



BUPATI TANAH BUMBU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 14 TAHUN 2019

TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2019-2021

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI TANAH BUMBU,

- Menetapkan : a. bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 yang memerintah Daerah untuk menyusun Road Map Reformasi Birokrasi, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2019-2021;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2019-2021;
- 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 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4265);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

5. 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 Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2014 Tentang Pedoman Tata Cara Penghitungan, Penganggaran Dalam APBD, Dan Tertib Administrasi Pengajuan, Penyaluran, Dan Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan Bantuan Keuangan Partai Politik (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 198);
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 135 Tahun 2018 tentang Pecepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah;

12. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 19) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 19 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2018 Nomor 13);
13. Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 29). sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 62 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2018 Nomor 62);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASITAHUN 2019-2021.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tanah Bumbu.
4. Road Map adalah dokumen rencana rinci mengenai rancangan capaian kegiatan setiap tahun, tahapan kerja, penanggung jawab dan pelaksana, perkiraan anggaran dan kriteria keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah tahun 2019-2021.
5. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

6. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disebut Tim Pengarah adalah Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu yang diketuai oleh Bupati Tanah Bumbu ;
7. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disebut Tim Pelaksana adalah Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

BAB II ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 2

- (1) Dengan Peraturan Bupati ini ditetapkan Road Map Reformasi Birokrasi.
- (2) Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 adalah dokumen rencana kerja dan rencana aksi mengenai rancangan capaian kegiatan setiap tahun, tahapan kerja, penanggung jawab dan pelaksana, perkiraan anggaran dan kriteria keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021.

Pasal 4

Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan acuan, panduan dan arah yang dipedomani oleh setiap unsur penyelenggara pemerintahan daerah dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di daerah.

Pasal 5

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

Pasal 6

Tim Pengarah dan Tim Pelaksana dalam Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2019-2021 mempunyai tugas memantau, mengarahkan dan mengevaluasi pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batulicin
pada tanggal 27 Mei 2019

BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. SUDIAN NOOR

Diundangkan di Batulicin
pada tanggal 27 Mei 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,

ttd

ROOSWANDI SALEM

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU TAHUN 2019 NOMOR 14

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 14 TAHUN 2019
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2019-2021

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2019 – 2021

A. Ringkasan Eksekutif.

Tujuan kebijakan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Tanah Bumbu adalah untuk membangun profil dan perilaku aparatur sipil negara yang memiliki integritas, produktivitas, bertanggung jawab dan memiliki kemampuan memberikan pelayanan prima melalui perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam sistem manajemen pemerintahan dan birokrasi. Reformasi Birokrasi mencakup delapan area perubahan utama pada instansi Pemerintahan Daerah, yang meliputi manajemen perubahan, kelembagaan, ketatalaksanaan, peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, dan pelayanan publik, serta *quick win*.

Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai bagian dari Pemerintah Republik Indonesia tidak ketinggalan berupaya untuk mewujudkan Konsensus Nasional yang ditetapkan berdasarkan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XI/MPR/1988 tentang Penyelenggara Negara Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme melalui pewujudan Good Governance dan Good Local Governance, dengan melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu mencakup delapan area perubahan utama sebagaimana dimaksud di atas, secara garis besar disampaikan sebagai berikut :

- a. manajemen perubahan, berkaitan dengan perubahan sistem dan mekanisme kerja melalui perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur yang dirasakan hanya sebagian SKPD yang menerapkan dan melalui Reformasi Birokrasi diharapkan semua SKPD akan melakukan perubahan yang lebih sistematis dan konsisten melalui penerapan budaya kerja Aparatur Sipil Negara secara tepat sehingga mampu memberikan dukungan terwujudnya birokrasi yang efisien, efektif dan profesional dan produktif. Melalui pembentukan tim reformasi birokrasi dan pelaksanaan roadmap diharapkan reformasi birokrasi di lingkungan pemerintah daerah dapat berjalan sesuai dengan harapan.
- b. bidang kelembagaan pemerintahan daerah, terutama dikaitkan dengan organisasi perangkat daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang ditindaklanjuti dengan penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan telah dipedomani dalam penataan kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, dan ditetapkan dalam bentuk peraturan daerah. Berdasarkan pemantauan terhadap operasionalisasi kelembagaan perangkat daerah tersebut, masih dirasakan kelemahan dan kendala operasional baik ditinjau dari format organisasi, formulasi tugas dan fungsi serta operasionalisasinya. Melalui Reformasi Birokrasi

kelemahan dan kendala operasional organisasi perangkat daerah akan ditanggulangi melalui penataan kembali beberapa perangkat daerah, perumusan kembali tugas dan fungsi dan operasionalisasi organisasi melalui kajian yang lebih komprehensif dan internalisasi tugas dan fungsi yang lebih intensif.

