



BUPATI KUBU RAYA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 116 TAHUN 2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA
TAHUN 2022-2024

BUPATI KUBU RAYA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah, perlu diatur Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2022-2024;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 590);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 65.A) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 76);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2022-2024.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Kubu Raya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Kubu Raya.
3. Bupati adalah Bupati Kubu Raya.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Kubu Raya.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Tim Pengarah adalah Tim Pengarah pada Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.
7. Tim Pelaksana adalah Tim Pelaksana pada Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.
8. Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Tim PMPRB adalah Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara *online* pada Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.
9. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan

disingkat PMPRB adalah instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (*self assessement*) oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

10. Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.
11. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berfikir diluar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma dan dengan upaya luar biasa.
12. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional untuk kurun waktu 2020-2024.
13. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah dokumen dalam bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran pertahun yang jelas.
14. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2022-2024.
15. Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya yang selanjutnya disebut Rencana Aksi Reformasi Birokrasi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang atau jangka pendek pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2022-2024.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini untuk memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan.

BAB II ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I : PENDAHULUAN;

BAB II : EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA;

BAB IV : SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI
BIROKRASI 2022-2024;

BAB V : MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-
2024;

BAB VI : PENUTUP

- (3) Pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijabarkan dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungai Raya
pada tanggal 31 Desember 2021

BUPATI KUBU RAYA,

MUDA MAHENDRAWAN

Diundangkan di Sungai Raya
pada tanggal 31 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA,

YUSRAN ANIZAM

BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2021 NOMOR 116

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 16 TAHUN 2021
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN KUBU
RAYA TAHUN 2022-2024

RINGKASAN EKSEKUTIF

Reformasi Birokrasi memasuki periode ke 3 (tiga) dari tahapan lima tahunan pelaksanaan *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2010-2025. Reformasi Birokrasi ini hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelas dunia yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Sebagai langkah awal dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten periode ketiga, telah disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2024. Rencana pelaksanaan reformasi birokrasi dijabarkan dalam peta jalan (*Road Map*) reformasi birokrasi yang akan menjadi panduan bagi pengelola reformasi birokrasi pada tingkat kabupaten maupun SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten untuk melakukan langkah-langkah konkrit memperbaiki kualitas birokrasi pemerintahan. *Road Map* Reformasi Birokrasi ini merupakan kelanjutan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten yang telah dimulai dari tahun 2015 hingga tahun 2024 kedepan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten bertujuan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Sasaran Reformasi Birokrasi yang ingin dicapai, yaitu:

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

Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 ini, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas

perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Untuk mencapai sasaran tersebut, terdapat beberapa program prioritas yang akan dilaksanakan disesuaikan dengan kapasitas dan kewenangan di daerah yang dituangkan dalam Rencana Aksi Tahunan Reformasi Birokrasi adalah pada bidang:

1. Peningkatan Kualitas Manajemen Pemerintahan Daerah

Sesuai dengan kondisi umum yang telah dicapai pada Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, reformasi birokrasi 2022-2024 Pemerintah Kabupaten difokuskan pada 3 (tiga) fokus perubahan yaitu sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur.
- b. Peningkatan Kualitas Pengawasan.
- c. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja.

2. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan SKPD.

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah daerah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah daerah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten merupakan langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah daerah agar struktur organisasi yang mengutamakan kelompok jabatan fungsional. Hal ini juga merupakan *quick wins mandatory* yang harus dicapai dalam waktu cepat.

3. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik melalui mengimplementasikan tata kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan didalam Dokumen Perencanaan SPBE Pemerintah Kabupaten Tahun 2022-2024 secara terpadu. Oleh karena itu, peningkatan Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi yang

perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Untuk mencapai sasaran tersebut, terdapat beberapa program prioritas yang akan dilaksanakan disesuaikan dengan kapasitas dan kewenangan di daerah yang dituangkan dalam Rencana Aksi Tahunan Reformasi Birokrasi adalah pada bidang:

1. Peningkatan Kualitas Manajemen Pemerintahan Daerah

Sesuai dengan kondisi umum yang telah dicapai pada Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, reformasi birokrasi 2022-2024 Pemerintah Kabupaten difokuskan pada 3 (tiga) fokus perubahan yaitu sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur.
- b. Peningkatan Kualitas Pengawasan.
- c. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja.

2. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan SKPD.

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah daerah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah daerah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten merupakan langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah daerah agar struktur organisasi yang mengutamakan kelompok jabatan fungsional. Hal ini juga merupakan *quick wins mandatory* yang harus dicapai dalam waktu cepat.

3. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik melalui mengimplementasikan tata kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan didalam Dokumen Perencanaan SPBE Pemerintah Kabupaten Tahun 2022-2024 secara terpadu. Oleh karena itu, peningkatan Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi yang

terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten mendesak untuk dilaksanakan.

4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Dalam rangka upaya peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, adapun beberapa sasaran yang ingin dicapai adalah:

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau).
- b. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan.
- c. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.
- d. Implementasi Mall Pelayanan Publik (MPP) Kabupaten.

Beranjak dari pemaparan tersebut diatas, maka pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten disusun dengan mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan serta bersifat dinamis. Dinamis maksudnya memberikan kemungkinan perubahan berbagai rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dipandang strategis dan urgen pada tahun-tahun pelaksanaannya dengan tetap berpedoman pada Peta Jalan (*Road Map*) ini.

DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif i

Daftar isi iv

Daftar Gambar v

BAB I PENDAHULUAN 1

BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA 7

I. Kebijakan Reformasi Birokrasi 7

II. Area Perubahan Reformasi Birokrasi 8

III. Implementasi Program Reformasi Birokrasi 8

IV. Dampak/Hasil Kebijakan Reformasi Birokrasi 14

V. Tantangan/Hambatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 21

BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS 24

A. Lingkungan Reformasi Birokrasi 24

B. Isu-isu Strategis Reformasi Birokrasi 26

BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

2022-2024 28

A. Tujuan 28

B. Sasaran 28

C. Strategi Pelaksanaan 30

D. Program dan Kegiatan 34

E. *Quick Win* Program dan Kegiatan 2022-2024 50

BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024.. 52

A. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 52

B. Monitoring dan Evaluasi 53

BAB VI PENUTUP 55

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI 2022 56

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI 2023 78

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI 2024 100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1, Visi Reformasi Birokrasi 2

Gambar 1.2, 8 Area Perubahan dan 3 Sasaran Reformasi Birokrasi..... 2

Gambar 2.1, Indeks RB Pemerintah Kab. Kubu Raya..... 9

Handwritten signature or initials in blue ink.

BAB I PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi memasuki periode ke 3 (tiga) dari tahapan lima tahunan pelaksanaan *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2010-2025. Pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelas dunia yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Selanjutnya, dengan kondisi global akibat revolusi industri menuntut penyesuaian pada aspek tata kelola pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari semakin masifnya penggunaan teknologi informasi oleh masyarakat dan dunia usaha. Semakin banyak masyarakat yang menginginkan pelayanan publik dapat diakses secara cepat, mudah, sederhana, di mana saja, dan kapan saja. Selain itu, adanya Pandemi *Covid-19* juga menjadi tantangan dalam menyelenggarakan pemerintahan melalui konsep *New Normal* tanpa menghalangi kreativitas dan inovasi melalui penerapan birokrasi digital dalam peningkatan pelayanan dan profesionalisme SDM aparatur. Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien melalui percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Beranjak dari hal tersebut, pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten merupakan sebuah keharusan yang dilakukan untuk memenuhi tuntutan perubahan di masyarakat melalui perbaikan tata

kelola pemerintahan sehingga birokrasi Pemerintah Kabupaten memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat, mengurangi praktek KKN secara menyeluruh di semua unit kerja dan meningkatkan kinerja aparatur.

Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan yang baik Tahun 2025
(menjadi Pemerintahan Kelas Dunia Tahun 2025)

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tahun 2022-2024 merupakan peningkatan secara terus menerus kapasitas birokrasi sebagai kelanjutan dari Reformasi Birokrasi pada lima tahun kedua yang terdiri dari rencana teknis dan detail mengenai perubahan birokrasi pemerintah Kabupaten dalam kurun waktu lima tahun mendatang untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang akan dilakukan untuk mencapai 3 sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel dan pelayanan publik yang prima.

Gambar 1.2.

8 Area perubahan dan 3 Sasaran Reformasi Birokrasi



Selaras dengan kebijakan *Road Map* Reformasi Birokrasi nasional dan Provinsi Kalimantan Barat, Kabupaten memiliki visi dan misi ke depan dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik sebagai prasyarat utama pembangunan. Visi yang telah dirumuskan, yang diambil dari visi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten

terpilih periode 2019-2024 yaitu “Terwujudnya Kabupaten Kubu Raya yang Bahagia, Bermartabat, Terdepan, Berkualitas dan Religius”.

Reformasi Birokrasi pada dasarnya adalah upaya untuk melakukan perbaikan kinerja birokrasi, dengan meningkatkan kualitas regulasi, meningkatkan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Pengertian ini tampaknya sangat mudah untuk dipahami, tetapi di dalamnya mengandung kompleksitas proses perubahan yang rumit. Perubahan tidak hanya sekedar perubahan terhadap struktur organisasi tetapi juga menyangkut berbagai proses penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten, harmonisasi dan pelurusan berbagai regulasi, perubahan mendorong pada sistem sumber daya manusia yang mampu mendorong kinerja organisasi dan perubahan pada sistem pengawasan dan akuntabilitas yang mampu mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi kolusi dan nepotisme. Langkah-langkah perubahan tersebut diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap upaya peningkatan kualitas pelayanan serta perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur.

