriks Eisenhower, yang memiliki 4 (empat) kotak/kuadran adalah pembagian antara Tingkat Kepentingan dan Kedaruratan, nilai Skala Potensi yang tinggi dimasukkan pada kolom Penting Mendesak (**Kerjakan Sekarang**). Sedangkan nilai-nilai dibawahnya dipilah pada kolom lain yang tersedia.

Pada kotak lainnya (**Ambil Keputusan, Delegasikan, Abaikan**) harus tetap dilakukan intervensi namun waktunya tidak sekarang.

Dari hasil identifikasi masalah penentuan faktor penyebab yang memiliki potensi tinggi, diketahui bahwa calon fokus intervensi adalah seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 3.7 Penetapan Fokus Intervensi**

<b>Tema</b>	<b>Penting – Mendesak (Skor 26-30) Kerjakan Sekarang</b>
Kemiskinan	Terbatasnya jumlah SDM ASN
Kemiskinan	Kurangnya Kompetensi PSKS (Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial)
Kemiskinan	pemanfaatan data pengangguran belum optimal
Kemiskinan	data permukiman belum <i>update</i>
Kemiskinan	Kurangnya Perlindungan dan Jaminan Sosial
Kemiskinan	penanganan warga miskin lansia non potensial
<b>Tema</b>	<b>Penting - Tidak Mendesak (Skor 20-25) Ambil Keputusan</b>
Investasi	kompetensi SDM/kurangnya SDM yang memiliki kompetensi (memiliki sertifikat) dalam bidang investasi
Investasi	pemetaan potensi penempatan UMKM
Investasi	Kemudahan pelayanan perijinan perlu ditingkatkan
Investasi	Pemanfaatan cagar budaya

<b>Tema</b>	<b>Penting - Tidak Mendesak (Skor 20-25) Ambil Keputusan</b>
Stunting	Belum adanya tools untuk memantau intervensi sensitif dan spesifik berbasis digital
Stunting	Tidak tercukupinya kebutuhan gizi ibu hamil KEK dan Balita gizi kurang
Stunting	Adanya kasus <i>stunting</i> yang memerlukan penanganan khusus
Stunting	Hasil ukur belum sepenuhnya valid
Stunting	Perilaku Ibu Hamil, Remaja Putri, serta Baduta yang meningkatkan resiko <i>stunting</i>
PPDN	Kinerja Tim P3DN Kota Madiun belum Optimal
PPDN	belum seluruh produk dilengkapi informasi kandungan TKDN
PPDN	Aplikasi SIINAS belum ada fasilitas rekapitulasi data industri kecil menengah yang ber TKDN
PPDN	belum optimalnya IKM dalam memperoleh TKDN melalui aplikasi SIINAS
<b>Tema</b>	<b>Tidak Penting – Mendesak (Skor 15-19) Delegasikan</b>
Inflasi	Tren Permintaan pasar/ harga naik pada saat Hari Besar Keagamaan Nasional
Kemiskinan	Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja
Kemiskinan	data P3 KE belum sinkron dengan DTKS
Kemiskinan	penanganan warga miskin lansia non potensial
Investasi	Inventarisasi potensi aset sebagai objek investasi
Investasi	belum adanya Mall Pelayanan Publik
Investasi	promosi investasi belum optimal
Inflasi	Pengendalian distribusi rantai pasokan belum optimal
Inflasi	Tren Permintaan pasar/ harga naik pada saat Hari Besar Keagamaan Nasional
Inflasi	Tren harga naik pada saat penyaluran bansos
Inflasi	analisa prediksi kebutuhan komoditas yang menjadi kebutuhan masyarakat masih perlu ditingkatkan
Investasi	Terbatasnya jumlah SDM

<b>Tema</b>	<b>Tidak Penting – Mendesak (Skor 15-19) Delegasikan</b>
Stunting	kompetensi SDM yang menangani stunting ( teknik pengukuran berat dan tinggi badan)
Inflasi	Terbatasnya jumlah SDM pada saat operasi pasar
<b>Tema</b>	<b>Tidak Penting – Tidak Mendesak (Skor ≤ 14) Abaikan</b>
Investasi	regulasi tentang perijinan sering berubah
PPDN	Aplikasi E-Katalog belum <i>reliable</i>
Inflasi	Tempat Penyimpanan Cadangan Makanan belum optimal