Keseluruhan aspek dimaksud tidak dapat berdiri sendiri, tetapi saling terkait satu sama lain, perubahan di satu aspek akan memberikan pengaruh pada aspek lain. Karena itu Reformasi Birokrasi membutuhkan waktu yang panjang, biaya yang tidak sedikit, serta konsistensi, kesabaran, pantang menyerah dan pengorbanan besar para pelakunya. Dengan demikian, maka pendekatan Reformasi Birokrasi yang dilakukan harus merupakan pendekatan yang sistematis, terstruktur, bertahap, dimana setiap tahapan harus menghasilkan *output* yang memberikan dampak penguatan perubahan pada tahapan selanjutnya.

Terkait dengan hal tersebut, maka dalam rangka mewujudkan terlaksananya Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi yang diharapkan dapat mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan pemerintah Kabupaten.

Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah pusat telah menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi 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 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 ini, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Road Map ini disusun untuk membantu menjabarkan visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Bupati dan Wakil Bupati terpilih tentang Reformasi Birokrasi, melanjutkan dari *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 sehingga dapat menjadi acuan dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi pada masing-masing SKPD.

Hasil yang diharapkan dari reformasi birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi juga mendorong setiap SKPD agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Ditengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, reformasi birokrasi mendesak SKPD untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik.

1. Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadi pedoman dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

- c. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat;
- d. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025;
- e. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- g. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025;
- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.
- i. Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 16 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Kubu Raya 2009-2029;
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Kubu Raya 2019-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Kubu Raya 2019-2024;

2. Maksud dan Tujuan

Dalam rangka menjabarkan *Road Map* Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi dengan maksud sebagai berikut:

- a. Menjadi instrumen yang akan memandu perubahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya. Dengan demikian, *Road Map* harus sejalan dengan prioritas pembangunan daerah baik jangka panjang maupun jangka menengahnya (RPJPD/RPJMD).
- b. Menjadi instrumen yang mempersatukan seluruh kegiatan reformasi birokrasi dalam Lingkungan Pemerintah Kabupaten. Dengan kata

lain, *Road Map* akan menjadi rencana induk bagi pelaksanaan program reformasi birokrasi di seluruh SKPD Kabupaten.

- c. *Road Map* menjadi instrumen yang memberikan petunjuk tentang darimana dan akan kemana perubahan dilakukan dalam rangka reformasi birokrasi.

Adapun tujuan penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten yaitu:

- a. Sebagai upaya untuk mendokumentasikan perencanaan dan implementasi reformasi birokrasi yang telah dilakukan, baik dalam bentuk produk hukum daerah, serta dokumen-dokumen maupun laporan kegiatan.
- b. Sebagai langkah kebijakan untuk menjaga agar implementasi reformasi birokrasi berlangsung secara berkelanjutan dan terukur.
- c. *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan panduan bagi SKPD dan Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten untuk melaksanakan langkah-langkah secara bertahap dalam mencapai sasaran reformasi birokrasi.
- d. Sebagai upaya dalam meningkatkan inovasi-inovasi pelayanan secara terstruktur.

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada periode 2015-2019 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten. Beberapa aspek yang bersifat implementatif telah menggambarkan ketercapaiannya sehingga dapat menjadi dasar dalam perencanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi periode selanjutnya. Aspek yang ditinjau diantaranya kebijakan Reformasi Birokrasi, area perubahan sebagai komponen pengungkit program reformasi birokrasi, implementasi program reformasi birokrasi, serta ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

I. Kebijakan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan pada amanat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025, Reformasi Birokrasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah dengan tujuan untuk memperbaiki birokrasi secara bersinergi dan berkelanjutan. Dalam mengimplementasikannya, Pemerintah Kabupaten berkomitmen dan telah melakukan berbagai upaya untuk mengimplementasikan sasaran reformasi birokrasi, yaitu pemerintahan bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), peningkatan kualitas pelayanan publik dan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dapat diwujudkan.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten telah dilakukan secara berkesinambungan setiap periode. Dalam pelaksanaannya Pemerintah Kabupaten telah melibatkan seluruh SKPD dalam rangka sinkronisasi dan implementasi berbagai kebijakan reformasi birokrasi. Selanjutnya seluruh kebijakan reformasi birokrasi dimaksud telah selaras dengan RPJMD dan target capaian dari setiap sasaran reformasi birokrasi, serta mendukung visi dan misi Bupati Kubu Raya.

II. Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi antara lain sebagai berikut:

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

Selain itu, terdapat indikasi capaian-capaian masing-masing area perubahan pada 5 aspek sebagai komponen hasil yaitu:

- a. Nilai akuntabilitas kinerja;
- b. Survei internal integritas organisasi;
- c. Survei eksternal persepsi korupsi;
- d. Opini BPK; dan
- e. Survei eksternal pelayanan publik.

III. Implementasi Program Reformasi Birokrasi

1. Indeks Reformasi Birokrasi

Indeks reformasi birokrasi merupakan nilai yang menggambarkan seberapa jauh capaian reformasi birokrasi di instansi pemerintah. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Kementerian PANRB, dalam dua tahun terakhir capaian indeks reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Handwritten signature or mark in blue ink.

Gambar 2.1. Indeks RB Pemerintah Kab. Kubu Raya



Sumber: Bagian Organisasi Setda Kab. Kubu Raya, Tahun 2020. (LHE RB Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB)

Pada tahun 2019 dan 2020 capaian Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten meningkat dari capaian indeks di angka 50,35 menjadi 51,56 dengan kategori CC “cukup”. Artinya pelaksanaan reformasi birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten cukup memadai dan perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar. Pada tahun selanjutnya upaya perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi akan terus dilaksanakan dengan target indeks reformasi birokrasi mencapai kategori “B”.

2. Area Perubahan

Untuk menentukan titik awal perubahan yang harus dilakukan, terlebih dahulu telah diidentifikasi kondisi umum birokrasi saat ini di Pemerintah Kabupaten dari berbagai hal yang sudah dicapai pada 8 (delapan) area perubahan antara lain:

- a. Manajemen Perubahan
 - 1. Telah dibentuk Tim Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten, yang selanjutnya SKPD membentuk Tim Kerja Reformasi Birokrasi dilingkungan kerjanya masing-masing.

Handwritten blue ink marks on the right margin, including a large 'A' and several arrows pointing upwards.

2. Pelaksanaan Sosialisasi atau Internalisasi Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten.
 3. Telah ditetapkan Agen Perubahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten yang berperan secara intensif dalam merencanakan perubahan nilai-nilai budaya kerja dan pola pikir serta mengimplementasikannya dalam perilaku sehari-hari sehingga menjadi teladan (*role model*) bagi pegawai lainnya. Penetapan agen perubahan namun belum terintegrasi ke dalam sistem manajemen.
 4. Indeks Persepsi Anti Korupsi Pemerintah Kabupaten Tahun 2020 mendapat nilai IPAK 3,52 dari Skala 4. Mengalami kenaikan (0,17) dari tahun sebelumnya, hal tersebut menunjukkan bahwa upaya pembangunan system integritas yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten telah mampu meningkatkan persepsi para penerima layanan terhadap penerapan anti korupsi. Sedangkan pada Tahun 2021 nilai IPAK Pemerintah Kabupaten belum di peroleh dari Lembaga yang di tunjuk KPK untuk melakukan SPI.
 5. Komitmen yang tinggi dari Kepala Daerah dalam pemberantasan korupsi salah satunya dengan adanya komitmen bersama pencaanangan pembangunan Zona Integritas dilingkungan Pemerintah Kabupaten yang ditandatangani oleh Bupati Kubu Raya, Wakil Bupati Kubu Raya, Ketua DPRD Kabupaten Kubu Raya, seluruh kepala SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten serta disaksikan oleh Kepala Ombudsman Perwakilan Kalimantan Barat, Kepala Kejaksaan Negeri Mempawah, Ketua Pengadilan Negeri Mempawah, Kepala Polisi Resort Kubu Raya, Komandan Kodim 1207/BS dan perwakilan dari organisasi kemasyarakatan PEKKA.
- b. Deregulasi Kebijakan
- Telah dilakukan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat dapat dilihat dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2019

tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2019 tentang Prosedur Penyusunan Produk Hukum Daerah.

c. Penataan Organisasi

1. Pada area perubahan Penataan Organisasi, telah dilakukan penataan kelembagaan/organisasi yang disesuaikan dengan visi dan misi Kepala Daerah hal ini dapat dilihat dari Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
2. Penyederhanaan Organisasi sedang dalam proses berjalan, ditargetkan sudah selesai pada akhir tahun 2021.
3. Sudah dilakukan Evaluasi Kelembagaan dan akan disampaikan ke Kementerian PANRB melalui surat Bupati Kubu Raya.

d. Penataan Tatalaksana

1. Peta proses bisnis sedang dalam proses berjalan, ditargetkan tahun 2021 selesai dilaksanakan.
2. Indeks SPBE Pemerintah Kabupaten Tahun 2019 adalah 2,56 berpredikat "Cukup", hasil evaluasi SPBE Tahun 2019 dinilai berdasarkan evaluasi mandiri yang dilakukan oleh evaluator internal Pemerintah Daerah dan evaluasi dokumen yang dilakukan oleh evaluator eksternal Kementerian PANRB. Untuk Tahun 2020 Indeks SPBE Pemerintah Kabupaten naik menjadi 2,97 dengan predikat "Baik".
3. Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintahan telah menggunakan *e-procurement* dan *e-catalog* sehingga meminimalisir terjadinya KKN.
4. Telah dilakukan penilaian terhadap Kualitas Pengelolaan Arsip dengan nilai 69,93 predikat (Baik) atau menduduki peringkat 5 (lima) se Propinsi Kalimantan Barat.

e. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

1. Tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai sebesar 2,78%.
2. Penyetaraan jabatan administrasi yang telah mendapatkan rekomendasi dari Kementerian Dalam Negeri dan persetujuan Gubernur Kalimantan Barat untuk dilakukan penyetaraan sebanyak 272 jabatan atau capaian 100% terhadap model struktur organisasi dari Kementerian PANRB.
3. Pengisian jabatan pimpinan tinggi belum melalui proses manajemen talenta.
4. Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Tahun 2020 sebesar 75 dengan kategori “Sedang”.

f. Penguatan Akuntabilitas

1. Capaian akuntabilitas kinerja Kabupaten menunjukkan hasil yang masih perlu ditingkatkan dengan nilai SAKIP 56,31/Predikat CC tahun 2019 dan tahun 2020 nilai SAKIP 58,66/Predikat CC. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih rendah jika dihubungkan dengan capaian kinerja. Hal ini disebabkan oleh kualitas pembangunan budaya kinerja dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut.



Sumber: Bagian Organisasi Setda Kab. Kubu Raya. (LHE RB Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB)

2. Capaian akuntabilitas keuangan Pemerintah Kabupaten dari BPK untuk tahun 2020 dengan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang ke tujuh kali berturut-turut.
3. Efektivitas dan efisiensi anggaran sudah dilakukan, tahun 2021 semula terdapat 187 program menjadi 115 program.
4. *Refocusing* anggaran tahun 2021 telah dilakukan sebesar 12,3% dari total DAU dan DBH.

g. Penguatan Pengawasan

1. Level Maturitas SPIP tahun 2020 nilai Level 3 dari skala 0-5 (terdefinisi).
2. Level Kapabilitas APIP tahun 2020 nilai Level 3 dari skala 0-5 (*integrated*).
3. Penyampaian laporan harta kekayaan pejabat Negara (LHKPN) sebanyak 162 orang (100%) pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten telah menyampaikan LHKPN tahun 2020.
4. Penanganan pengaduan masyarakat juga sudah ditindaklanjuti melalui SP4NLAPOR!.
5. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas telah dilakukan pada akhir tahun 2020 namun belum menetapkan unit kerja yang akan diusulkan memperoleh WBK/WBBM.

h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan memperoleh zona hijau tahun 2016 oleh Ombudsman Republik Indonesia. Tahun 2021 telah dilakukan penilaian kembali oleh Ombudsman namun hasil penilaiannya belum diperoleh.
2. Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP) tahun 2020 memperoleh nilai 3,66 dari skala 4. Tahun 2021 belum memperoleh hasil penilaian dari lembaga eksternal.
3. Terdapat beberapa inovasi dalam pelayanan publik diantaranya inovasi CMS Desa sebagai Top 45 Inovasi oleh Kementerian PANRB tahun 2021 dan mendapat Praktek Baik oleh KPK tahun 2020.

IV. Dampak/Hasil Kebijakan Reformasi Birokrasi

A. Komponen Pengungkit

1. Pemenuhan (Mandatory)

a. Manajemen Perubahan

- Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk dan telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja serta telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.
- *Road Map* RB telah disusun dan diformalkan dengan mencakup 8 area perubahan dan *Quick Win* dengan melibatkan seluruh unit organisasi kemudian disosialisasikan kepada anggota organisasi.
- Seluruh PMPRB telah direncanakan, diorganisasikan dan dikomunikasikan dengan baik pada masing-masing unit kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan Tim Asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor kemudian mencapai konsesus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB Instansi.
- Seluruh jajaran pimpinan tertinggi telah terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan RB dan telah terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun *role model*.

b. Deregulasi Kebijakan

- Telah dilakukan identifikasi, analisis, pemetaan dan revisi terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat.
- Adanya Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/policy paper, dan Paraf Koordinasi dan telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaannya.

c. Penataan dan Penguatan Organisasi

- Telah disusun desain organisasi yang seluruh unit organisasinya sesuai dengan rencana strategis
- Mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan kelompok jabatan fungsional telah dirumuskan dengan

jelas pada seluruh unit organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;

- Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada seluruh unit kerja sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.
- Telah dilakukan beberapa evaluasi terkait :
 - 1) evaluasi untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi kepada seluruh unit organisasi;
 - 2) evaluasi yang mengukur jenjang organisasi kepada seluruh unit organisasi;
 - 3) evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi kepada seluruh unit kerja;
 - 4) evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok kepada seluruh unit kerja;
 - 5) evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan di seluruh unit kerja;
 - 6) evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja pada seluruh unit organisasi;
 - 7) evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
 - 8) evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan di seluruh unit kerja;
 - 9) evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat di seluruh unit kerja;
 - 10) evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi di seluruh unit kerja;
 - 11) evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis di seluruh unit kerja.
- Seluruh hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi dan penyederhanaan birokrasi.

- Sebagian peta proses bisnis telah disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis yang sesuai tugas dan fungsi.
- d. Penataan Tata Laksana
- Sebagian peta proses bisnis telah disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis dan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;
 - Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;
 - Pemerintah Kabupaten telah menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
- e. Penataan Sistem Manajemen ASN
- Perencanaan Kebutuhan Pegawai telah sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN;
 - Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada sebagian besar pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi dan Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala;
 - Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka;
 - Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja dan pengukuran kinerja individu telah dilakukan secara periodik;
 - Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai telah diterapkan di lingkungan Pemerintah Kabupaten didukung dengan adanya *reward and punishment*;
 - Evaluasi jabatan telah dilaksanakan pada seluruh jabatan dengan menetapkan kelas jabatan serta sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan telah memberikan dampak pengembangan SDM.
 - Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan.

f. Penguatan Akuntabilitas

Seluruh pimpinan telah terlibat secara langsung terhadap penguatan akuntabilitas di lingkungan Pemerintah Kabupaten dan Seluruh unit organisasi berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;

g. Penguatan Pengawasan

- Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi dan telah dilakukan evaluasi serta tindak lanjut hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi.
- Telah terdapat peraturan Bupati tentang SPIP.
- Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan kemudian ditindaklanjuti dan dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat tersebut.
- Seluruh fungsi pengawasan internal tertangani oleh SDM yang kompeten baik secara kuantitas maupun kualitas.

h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Secara umum peningkatan kualitas publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten sudah baik dan telah sesuai dengan standar pelayanan yang ada dengan menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan dan melakukan perbaikan secara terus menerus.

B. Komponen Hasil Antara

1. Kualitas Pengelolaan Arsip

Berdasarkan Laporan Audit Kearsipan Eksternal oleh Tim Monitoring dan Evaluasi Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019, yang disampaikan pada tanggal 14 Februari 2020, Pengelolaan Kearsipan Pemerintah Kabupaten memperoleh nilai 2.923 dengan kategori B (BAIK) atau berada di posisi 5 dari 14 Kabupaten/Kota se Kalimantan Barat.

2. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa

Indeks pengelolaan pengadaan barang dan jasa Kabupaten Kubu Raya tahun 2020 yaitu 22,22 poin.

3. Kualitas Pengelolaan Keuangan
Indeks pengelolaan keuangan belum diperoleh dari Kementerian Keuangan.
4. Kualitas Pengelolaan Aset
Indeks pengelolaan aset belum diperoleh dari Kementerian Keuangan.
5. Merit System
Pemerintah Kabupaten sedang memproses penerapan merit system, yaitu dimulai dengan menyiapkan SK Tim Kabupaten tentang *Merit System* yang saat ini masih proses penelaahan pada Bagian Hukum, dan telah dilakukan penginputan pada aplikasi SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) oleh Tim Pokja BKPSDM. Sampai saat ini proses penginputan data aplikasi SIPINTER baru berjalan kurang lebih 75%.
6. Profesionalitas ASN
Jumlah PNS Kabupaten sebanyak 5.420 orang, dengan responden sebanyak 41 orang atau 0,8% dari jumlah PNS, maka berdasarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten memperoleh nilai 75 atau berada pada Kategori Sedang.
7. Kualitas Perencanaan
Indeks perencanaan daerah belum diperoleh dari Bappenas. Kabupaten memperoleh penghargaan Pembangunan Daerah 2020 dari Bappenas.
8. Maturitas SPIP
Maturitas SPIP Kabupaten tahun 2017 telah mencapai Level 3 atau Terdefinisi.
9. Kapabilitas Apip
Pada tanggal 30 Januari 2020 Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan memberikan penghargaan kepada Inspektorat Kabupaten atas prestasinya dalam pencapaian Kapabilitas APIP Level 3.
10. Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan
Sebagai pelaksanaan atas Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Ombudsman Republik Indonesia pada tahun 2016 telah melakukan penilaian

kepatuhan terhadap standar pelayanan dan memberikan penghargaan kepada Pemerintah Kabupaten atas prestasinya dalam pencapaian sebagai Kabupaten Terbaik atau mencapai Zona Hijau atas kepatuhan terhadap standar pelayanan dengan nilai 88,92 kategori Kepatuhan Tinggi. Selanjutnya pada tahun 2017, Pemerintah Kabupaten dinilai kembali oleh Ombudsman Republik Indonesia yang hasilnya masih tetap mempertahankan Zona Hijau.

Pada tahun ini belum dilakukan penilaian oleh Ombudsman Republik Indonesia, namun Pemerintah Kabupaten setiap tahun berkomitmen untuk selalu memenuhi dan meningkatkan standar pelayanan publik dengan melakukan kegiatan Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi Kepatuhan Standar Pelayanan Publik. Pada tahun 2020 ini, kami telah melakukan kegiatan pembinaan, monitoring dan evaluasi kepada seluruh SKPD termasuk Kecamatan. Adapun hasilnya bahwa seluruh SKPD maupun Kecamatan di Kabupaten tetap berada pada Zona Hijau.

Sebagai amanat dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, terdapat 2 (dua) unit penyelenggara pelayanan publik di Kabupaten yang dinilai, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hasil penilaian tahun 2019 yaitu rata-rata Indeks Pelayanan Publik (IPP) Kabupaten memperoleh nilai 3,41 dengan kategori B- (B minus), artinya Baik Dengan Catatan. Dibandingkan hasil penilaian tahun sebelumnya yang baru mencapai 2,99 kategori C artinya Cukup, berarti mengalami peningkatan sebesar 0,40 poin. Pada tahun 2020, belum dilakukan penilaian. Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2019 Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik.