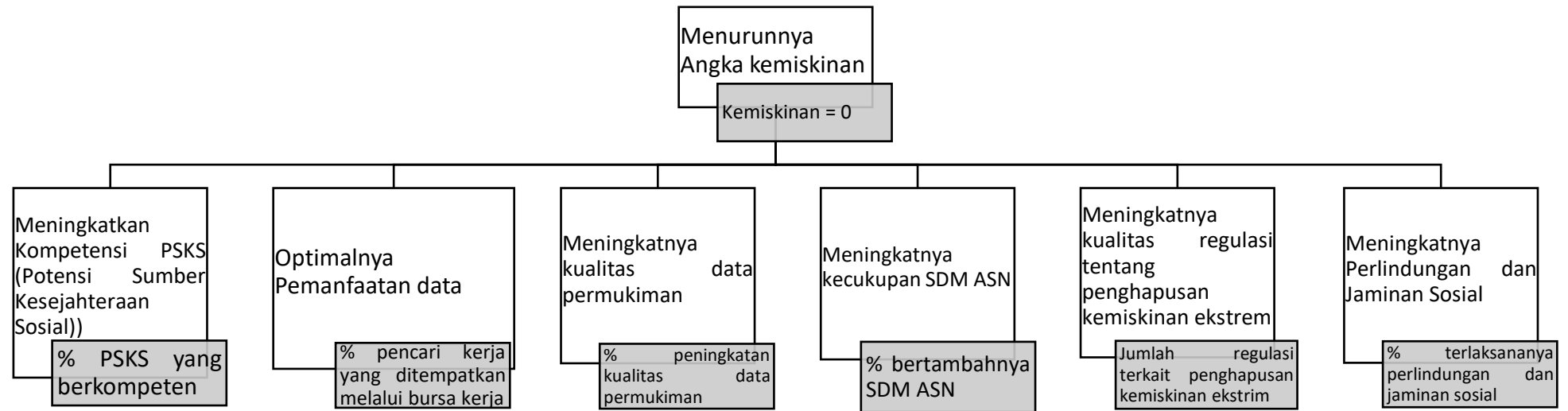
### 6) Penetapan Kinerja/ Kerangka Logis

Langkah selanjutnya adalah menyusun kerangka logis **masing-masing Tema RB** yaitu berdasarkan data penyebab dalam kotak Kerjakan Sekarang pada tabel 3.7 sebagai fokus intervensi. Pada fase ini dilakukan identifikasi secara holistik terhadap kinerja yang diinginkan akan diwujudkan pada setiap jenjang tingkatan dari RB Tematik.