C. Komponen Hasil

1. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan
 - a. Opini BPK

Pemerintah Kabupaten sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan atas pelaporan keuangan pemerintah daerah.

b. Nilai SAKIP

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP Tahun 2019, nilai SAKIP Pemerintah Kabupaten yaitu 56,31 dengan kategori CC atau Cukup. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu sebesar 54,54, maka mengalami peningkatan sebesar 1,77.

2. Kualitas Pelayanan Publik

Hasil survei persepsi pelayanan pada Pemerintah Kabupaten tahun 2019 menunjukkan indeks 3,21 dalam skala 4. Secara internal kami telah melakukan penilaian secara berkala per semester oleh SKPD melalui kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat. Indeks Kepuasan Masyarakat Kabupaten pada semester II tahun 2019 yaitu 83,48 dengan kategori Baik.

3. Pemerintahan Yang Bersih Dan Bebas KKN

Hasil survei persepsi anti korupsi pada Pemerintah Kabupaten tahun 2019 menunjukkan indeks 3,35 dalam skala 4.

4. Kinerja Organisasi

a. Capaian Kinerja

Berdasarkan Hasil Evaluasi SAKIP tahun 2019, capaian kinerja Kabupaten memperoleh nilai sebesar 10,29 dari skala 20 atau mencapai 51,45%.

b. Kinerja Lainnya

Pemerintah Kabupaten Kubu Raya memperoleh penghargaan tahun 2016 sebagai Kabupaten Terbaik atas Kepatuhan terhadap Pelayanan Publik.

Kabupaten memperoleh penghargaan antara lain:

1. Dari Kementerian Keuangan RI atas keberhasilan Kabupaten dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan tahun 2019 dengan opini WTP.
2. Dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) atas keberhasilan Kabupaten Pembangunan Daerah tahun 2020.

3. Dari Kementerian Keuangan RI atas Penyaluran Dana Desa Tercepat se Kalimantan Barat tahun 2020.
4. Dari Kementerian Keuangan RI pemberian Dana Insentif Daerah (DID) atas kinerja pemerintah daerah dalam penanganan *Covid-19*.
5. Menjadi pembicara/narasumber pada sejumlah even berskala nasional, diantaranya dibidang pengelolaan keuangan, tata kelola desa.

c. Survei Internal Organisasi

Berdasarkan hasil survei internal terhadap 147 responden pegawai Kabupaten Kubu Raya oleh KemenpanRB tahun 2019, terdapat 109 orang pegawai (74,15%) tidak memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan serta tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya, sebanyak 33 orang pegawai (22,45%) yang memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan namun tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya, dan terdapat 5 orang pegawai (3,40%) yang memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan dan memahami pula ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

D. Penyederhanaan Organisasi

Dalam rangka melaksanakan penyederhanaan organisasi, pada tanggal 30 April 2020 Pemerintah Kabupaten telah menyampaikan kepada Menteri Dalam Negeri hasil identifikasi dan pemetaan penyederhanaan birokrasi, yaitu mengusulkan sebanyak 8 (delapan) unit jabatan struktural eselon IV pada DPMPTSP untuk ditransformasi kedalam jabatan fungsional. Kendala yang masih dihadapi yaitu masih belum memiliki jabatan fungsional yang sesuai untuk dialihkan, sejumlah jabatan fungsional belum tersedia tunjangan jabatannya, dan belum ada struktur yang baku pada DPMPT seluruh Indonesia.

V. Tantangan/Hambatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dari hasil evaluasi oleh Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pelaksanaan Reformasi

Birokrasi Pemerintah Kabupaten periode tahun 2015-2019 ada beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi masih berfokus pada pemenuhan dokumen sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan di masing-masing kelompok kerja (pokja) yang telah dibentuk. Belum disusun rencana aksi pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang menggambarkan dan memuat sasaran perubahan yang akan diwujudkan, ukuran keberhasilan dan target yang jelas serta terukur. Selain itu kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing pokja belum terkait satu sama lain dan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri. Kegiatan yang dilakukan oleh pokja juga belum sepenuhnya merupakan bagian dari strategi untuk mendukung pencapaian kinerja sebagaimana yang ditetapkan dalam RPJMD dan Rencana Strategis SKPD.
2. Internalisasi terkait penerapan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten belum efektif dan merata kepada seluruh pegawai agar memahami pentingnya penerapan Reformasi Birokrasi. Hal ini tampak pada pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang lebih banyak dilakukan pada SKPD tertentu saja yang terlibat dalam tim Reformasi Birokrasi, sedangkan pada sebagian besar SKPD lainnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum dilakukan secara intensif.
3. Penerapan Reformasi Birokrasi masih dipandang sebagai tugas tambahan dan belum menjadi bagian yang terintegrasi dengan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dalam mewujudkan kinerja instansi. Pada umumnya unit kerja belum mengimplementasikan penataan delapan area perubahan Reformasi Birokrasi yang menghasilkan perubahan secara nyata. Hal ini mengakibatkan tujuan akhir dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi yaitu perubahan pola pikir dan budaya kerja di seluruh pegawai belum dapat dirasakan.
4. Belum terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui *agent of change* ataupun *role model*.
5. Pemantauan rencana aksi pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum dilakukan secara efektif secara berkala, dengan membandingkan target rencana aksi dengan hasil perubahan yang dicapai, mengidentifikasi permasalahan, dan kendala dalam pelaksanaannya serta menyusun tindak lanjut perbaikan.

mengidentifikasi permasalahan, dan kendala dalam pelaksanaannya serta menyusun tindak lanjut perbaikan.

6. Belum melakukan identifikasi dan pemetaan terhadap seluruh produk hukum daerah yang tidak harmonis dan melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan daerah.
7. Struktur organisasi yang dibangun belum sesuai dengan kinerja organisasi yang akan diwujudkan sesuai mandat dan tujuan organisasi serta belum dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi.
8. Peta proses bisnis belum disusun dan ditetapkan berdasarkan keterkaitan proses mewujudkan kinerja.
9. *Standar Operating Procedure* (SOP) pelayanan belum dilakukan evaluasi secara berkala, untuk mendukung perbaikan kualitas pelayanan publik.
10. Belum mengembangkan indikator kinerja individu sebagai turunan dari kinerja organisasi untuk dimanfaatkan dalam pengukuran capaian kinerja pegawai melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan sebagai pertimbangan pemberian *reward* dan *punishment*.
11. Belum seluruh unit pelayanan publik menerapkan sistem pelayanan berbasis teknologi informasi secara terintegrasi untuk mempercepat proses pelayanan untuk meminimalisir kontak antara petugas dan pengguna layanan.
12. Hasil survey pelayanan belum di *publish* dan belum dimanfaatkan sepenuhnya untuk perbaikan kualitas pelayanan.
13. Kebijakan tentang penguatan pengawasan dan integritas seperti kebijakan benturan kepentingan, pengaduan masyarakat dan *whistle blowing system* (WBS) belum diterapkan secara efektif pada unit kerja.
14. Pemerintah Kabupaten belum melakukan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) ataupun Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Faktor lingkungan yang dimaksud dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah konteks dimana birokrasi beroperasi. Sedangkan isu strategis merupakan konten yang berpengaruh signifikan dalam proses Reformasi Birokrasi.

A. LINGKUNGAN REFORMASI BIROKRASI

Lingkungan Reformasi Birokrasi dalam *Road Map* sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program Reformasi Birokrasi, diantaranya:

- politisasi dan kooptasi birokrasi;
- penegakan dan kepastian hukum;
- administrasi dan kelembagaan;
- budaya birokrasi; serta
- globalisasi dan transformasi digital.

1. POLITISASI DAN KOOPTASI BIROKRASI

Dalam sejarahnya, keterkaitan antara politik dan birokrasi tidak bisa dipisahkan. Pemikiran dan kemunculan reformasi administrasi juga bermula dari keinginan untuk melakukan pemisahan antara politik dan administrasi dalam tata kelola pemerintahan. Oleh karena itu, sebagaimana yang diamanahkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional bahwa netralitas birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya haruslah menjadi langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompeten, mengingat tugas birokrasi sangat vital dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

2. PENEGAKAN DAN KEPASTIAN HUKUM

Pendekatan koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum akan mengakibatkan tidak berjalannya sistem *reward* dan *punishment*.

Pemerintah Kabupaten perlu mendorong pemberian penghargaan bagi stakeholder's yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau bahkan tidak merespon proses Reformasi Birokrasi.

3. ADMINISTRASI DAN KELEMBAGAAN

Aspek administrasi dan kelembagaan dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Struktur yang mendukung pencapaian kinerja dan berorientasi mempermudah proses pelayanan publik sehingga tidak terlalu gemuk dan membuat potensi birokrasi tidak dapat berkembang. Proses pelayanan yang tidak berbasis prinsip efisiensi, efektivitas dan keadilan juga membuat birokrasi senantiasa mendapatkan stigma yang negatif. Selain itu rendahnya kapabilitas, kompetensi, dan kemampuan juga membuat lemahnya profesionalisme dari aparatur negara.

4. BUDAYA BIROKRASI

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi. Dalam proses panjang pelebagaan birokrasi, budaya dan nilai dianggap sebagai penyusun aspek konvensi informal yang diafirmasi dalam bentuk variasi tata kelola penyelenggaraan pemerintahan. Budaya birokrasi yang negatif dapat menjadi penghambat untuk mewujudkan birokrasi yang professional, bahkan nilai-nilai anti-korupsi yang belum terinternalisasi menjadikan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel kehilangan modalitas mendasarnya.

5. GLOBALISASI DAN TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Sustainable Development Goals (SDGs) menjadi rujukan bersama bagi pemerintahan di seluruh dunia untuk menciptakan kondisi dunia yang lebih baik dengan terwujudnya 17 tujuan berkelanjutan pada tahun 2030. Pengetahuan dasar yang memadai terhadap SDGs diharapkan dapat membantu para ASN dalam memposisikan perannya di kancah global maupun regional.