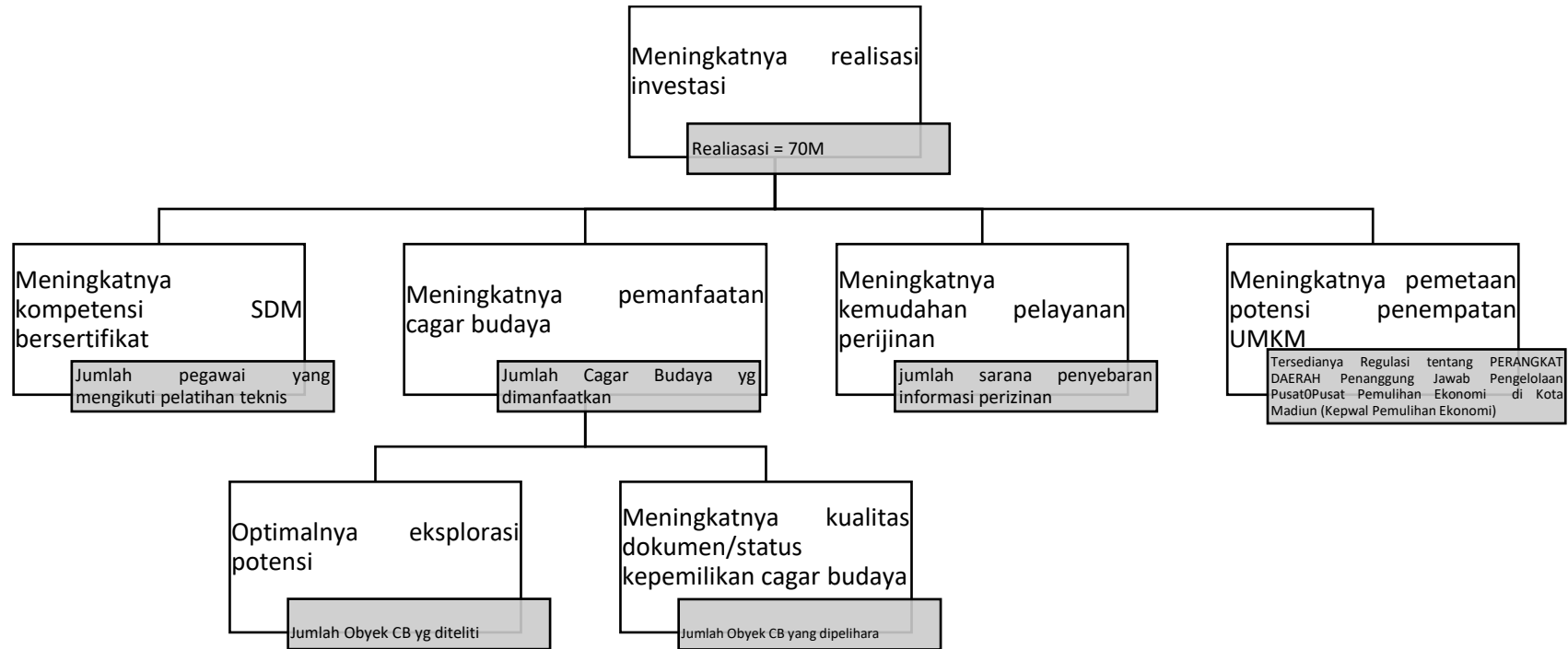
Dalam penyusunan kerangka logis kinerja RB Tematik, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

Menetapkan *Final Outcome* dengan dilengkapi indikator kinerja dan penetapan besarnya target. *Final outcome* yang telah ditetapkan, dijabarkan ke dalam *intermediate outcome* dengan dilengkapi indikator kinerja dan penetapan besarnya target yang akan dicapai. Masing-masing *intermediate outcome* dijabarkan ke dalam *immediate outcome* sampai pada tingkat input sumberdaya yang diperlukan. Berikut bagan sasaran dan indikator pada masing-masing tema RB Tematik yang disajikan dalam gambar 3.1 sampai dengan gambar 3.5 berikut.