Selain itu, pada tataran global terdapat sejumlah isu yang menarik perhatian negara-negara di seluruh dunia, antara lain berkaitan dengan pemanfaatan “*Big Data*”, pelayanan terintegrasi (*integrated service*), pelayanan yang lebih mengakomodir keunikan individu masyarakat, dan pemanfaatan *artificial intelligence* di ranah publik. Dalam era globalisasi, aparatur juga perlu mengembangkan kompetensi yang selaras dengan tuntutan zaman, sekaligus tetap membumi dan memperhatikan khazanah lokal.

6. REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Perkembangan “Revolusi Industri Tahap 4” (dikenal juga sebagai Revolusi Industri 4.0) menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka cara kerja pemerintah dan pola hubungan/interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Pemanfaatan teknologi mobile internet, komputasi awan (*Cloud Computing*), kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), maha data (*Big Data*), dan *Internet of Things* (IoT) akan mendorong pemerintah daerah untuk memberikan layanan mandiri, layanan bergerak, dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas bagi masyarakat.

Pemerintah harus memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan mengkritisi area sektor publik, dan pada saat yang bersamaan pemerintah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan melakukan transformasi digital untuk bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

B. ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI

1. PENYEDERHANAAN STRUKTUR DAN KELEMBAGAAN BIROKRASI

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan.

Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan Langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya Smart Institution. Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar struktur organisasi kementerian mengutamakan kelompok jabatan fungsional.

2. TRANSFORMASI DIGITAL

Pesatnya perkembangan teknologi serta adanya pandemi Covid-19 berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan yang secara simultan mendorong percepatan transformasi digital melalui pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global ini menuntut Pemerintah Daerah untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik. Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025.

Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Kubu Raya harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024

A. TUJUAN

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya 2022-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator reformasi birokrasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

B. SASARAN

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, bahwa terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

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

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selanjutnya, terdapat tujuh indikator sasaran yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2022-2024. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran Reformasi Birokrasi Kabupaten Tahun 2022-2024 beserta baseline tahun 2020 dan target pada tahun 2024.

SASARAN DAN TARGET REFORMASI BIROKRASI
KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2022-2024

SASARAN	INDIKATOR SASARAN		BASELINE 2020	TARGET 2024	INDEKS RB
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1.	Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) (0-5)	3,52	4	70-80 (Sangat Baik)
	2.	Indeks Kapabilitas APIP (Level 1-5)	Level 3 (Integrated)	Level 4 (Managed)	
	3.	Indeks Maturitas SPIP (Level 0-5)	Level 3 (Terdefinisi)	Level 4 (Terkelola dan Terukur)	
	4.	Nilai SAKIP	CC (Cukup)	BB (Sangat Baik)	
	5.	Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP	WTP	
	6.	Indeks Kualitas Perencanaan	n.a	7,43 (Baik)	
	7.	Indeks Reformasi Hukum	n.a	Baik	
	8.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (<60-100)	0 (Kurang)	82 (Baik)	
Birokrasi yang kapabel	1.	Indeks Kelembagaan (1-5)	43 (P-3, Cukup Efektif)	60-81 (P-4 Efektif)	70-80 (Sangat Baik)
	2.	Indeks SPBE (0-5)	2,97 (Baik)	3,5-4,2 (Sangat Baik)	
	3.	Indeks Pengawasan Kearsipan (0-100)	69,93 (Baik)	75,00 (Sangat Baik)	
	4.	Indeks Profesionalitas ASN (0-100)	75 (Sedang)	81-90 (Tinggi)	
	5.	Indeks Merit System (I-IV)	n.a	Sangat Baik	
	6.	Indeks Kualitas Kebijakan (IKK) (<59,99 - >90)	n.a	Baik	
	7.	Indeks Kepemimpinan Perubahan (0-100)	n.a	75 (Baik)	

	8.	Indeks Pemerintahan Daerah	n.a	Baik
	9.	Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah	n.a	Baik
	10.	Indeks Pengelolaan Aset	n.a	Baik
Pelayanan Publik yang Prima	1.	Indeks Pelayanan Publik (0-5)/(A-F)	3,41 (B-) Baik dengan Catatan	4,01-4,50 (A-) (Sangat Baik)
	2.	Survei Kepuasan Masyarakat (1-4/A-D)	84,14 (B, Baik)	88,31-100 (A, Sangat Baik)

C. STRATEGI PELAKSANAAN

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari *Road Map* periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Adapun diantara hal yang masih tetap dipertahankan dari *Road Map* periode sebelumnya adalah pengorganisasian pelaksanaan Reformasi Birokrasi kedalam tingkatan nasional dan instansional serta pelaksanaan *quick wins* pada tingkatan nasional dan instansional.

Secara umum pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu Nasional, dan Instansional. Pada tingkat nasional, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan Makro dan Meso, yang keduanya dilaksanakan oleh Kementerian/Lembaga. Selanjutnya untuk Instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro mencakup implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada masing-masing kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah.

Handwritten blue ink marks on the right margin, including a large 'A' and some vertical lines.

Beranjak dari hal tersebut, maka Pemerintah Kabupaten melaksanakan reformasi birokrasi dalam tingkatan instansional sebagai upaya percepatan Reformasi Birokrasi yang selaras dengan program Reformasi Birokrasi nasional, dan RPJMD Kabupaten.

Selanjutnya dalam kaitan dengan pencapaian sasaran reformasi birokrasi dalam tingkatan instansional dimaksud, pelaksanaan reformasi berfokus pada pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan, serta harapan-harapan reformasi birokrasi yang ingin diwujudkan antara lain :

No.	SASARAN REFORMASI BIROKRASI DAN AREA PERUBAHAN	HARAPAN
1.	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	
	Deregulasi Kebijakan	Terwujudnya sistem hukum yang integratif, harmonis dan kondusif dalam penyelenggaraan pemerintahan
	Penguatan Akuntabilitas	• Terwujudnya anggaran berbasis kinerja/tata kelola keuangan yang baik • Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel dengan target predikat nilai SAKIP A • Opini BPK terhadap LKPD WTP • Meningkatnya kepemimpinan yang transformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi
	Penguatan Pengawasan	• Meningkatnya sarana dan prasarana pengaduan masyarakat dan optimalisasi penggunaan aplikasi SP4N Lapor! (Penyelesaian Pengaduan). • Penguatan partisipasi publik pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan • Penguatan SPIP di setiap SKPD • Meningkatnya kualitas pembinaan dan pengawasan internal (APIP) • Terciptanya pengawasan yang

		• Terciptanya pengawasan yang independen, profesional dan sinergis • Seluruh jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan administrator, dan Pengawas menyusun LHKPN dan menyampaikannya ke KPK • Seluruh rencana aksi program pemberantasan korupsi terintegrasi pada Pemerintah Kabupaten dapat dilaksanakan dan Penguatan komitmen pimpinan dari level tertinggi hingga terendah di dalam pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan korupsi
2.	Birokrasi yang kapabel	
	Manajemen Perubahan	• Meningkatnya <i>fairness</i>, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan • Menguatnya integritas dan budaya anti korupsi dalam birokrasi dan penguatan <i>agent of change</i> (agen perubahan) atau <i>role model</i>.
	Penataan Organisasi	Tertatanya kelembagaan instansi pemerintah yang berbasis kinerja dan prinsip efisensi
	Penataan Tatalaksana	• Meningkatnya pengelolaan aset daerah. • Meningkatnya tata kelola kearsipan dengan indeks kearsipan tinggi • Terwujudnya UKPBJ Center of Excelent (CoE) Level 5 • Terintegrasinya sistem informasi dalam mendukung pelaksanaan <i>e-government</i> sehingga dapat menciptakan pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing. • Indeks SPBE mendapat predikat nilai 4. • Terciptanya proses bisnis dan SOP yang sederhana, mudah dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi

	Penataan Manajemen SDM Aparatur	• Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit dengan penilaian indeks profesionalisme ASN kategori sangat baik dan diterapkannya TPP berbasis kinerja • Komitmen dan konsistensi penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran dan pemberian reward yang jelas terhadap ASN
3.	Pelayanan Publik yang Prima	
	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	• Meningkatnya inovasi baru dan pengembangannya dalam pelayanan publik • Meningkatnya kinerja pelayanan publik • Meningkatnya keterbukaan informasi publik dalam pelayanan publik. • Terbentuknya Mall Pelayanan Publik.

8
/

D. PROGRAM DAN KEGIATAN

PROGRAM / AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN LEVEL MIKRO	KEGIATAN RB	SKPD UNIT TERKAIT (PENANGGUNGJAWAB)
1	2	3	4	5
1. Manajemen Perubahan	Indeks Kepemimpinan Perubahan	1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>) 2. Penguatan Nilai Integritas	Pembentukan Tim Kerja RB a. Pembentukan Tim Kerja RB Pemerintah Kabupaten b. Pembentukan Tim RB SKPD c. Monev renja dan tindak lanjut hasil evaluasi. 1. Penyusunan <i>Road Map</i> dan Rencana Aksi / Rencana Kerja RB yang selaras dengan RPJMD dan Rencana Strategis. a. Evaluasi dan Reviu terhadap <i>Road Map</i> RB dan mengintegrasikan dengan revisi RPJMD dan Renstra b. Menyusun rencana aksi / rencana kerja RB dan <i>quick win</i> RB dan mengintegrasikan dengan revisi RPJMD dan Renstra c. Melakukan monev implementasi rencana aksi RB secara berkala	• Bagian Organisasi • Setda • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi • Setda • Inspektorat • Seluruh SKPD/UPT

			2. Internalisasi rencana aksi/rencana kerja RB dan hasil perubahan kepada seluruh SKPD/seluruh pegawai. a. Sosialisasi dan internalisasi <i>Road Map</i> RB, dan rencana aksi/rencana kerja RB pada seluruh SKPD. b. Seluruh SKPD melakukan sosialisasi dan internalisasi <i>Road Map</i> RB dan rencana aksi/rencana kerja RB dilingkungan kerja masing-masing.	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
	3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model;		Pengelolaan Agen Perubahan dan monev budaya kerja RB a. Menetapkan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi b. Membentuk kelompok budaya kerja c. Agen Perubahan membuat perubahan berdasarkan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi.	

2/1/1

		4. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0;	Sosialisasi dan internalisasi RB dan Budaya Organisasi kepada ASN	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
2. Penataan Peraturan Perundangan /Deregulasi Kebijakan	1. Indeks Reformasi Hukum 2. Indeks Kualitas Kebijakan	1. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup Pemerintah Daerah (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan) 2. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi;	Melakukan pemetaan, identifikasi dan pengendalian penyusunan produk hukum daerah secara berkala	• Bagian Hukum Setda
		3. Penguatan Sistem Regulasi di lingkup Pemerintah Daerah;	Melakukan deregulasi aturan yang menghambat birokrasi, pelaksanaan tugas dan fungsi, dan perkembangan saat ini Penguatan system regulasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten dengan penetapan tata cara penyusunan peraturan, penyusunan kerangka regulasi, SOP penyusunan produk hukum, harmonisasi, dan sistem pengendalian peraturan perundang-undangan.	• Bagian Hukum Setda

		4. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan.	Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan	Bagian Hukum Setda
		5. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.	Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun	Bagian Hukum Setda
3. Penataan Organisasi / Kelembagaan	Indeks Kelembagaan	1. Asessment organisasi berbasis kinerja	Monitoring dan evaluasi kelembagaan	Bagian Organisasi Setda
		2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan Pemerintah Daerah berdasarkan hasil asesmen;	Penyusunan struktur organisasi yang di dasarkan pada kinerja yang akan di capai	Bagian Organisasi Setda
		3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran	Penyampaian hasil evaluasi dan penataan organisasi kepada Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian PANRB	Bagian Organisasi Setda
4. Penataan Tatalaksana	1. Indeks SPBE 2. Indeks Pengawasan Kearsipan 3. Indeks Pengelolaan Keuangan 4. Indeks Pengelolaan Aset	1. Penerapan Tata Kelola SPBE	Penguatan Tata Kelola SPBE yang terpadu: - Penguatan kapasitas pengelolaan dan system koordinasi SPBE - Sosialisasi/Internalisasi kebijakan SPBE dilingkungan kerja	- Bagian Organisasi Setda - Diskominfo - Seluruh SKPD/UPT

5. Indeks Pemerintahan Daerah	c. Monev penerapan kebijakan tata kelola SPBE	
2. Penerapan Manajemen SPBE	Penerapan Manajemen SPBE: a. Penyusunan manajemen resiko SPBE b. Pengelolaan unsur-unsur SPBE secara efisien, efektif dan berkesinambungan	• Bagian Organisasi Setda • Diskominfo • Seluruh SKPD/UPT
3. Penerapan layanan SPBE	Pengembangan layanan administrasi pemerintahan dan layanan publik terpadu	• Bagian Organisasi Setda • Diskominfo • Seluruh SKPD/UPT
4. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan	Pembangunan infrastruktur TIK yang terintegrasi dan dimanfaatkan secara bersama antar kementerian/lembaga/daerah	• Bagian Organisasi Setda • Diskominfo
5. Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan handal (dari manual ke digital)	1. Penyusunan / penyempurnaan kebijakan tentang pengelolaan arsip (modern dan handal) 2. Sosialisasi kebijakan pengelolaan arsip ke seluruh SKPD/unit kerja 3. Monev pelaksanaan kebijakan pengelolaan arsip	• Dinas Kearsipan dan Perpustakaan • Diskominfo
6. Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan	Peningkatan pengelolaan arsip 1. TND 2. Klasifikasi arsip 3. Jadwal retensi arsip	• Dinas Kearsipan dan Perpustakaan

			4. Sistem klasifikasi keamanan dan akses arsip, yang disusun sebagai dasar untuk melindungi hak dan kewajiban pencipta arsip dan publik terhadap akses arsip. Sebagai salah satu sumber informasi, arsip harus mudah diakses oleh publik, namun untuk pertimbangan keamanan dan melindungi fisik arsip maka perlu diatur ketentuan tentang pengamanan dan akses arsip dinamis.	
	7. Mengimplementasikan digitalisasi arsip;		Implementasi Digitalisasi arsip yang terintegrasi (integrasi e-dokumen persuratan)	- Dinas Kearsipan dan Perpustakaan - Diskominfo
	8. Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan		Integrasi perencanaan, penganggaran, pengadaan barang dan jasa, kinerja dan monev	- Bappeda - BPKAD - Bagian PBJ Setda - Seluruh SKPD/UPT
	9. Melakukan pengelolaan atas asset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku		Melakukan pengelolaan atas asset sesuai dengan kaidah dan aturan yang berlaku	BPKAD
	10. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik		Keterbukaan Informasi Publik: 1. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik	- Diskominfo - Seluruh SKPD/UPT

			2. Monev pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	
		11. Pengembangan Proses Bisnis instansi dan unit;	Sosialisasi penyusunan proses bisnis, Penyusunan Peta Proses Bisnis	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
		12. Penyelarasan Proses Bisnis dan SOP;	Penyusunan/reviu SOP setiap SKPD yang selaras dengan Proses Bisnis	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
5. Sistem Manajemen SDM	1. Indeks Profesionalitas ASN	Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional	Melakukan penataan system manajemen SDM yang meliputi perencanaan, perekrutan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan, pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan	• BKPSDM
	2. Indeks Merit System	Implementasi manajemen ASN berbasis merit system	Implementasi manajemen ASN berbasis merit system: - Pengisian JPT melalui seleksi terbuka - Perencanaan kebutuhan ASN yang rasional yang dirinci menurut jabatan, kualifikasi dan kompetensi - Pengembangan karir yang terencana dan pemetaan kompetensi - Pelaksanaan <i>assessment</i> kepada seluruh pegawai	• BKPSDM

	Penetapan ukuran kinerja individu	Penetapan kinerja individu a. Penyusunan/penetapan kinerja individu yang selaras antar jabatan hingga jabatan pelaksana b. Pembinaan perumusan dan penyusunan indikator kinerja	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
	Monev kinerja individu secara berkala;	Monev kinerja individu secara berkala (SKP);	• BKPSDM
	Penguatan implementasi Reward and Punishment berdasarkan kinerja	Penerapan <i>Reward</i> and <i>Punishment</i> berdasarkan kinerja: a. Sosialisasi dan pembinaan kepada ASN tentang pemberian TPP serta aturan disiplin b. Pemberian TPP bagi ASN berdasarkan pada aktivitas kinerja harian c. Penerapan aturan disiplin/kode etik di lingkungan kerja	• BKPSDM • BPKAD
	Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil / monev kinerja dan kebutuhan organisasi	1. Penyusunan / reuiu anjab dan abk 2. Penyusunan analisis kebutuhan diklat 3. Pelaksanaan recruitment CPNS dan/atau P3K secara terbuka, transparan dan bebas KKN	• Bagian Organisasi Setda • BKPSDM

		Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN	Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN	• BKPSDM • Diskominfo
		Pengembangan nilai-nilai untuk meningkatkan integritas ASN	Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN	• Bagian Organisasi Setda • BKPSDM • Inspektorat Daerah
		Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (Talent pool)	Pengisian jabatan administrasi menggunakan data <i>talent pool</i> dan rekam jejak	• BKPSDM
		Penguatan database dan system informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN	Penguatan database dan system informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN	• BKPSDM
6. Penguatan Akuntabilitas	1. Nilai SAKIP 2. Indeks Kualitas Perencanaan	1. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>);	1. Mengkaji dan merumuskan kembali sasaran strategis dan indikator sasaran strategis pada revisi RPJMD agar dapat terukur dan sesuai levelnya;	• Bappedalitbang • Seluruh SKPD/UPT

			2. Evaluasi dan asistensi draft dokumen renstra perubahan SKPD beserta indikator kinerja utama, indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan serta indikator kinerja sub kegiatan pada dokumen perencanaan SKPD (renstra perubahan dan renja perubahan) agar selaras dengan indikator kinerja utama (IKU) Bupati dalam pencapaian visi dan misi RPJMD 2019-2024. 3. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan kinerja SKPD, terutama terkait penetapan tujuan dan indikator pada Renstra SKPD	• Bappedalitbang • Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
		2. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monev kinerja, serta pelaporan kinerja;	Peningkatan komitmen pimpinan instansi untuk menerapkan SAKIP secara baik	

		3. Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);	Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi <i>goal and strategy cascade</i> 1. Sosialisasi penyusunan cascading 2. Penyusunan/review cascading	• Bappedalitbang • Seluruh SKPD/UPT
		4. Pelaksanaan monev kinerja secara berkala	Pelaksanaan monev kinerja secara berkala: 1. Pelaksanaan monev kinerja secara berkala dilingkungan kerja masing-masing 2. Penyusunan laporan kinerja secara berkala (per TW)	• Bagian Organisasi • Seluruh SKPD/UPT
		5. Pengembangan dan pengintegrasian system informasi kinerja, perencanaan dan penganggaran;	Pengembangan dan pengintegrasian system informasi kinerja, perencanaan dan penganggaran;	• Bappeda • BPKAD • Seluruh SKPD/UPT
		6. Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja.	Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja	• BPKAD

		5. Melakukan pengelolaan Barang dan Jasa sesuai aturan	Melakukan pengelolaan Barang dan Jasa sesuai aturan	• Bagian PBJ Setda
		6. Pembangunan unit kerja ZI menuju WBK/WBBM	Pembangunan unit kerja ZI menuju WBK/WBBM 1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pembangunan ZI menuju WBK/WBBM. Seluruh SKPD melaksanakan Pembangunan ZI 2. Inspektorat mendorong dan mengawal pembangunan ZI pada SKPD	• Inspektorat Daerah • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi Setda
		7. Penguatan pengendalian gratifikasi;	Penguatan pengendalian gratifikasi: 1. Pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi 2. Himbauan/ <i>Publik Campaign</i> terkait “Stop Gratifikasi” di lingkungan kerja 3. Pengelolaan pelaporan gratifikasi tepat waktu	• Inspektorat Daerah • Seluruh SKPD/UPT
		8. Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;	Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;	• Inspektorat Daerah • Seluruh SKPD/UPT