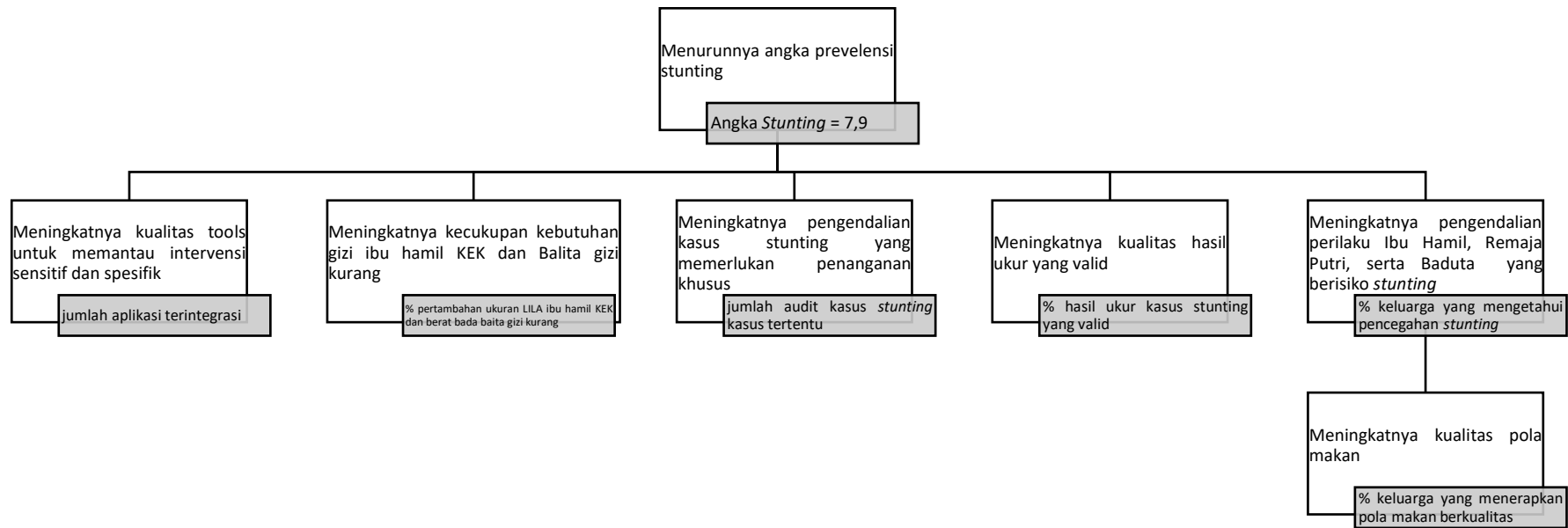
**Gambar 3.1. Bagan Tema Kemiskinan**



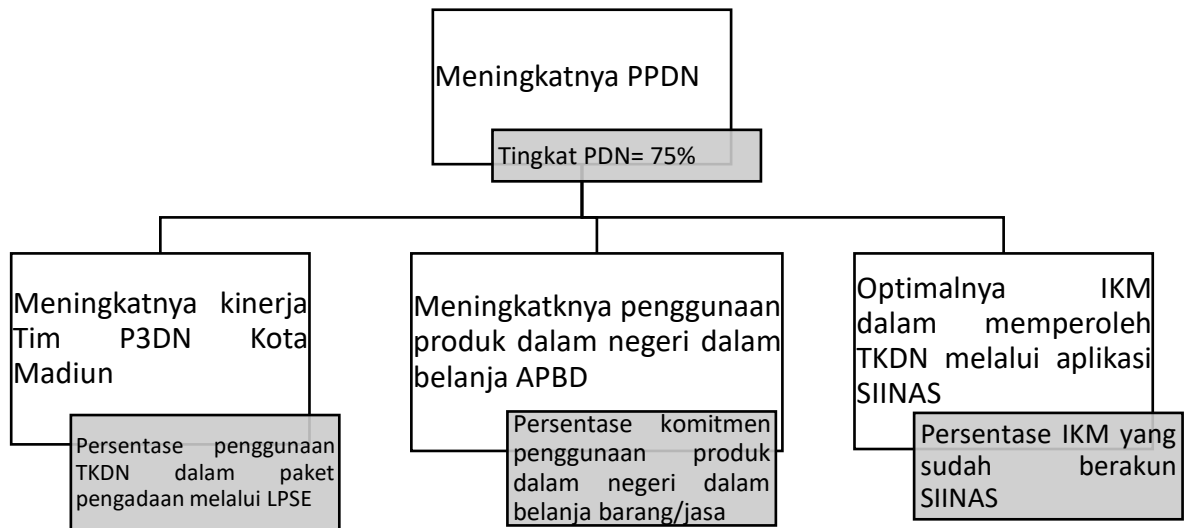
**Gambar 3.2. Bagan Tema Investasi**



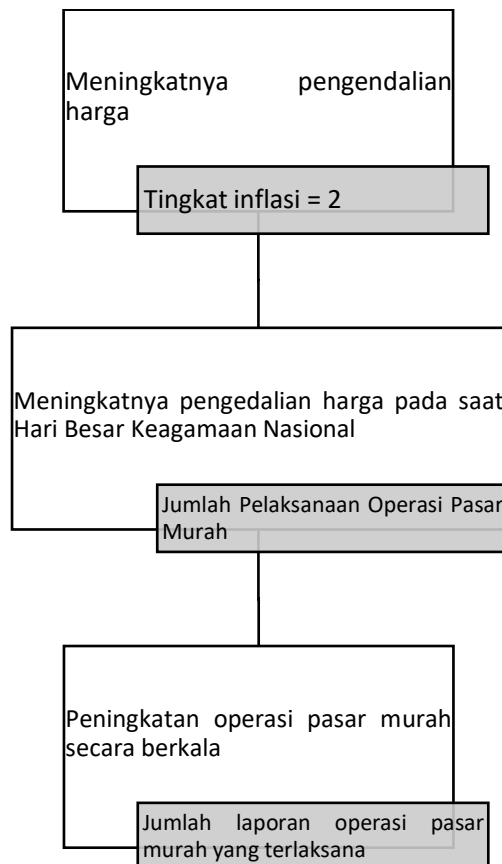
**Gambar 3.3. Bagan Tema Digitalisasi Administrasi Pemerintahan (Penanganan *Stunting*)**



**Gambar 3.4. Bagan Tema Penggunaan Produk Dalam Negeri**



**Gambar 3.5. Bagan Tema Inflasi**





## **BAB IV**

### **MANAJEMEN PELAKSANAAN RB**

#### **A. Pengelolaan RB**

Agar pelaksanaan RB dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan RB agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan.