		9. Penguatan efektivitas manajemen risiko;	Penguatan efektivitas manajemen risiko : Inspektorat Kabupaten Kubu Raya memfasilitasi penyusunan manajemen risiko pada SKPD dalam rangka memperkuat SPIP	Inspektorat Daerah
		10. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan : Inspektorat memfasilitasi penanganan benturan kepentingan, pengaduan masyarakat, serta whistle-blowing-system	Inspektorat Daerah
8. Pelayanan Publik	1. Indeks Pelayanan Publik 2. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	1. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)	Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) 1. Penyusunan/reviu Standar Pelayanan 2. Maklumat Pelayanan 3. Penyusunan Standar Kepuasan Masyarakat 4. Mengintegrasikan pelayanan secara elektronik 5. Menindaklanjuti hasil survey pelayanan serta memantau tindaklanjutnya secara berkala	- Biro Organisasi Setda - Seluruh SKPD/UPT

		2. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam memperoleh informasi pelayanan;	Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam memperoleh informasi pelayanan	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
		3. Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik	Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
		4. Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.	Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik : Implementasi SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelayanan internal organisasi (e-office)	• Bagian Organisasi Setda • Diskominfo • Seluruh SKPD/UPT
		5. Penciptaan, pengembangan, dan pelemagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;	Penciptaan, pengembangan, dan pelemagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik : Lomba Inovasi Pelayanan Publik antar SKPD	• Bagian Organisasi • Seluruh SKPD/UPT

	6. Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;	Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala 1. Menyusun survey kepuasan masyarakat secara berkala (minimal 4 kali dalam setahun) 2. SKPD mempublikasikan hasil Survey Kepuasan Masyarakat di website SKPD masing-masing	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
	7. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala pada SKPD	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
	8. Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat;	Pembinaan pada SKPD dalam penyusunan survey kepuasan masyarakat secara berkala (minimal 4 kali dalam setahun)	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT
	9. Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.	Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	• Bagian Organisasi Setda • Seluruh SKPD/UPT

E. QUICK WINS PROGRAM DAN KEGIATAN 2022-2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan *Quick Wins*, bahwa *quick wins* merupakan aktivitas nyata yang manfaatnya dapat dirasakan secara cepat oleh pemangku kepentingan utama baik eksternal maupun internal organisasi. Aktivitas tersebut merupakan kegiatan yang terkait dengan *core business*, dan berasal dari program-program reformasi birokrasi yang terdapat dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi yang memberi dampak perbaikan besar dan dapat segera dirasakan oleh para pemangku kepentingan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, seluruh K/L/D harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *quick wins* utama pada tahun pertama dan maksimal tahun kedua periode 2020-2024 (*quick wins mandatory*). Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional. Namun demikian, apabila dirasa perlu, K/L/D dimungkinkan menambah *quick wins* selain penyederhanaan birokrasi (*quick wins mandiri*) sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki, sebagaimana tahapan/langkah-langkah perumusan dan penetapan *quick wins* di atas.

Sejalan dengan amanat tersebut, Pemerintah Kabupaten menerapkan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi tahun 2022-2024 sebagai berikut :

1. Penyederhanaan Birokrasi (*quick wins mandatory*);
2. Penerapan Cash Management System (CMS);
3. Penerapan TNDE (e-TND) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;
4. Penerapan MPP (Mall Pelayanan Publik);
5. Peningkatan Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi yang terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;
6. Pengembangan sistem informasi pelayanan berbasis online;

7. Penerapan Zona Integritas di seluruh OPD;
8. Penerapan LHKPN dan LHKASN;
9. Penerapan e-SAKIP.
10. Pembangunan Satu Data.

Handwritten signature or initials in blue ink.

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024

A. PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Pemerintah Kabupaten Kubu Raya dalam upaya percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan memastikan bahwa program-program Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua SKPD telah dibentuk tim yang berperan untuk menggerakkan dan mengelola Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai target dan jadwal yang telah ditentukan. Adapun tim penggerak (tim kerja) dan pengelola Reformasi Birokrasi dimaksud yaitu:

1. Tim Kerja Reformasi Birokrasi

- a. Tim Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya terdiri dari tim pengarah dan tim pelaksana yang telah ditetapkan melalui Keputusan Bupati Nomor 16 Tahun 2020 tentang Tim Kerja Reformasi Birokrasi Kabupaten Kubu Raya.
- b. Tim Kerja Reformasi Birokrasi SKPD. Seluruh SKPD telah membentuk Tim Kerja Reformasi Birokrasi dilingkungan kerjanya masing-masing dan ditetapkan melalui Keputusan Kepala SKPD.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, tim kerja reformasi birokrasi berperan sebagai penggerak, pelaksana dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di masing-masing instansi dan unit kerja di dalamnya sehingga pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai dengan *Road Map* dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan Tim Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya dalam mewujudkan sasaran dan tujuan Reformasi Birokrasi, khususnya melalui pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi.

2. Agen Perubahan

Agen Perubahan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya ditetapkan melalui Keputusan Bupati Kubu Raya Nomor 631 Tahun 2020 tentang Agen Perubahan Budaya Kerja dan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten. Agen perubahan berperan secara intensif dalam merencanakan perubahan nilai-nilai budaya kerja dan pola pikir serta mengimplementasikannya dalam perilaku sehari-hari sehingga menjadi teladan (*role model*) bagi Pegawai lainnya. Selanjutnya, seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten telah membentuk agen perubahan di lingkungan kerjanya masing-masing yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala SKPD.

3. Tim Asesor PMPRB SKPD

SKPD membentuk tim asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang merupakan ujung tombak sistem PMPRB *online*.

B. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja Pemerintah Kabupaten Kubu Raya. Monitoring dilakukan sebagai sarana untuk menilai rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* reformasi birokrasi apakah telah berjalan sesuai dengan jadwal, target-target dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring akan dilakukan berbagai koreksi dan catatan yang menjadi pedoman dalam memperbaiki pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi kedepannya, sehingga tidak terjadi lagi kesalahan dan kegagalan dalam pelaksanaannya dan target target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pelaksanaan monitoring dilaksanakan dengan metode berjenjang, diantaranya adalah:

a. Monitoring dan Evaluasi tingkat SKPD

1. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis.

2. Survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
 3. Pengukuran target-target kegiatan dan program reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
 4. Pengukuran target-target kegiatan dan program Reformasi Birokrasi internal SKPD;
 5. Pertemuan dalam rangka percepatan reformasi birokrasi setidaknya 6 bulan sekali yang dikoordinasikan oleh Kepala SKPD.
- b. Monitoring dan Evaluasi tingkat Kelompok kerja
1. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kelompok kerja reformasi birokrasi untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
 2. Laporan kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 3. Pengukuran target-target sasaran Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
 4. Pertemuan dalam rangka percepatan reformasi birokrasi setidaknya 3 bulan sekali yang dikoordinasikan oleh Ketua Tim Pelaksana.

BAB VI

PENUTUP

“Kepong Bakol” Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya merupakan upaya pemerintah untuk menciptakan pemerintah yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, professional, serta bersih dari praktek KKN. Ditengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi akan kualitas pelayanan publik yang prima. Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Kubu Raya harus terus dibangun dan dijaga agar tercipta tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Melalui penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya 2022-2024 merupakan bentuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Kubu Raya yang disusun dalam satu kesatuan dokumen yang berisi mengenai arah pelaksanaan kegiatan dan aktivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025.

Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Kubu Raya secara bersama-sama berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi secara bersungguh-sungguh dan terukur agar terwujudnya Kabupaten yang bahagia, bermartabat, terdepan, berkualitas dan religious, sehingga berkontribusi nyata mewujudkan visi Indonesia Maju.

Diundangkan di Sungai Raya
pada tanggal 31 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA,

YUSRAN ANIZAM

BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2021 NOMOR 116

BUPATI KUBU RAYA,

MUDA MAHENDRAWAN

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 16 TAHUN 2021
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA
TAHUN 2022-2024

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2022



RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2022

NO	AREA PERUBAHAN / KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN	OUTPUT	TAHUN 2022 / BULAN												PENANGGUNG JAWAB UNIT TERKAIT
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
I.	MANAJEMEN PERUBAHAN	INDEKS REFORMASI BIROKRASI														
1)	Membentuk Tim Kerja Reformasi Birokrasi:															
	a. Tim Kerja RB Kabupaten		a. SK Tim Kerja RB Kabupaten													Bagian Organisasi
	b. Membentuk Tim Kerja RB SKPD		b. SK Tim Kerja RB SKPD													- Bagian Organisasi - Seluruh SKPD/UPT
	c. Monev rencana kerja dan tindak lanjut hasil evaluasi		c. Dokumen Laporan Monev dan tindak lanjut hasil evaluasi													- Bagian Organisasi - Seluruh SKPD/UPT
2)	Penyusunan/reviu Road Map dan Rencana Aksi/Rencana Kerja RB yang selaras dengan RPJMD dan Rencana Strategis.															
	a. Evaluasi dan reviu terhadap Road Map RB dan mengintegrasikan dengan revisi RPJMD dan Rencana Strategis		a. Dokumen Evaluasi dan Reviu Road Map Reformasi Birokrasi													- Bagian Organisasi - Inspektorat Daerah
	b. Penyusunan/reviu rencana aksi/rencana kerja RB dan quick win RB dan mengintegrasikan		b. Dokumen rencana Kerja RB PD													- Bagian Organisasi - Seluruh SKPD/UPT