Tim RB terdiri dari dua bagian yang bertanggung jawab atas pelaksanaan RB General dan RB Tematik. Tim RB dituangkan dalam Surat Keputusan yang disahkan oleh Wali Kota Madiun.

Dalam Tim RB didalamnya adalah Perangkat Daerah yang bertindak sebagai Koordinator dan Perangkat Daerah sebagai pelaksana, termasuk Tim Evaluator pelaksanaan RB.

Dalam pelaksanaan RB penajaman ini diawali dengan Sosialisasi kepada Perangkat Daerah terkait, kemudian melakukan review terhadap *Road Map* RB sebelumnya.

Setelah dilakukan pembentukan Tim kemudian dilanjutkan dengan penyusunan *Road Map* RB penajaman yang terbagi dalam dua Tim kerja yaitu RB *General* dan RB Tematik.

Untuk pelaksanaannya, berdasarkan rencana aksi yang telah dibuat, Koordinator masing-masing rencana aksi dan pelaksanaannya akan mengimplementasikan apa yang telah direncanakan.

Untuk efektifitas pelaksanaan RB akan dilakukan kolaborasi dan sinergitas antar Perangkat Daerah yang bersentuhan dengan rencana aksi.

#### **B. Monitoring Dan Evaluasi RB**

Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan RB untuk memberikan informasi penting ketika pelaksanaan rencana aksi tidak berjalan sesuai yang diharapkan, dilakukan analisis dan rekomendasi untuk mendorong perbaikan berkelanjutan.

Monitoring dan evaluasi akan berfokus pada capaian hasil pelaksanaan RB baik *output* (keluaran) maupun *outcome* (hasil). Monitoring dan evaluasi di tingkat nasional dilakukan oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Daerah, di tingkat instansi dilakukan oleh *leading institution* dan Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Daerah.

Monitoring dilakukan secara semesteran melalui forum monev antar leading institutions dengan melibatkan Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Daerah. Sedangkan, evaluasi dilakukan secara tahunan melalui pelaporan hasil evaluasi oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Daerah dengan mengkompilasi laporan hasil evaluasi dari leading institutions yang disampaikan kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi dan Tim Reformasi Birokrasi dengan tembusan kepada Tim Independen Reformasi Birokrasi dan Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi Daerah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

RB dilakukan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif dan berdaya saing dan mampu mendorong capaian pembangunan nasional, daya saing global dan peningkatan pelayanan publik, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Mengingat bahwa RB termasuk ke dalam agenda prioritas nasional, maka melalui penajaman RB yang dilakukan, hal tersebut dapat mendukung percepatan pembangunan nasional. Sehingga dengan strategi RB yang baru diharapkan juga dapat mendorong percepatan capaian sasaran strategis RB dan memberikan dampak langsung kepada masyarakat.

Dinamika lingkungan yang selalu berubah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi juga memicu pelaksanaan RB untuk semakin adaptif dan lincah. Adanya penajaman *Road Map* RB pun bertujuan untuk menjawab hal tersebut dengan terfokus pada empat aspek, yaitu, penajaman tujuan dan sasaran, penajaman kegiatan utama yang fokus dan berdampak, fokus kepada isu hulu dan hilir, dan penajaman indikator RB.

Pemerintah Daerah sebagai kepanjangan tangan pemerintah pusat turut serta menciptakan kesuksesan RB yang merupakan tanggung jawab segenap elemen, sehingga penyusunan *Road Map* RB penajaman diharapkan mendorong tercapainya apa yang telah tertuang dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025.

Salinan sesuai dengan aslinya

a.n. Sekretaris Daerah,  
u.b.  
Kepala Bagian Hukum,



Ika Puspitaria, S.H., M.M.  
Pembina (IV/a)  
NIP 198212132006042009

**WALI KOTA MADIUN**

**ttd**

**Drs. H. MAIDI, S.H., M.M., M.Pd.**