[illegible]

	c. Agen Perubahan membuat perubahan berdasarkan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi		c.	Laporan Agen Perubahan																• Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
	d. Penyusunan rumusan budaya kerja		d.	Dokumen Rumusan Budaya Kerja																• Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
	e. Monev budaya kerja		e.	Laporan monev budaya kerja																• Bagian Organisasi
5)	Sosialisasi dan Internalisasi Budaya Kerja kepada ASN			Laporan kegiatan sosialisasi dan internalisasi budaya kerja																• Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
II.	DEREGULASI KEBIJAKAN	1. INDEKS REFORMASI HUKUM 2. INDEKS KUALITAS KEBIJAKAN																		
1)	Melakukan pemetaan, identifikasi dan pengendalian penyusunan produk hukum daerah secara berkala.																			
	a. Melakukan pemetaan dan identifikasi terhadap produk hukum yang telah diterbitkan		a.	Dokumen/Laporan pemetaan dan identifikasi terhadap produk hukum																• Bagian Hukum
	b. Melakukan pengendalian penyusunan produk hukum daerah secara berkala		b.	Dokumen/Laporan pengendalian penyusunan produk hukum daerah secara berkala																• Bagian Hukum
2)	Melakukan deregulasi aturan yang menghambat birokrasi,			Dokumen/Laporan terkait aturan deregulasi																• Bagian Hukum

	pelaksanaan tugas dan fungsi serta perkembangan saat ini.			penghambat birokrasi																
3)	Penguatan sistem regulasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya dengan penetapan tata cara penyusunan peraturan, kerangka penyusunan regulasi, standar operasional prosedur penyusunan, harmonisasi dan sistem pengendalian peraturan perundang-undangan.			3. - Perbup Penyusunan Produk Hukum Daerah; - Dokumen Kerangka Regulasi - SOP Penyusunan Produk Hukum - Harmonisasi dan sistem pengendalian peraturan perundang-undangan	Sudah dilaksanakan Tahun 2019															• Bagian Hukum
4)	Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda <i>setting</i> dan formulasi kebijakan			Dokumen Perencanaan Kebijakan																• Bagian Hukum
5)	Melakukan evaluasi pemanfaatan kebijakan yang telah disusun			Dokumen/Laporan Monev Penyusunan Kebijakan																• Bagian Hukum
III.	PENATAAN ORGANISASI/KELEMBAGAAN	INDEKS KELEMBAGAAN																		
1)	Monev kelembagaan			Dokumen/Laporan Monev Kelembagaan																• Bagian Organisasi
2)	Penyusunan struktur organisasi yang di dasarkan pada kinerja yang akan dicapai			Peraturan Daerah/Peraturan Bupati terkait struktur Organisasi																• Bagian Organisasi
3)	Penyampaian hasil evaluasi dan penataan organisasi kepada Pemerintah Pusat			Dokumen/Laporan Monev dan penataan kelembagaan/Surat Pengantar																• Bagian Organisasi

																				- Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
																				- Dinas Kominfo - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
3)		Pengembangan layanan administrasi pemerintahan dan layanan publik terpadu																		- Dinas Kominfo - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
4)		Pembangunan infrastruktur TIK yang terintegrasi dan dimanfaatkan secara bersama antar SKPD																		- Dinas Kominfo - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
5)		Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital)																		
		a. Penyusunan/penyempurnaan kebijakan tentang pengelolaan arsip (modern dan handal)																		Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
		b. Sosialisasi kebijakan pengelolaan arsip ke seluruh SKPD/Unit kerja																		Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
		c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan arsip																		Dinas Kearsipan dan Perpustakaan

6)	Peningkatan pengelolaan arsip sesuai aturan		Laporan pengelolaan arsip																	- Dinas Kearsipan dan Perpustakaan - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
7)	Implementasi arsip yang terintegrasi (integrasi e-dokumen persuratan)		Laporan implementasi digitalisasi arsip																	- Dinas Kearsipan dan Perpustakaan - Diskominfo
8)	Integrasi perencanaan, penganggaran, pengadaan barang dan jasa, kinerja monev		Dokumen perencanaan, dokumen penganggaran, aplikasi yang terintegrasi																	- Bappeda - BPKAD - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
9)	Pengelolaan atas asset sesuai kaedah dan aturan yang berlaku		Dokumen/Laporan Pengelolaan Aset																	BPKAD
10)	Keterbukaan informasi publik																			
	a. Penguatan implementasi keterbukaan informasi public	a.	Dokumen/Laporan penguatan informasi publik																	- Diskominfo - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi
	b. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	b.	Laporan keterbukaan public monev informasi																	- Diskominfo - Seluruh SKPD/UPT - Bagian Organisasi

11)	Pengembangan proses bisnis instansi dan unit				Laporan sosialisasi kegiatan	Sudah dilaksanakan Tahun 2021	• Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
	a. Sosialisasi Penyusunan Proses Bisnis			a.			
	b. Penyusunan/review Peta Proses Bisnis			b.	Dokumen Peta Proses Bisnis	Sudah dilaksanakan Tahun 2021	• Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
12)	Penyusunan/review SOP setiap SKPD yang selaras dengan Proses Bisnis				• Dokumen Peta Proses Bisnis • Dokumen SOP	Lanjutan	• Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
V.	SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	INDEKS PROFESIONALITAS ASN					
1)	Melakukan penataan sistem manajemen SDM yang meliputi perencanaan, perekrutan, pengembangan, kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan, pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan.				- Dokumen/Laporan penataan sistem manajemen SDM - Dokumen rencana distribusi pegawai - Dokumen perhitungan kebutuhan pegawai		• BKPSDM • Bagian Organisasi Seluruh SKPD/UPT
	a. Peningkatan pengelolaan pengembangan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi				• Dokumen rencana distribusi pegawai • Dokumen perhitungan kebutuhan pegawai		• BKPSDM

		1. INDEKS MERIT SISTEM 2. INDEKS TATA KELOLA MANAJEMEN ASN																		
1)	Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional																			• BKPSDM
2)	Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>																			
	a. Pengisian JPT melalui seleksi terbuka	a.	Dokumen/Laporan pelaksanaan seleksi terbuka																	• BKPSDM
	b. Perencanaan kebutuhan ASN yang rasional yang dirinci menurut jabatan, kualifikasi dan kompetensi	b.	Dokumen perencanaan kebutuhan ASN																	• BKPSDM • Bagian Organisasi • Seluruh SKPD/UPT
	c. Pengembangan karir yang terencana dan pemetaan kompetensi	c.	Dokumen/Laporan pelaksanaan <i>assessment</i> ASN																	• BKPSDM
	d. Pelaksanaan <i>assessment</i> kepada seluruh pegawai	d.	Dokumen/Laporan pelaksanaan <i>assessment</i> ASN																	• BKPSDM
3)	Penetapan ukuran kinerja individu																			
	a. Penyusunan/penetapan kinerja individu yang selaras antar jabatan hingga jabatan pelaksana	a.	Dokumen Penetapan Kinerja Individu																	• Bagian Organisasi • Seluruh SKPD/UPT

	b. Pembinaan perumusan dan penyusunan indikator kinerja		b.	Laporan pembinaan penyusunan kinerja	kegiatan perumusan/ indikator															• Bagian Organisasi • Seluruh SKPD/UPT
4)	Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala			Laporan monev kinerja individu																• BKPSDM • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi
5)	Penerapan <i>Reward and punishment</i> berdasarkan kinerja																			
	a. Sosialisasi dan pembinaan kepada ASN tentang pemberian TPP serta aturan disiplin			Laporan sosialisasi kegiatan																• BKPSDM • BPKAD • Diskominfo
	b. Pemberian TPP bagi ASN berdasarkan pada aktivitas kinerja harian			Kebijakan pemberian TPP																• BKPSDM • BPKAD • Diskominfo • Seluruh SKPD/UPT
	c. Penerapan aturan etik di lingkungan kerja			• Kebijakan tentang disiplin/kode etik ASN • Laporan penerapan disiplin/kode etik ASN																• BKPSDM • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi
6)	Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi																			
	a. Penyusunan/revisi analisis jabatan dan analisis beban kerja		a.	Dokumen hasil anjab dan ABK																• Bagian Organisasi • Seluruh

	sasaran strategis dan indikator sasaran strategis pada revisi RPJMD agar dapat terukur dan sesuai levelnya																		SKPD/UPT	• Bagian Organisasi
	b. Evaluasi dan asistensi draft dokumen renstra perubahan SKPD beserta indikator kinerja utama, indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan dan indikator kinerja sub kegiatan pada dokumen perencanaan SKPD(renstra perubahan dan renja perubahan) agar selaras dengan indikator kinerja utama (IKU) Bupati dalam pencapaian visi dan misi RPJMD 2019-2024		b.	Dokumen Perencanaan (Renstra dan Renja Perubahan)	Sudah dilaksanakan Tahun 2021/Lanjutan														• Bappeda • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi	
	c. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan kinerja SKPD, terutama terkait penetapan tujuan dan indikator pada Renstra SKPD		c.	Dokumen Perencanaan	Sudah dilaksanakan Tahun 2021/Lanjutan														• Bappeda • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi	
2)	Peningkatan komitmen pimpinan instansi untuk menerapkan SAKIP secara baik			• Dokumen/Laporan implementasi SAKIP • Nilai SAKIP															• Bagian Organisasi • Seluruh SKPD/UPT	

	penganggaran			perencanaan, dan penganggaran																Bagian Organisasi
6)	Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja			Dokumen/laporan implementasi <i>value for money</i>																• BPKAD • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi
VII.	PENGAWASAN	1. MATURITAS SPIP 2. KAPABILITAS APIP 3. OPINI BPK 4. INDEKS TATA KELOLA PENGADAAN BARANG & JASA																		
1)	Melakukan penguatan implementasi SPIP																			
	a. Sosialisasi/internalisasi SPIP dan membangun komitmen untuk mengimplementasikan SPIP	a.		Laporan sosialisasi/internalisasi SPIP																• Inspektorat Daerah • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi
	b. Membuat infrastruktur untuk mengimplementasikan unsur-unsur SPIP	b.		Kebijakan tentang SPIP																• Inspektorat Daerah • Seluruh SKPD/UPT • Bagian Organisasi
	c. Monitoring dan evaluasi terhadap sistem yang sudah ada untuk menemukan hal-hal yang	c.		Laporan implementasi SPIP																• Inspektorat Daerah • Seluruh SKPD/UPT

[illegible]

[illegible]