- c. bidang Ketatalaksanaan, yang berkaitan dengan pengaturan sistem kerja, prosedur kerja dan mekanisme kerja yang perlu dilakukan peninjauan dan pengaturan kembali seiring dengan perubahan peraturan perundang-undangan dan sistem penyelenggaraan pemerintahan sehingga melalui Reformasi Birokrasi, sistem, prosedur dan mekanisme kerja mampu memberikan kontribusi lebih optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- d. bidang peraturan perundang-undangan, dikaitkan dengan penetapan produk hukum daerah dirasakan adanya beberapa produk hukum yang perlu ditinjau dan diatur serta ditetapkan kembali berkait dengan perkembangan dan ditetapkannya peraturan perundang-undangan baru dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui Reformasi Birokrasi diharapkan produk-produk hukum daerah tidak bertentangan dan dirumuskan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan serta mampu memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- e. bidang sumberdaya manusia, masih dirasakan kendala kuantitatif dan kualitatif sumberdaya manusia aparatur dikaitkan dengan kebutuhan kompetensi dalam operasionalisasi kelembagaan perangkat daerah. Melalui Reformasi Birokrasi diharapkan permasalahan sumberdaya manusia aparatur yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dapat dipecahkan dengan menerapkan hasil-hasil analisa jabatan, analisis beban kerja dan standar kompetensi yang tepat.
- f. bidang pengawasan, secara umum dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas dan kewenangan aparatur pengawasan daerah sebagaimana mestinya, meskipun masih dirasakan kendala operasional dikaitkan dengan kuantitas dan kualitas aparat pengawasan fungsional, di samping kendala operasional dikaitkan dengan sumber daya manusia pengawasan, implementasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) juga belum dijalankan secara maksimal sebagaimana yang seharusnya. Melalui Reformasi Birokrasi diharapkan kendala operasional di bidang pengawasan dapat dipecahkan melalui sistem pengawasan yang ditunjang oleh aparat pengawasan fungsional yang jumlah dan kompetensinya sesuai dengan yang disyaratkan. Demikian juga implementasi SPIP juga diharapkan dapat berjalan sebagaimana yang seharusnya dalam mengeliminir terjadinya pelanggaran dan penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- g. bidang akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu telah mendapat penanganan yang cukup baik yang dikuatkan dengan beberapa tahun belakangan mendapat dukungan perbaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara serta, Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan. Melalui Reformasi Birokrasi diharapkan

pelaksanaan akuntabilitas kinerja aparatur lebih ditingkatkan kualitasnya melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara lebih komprehensif dengan penajaman terhadap penetapan indikator kinerja utama dan lebih selaras dengan RPJMD.

- h. bidang peningkatan kualitas pelayanan publik pada umumnya telah dilaksanakan dengan cukup oleh masing-masing SKPD pelayanan, meskipun masih terdapat beberapa kendala di dalam implementasinya terutama dikaitkan adanya perubahan kebijakan dan anggaran. Dengan Reformasi Birokrasi diharapkan kualitas pelayanan publik lebih ditingkatkan melalui penetapan dan penerapan standar pelayanan secara konsisten.

Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dilaksanakan melalui program dan kegiatan-kegiatan yang sedang maupun akan dilaksanakan pada kurun waktu tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, melalui pembiayaan yang akan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

Adapun kriteria keberhasilan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu secara garis besar sebagai berikut:

- a. dengan manajemen perubahan diharapkan akan mampu mengubah secara sistematis dan konsisten pola pikir dan budaya kerja aparatur sehingga menghasilkan :
 - 1) peningkatan komitmen aparatur Pemerintahan Daerah dalam melakukan reformasi birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan.
 - 2) perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.
- b. dengan penataan dan penguatan organisasi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kelembagaan pemerintahan daerah, sehingga mampu menata kelembagaan daerah yang rasional, proporsional dan efektif sesuai bobot urusan dan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- c. dengan penataan ketatalaksanaan diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, prosedur dan mekanisme kerja yang jelas, efisien, efektif dan terukur ;
- d. dengan penataan peraturan perundang-undangan diharapkan akan meningkatkan efektivitas pengelolaan produk hukum daerah ;
- e. dengan penataan sistem manajemen sumberdaya manusia aparatur pemerintah daerah diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme SDM Aparatur melalui manajemen sumberdaya aparatur yang mengacu kepada hasil-hasil analisis jabatan, analisis beban kerja dan standar kompetensi yang tepat yang diterapkan secara konsisten.
- f. dengan penguatan pengawasan diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, menciptakan WBK dan WBBM di lingkungan SKPD;

- g. dengan penguatan akuntabilitas kinerja mampu meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja aparatur di lingkungan pemerintah daerah sebagai pertanggungjawaban terhadap masyarakat dalam menuju tata kelola pemerintahan yang baik.
- h. dengan peningkatan kualitas pelayanan publik diharapkan mampu lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan prinsip-prinsip pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah dan transparan ;

B. Pendahuluan.

Pemerintahan Kabupaten Tanah Bumbu sebagai bagian Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia secara umum menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan serta pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah merupakan refleksi lebih jauh dari perubahan paradigma pemerintahan, melalui otonomi daerah yang lebih luas dan lebih bertanggungjawab lebih mengedepankan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Penyelenggaraan urusan pemerintahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta beberapa Peraturan Bupati lainnya.

Pemerintahan Kabupaten Tanah Bumbu secara umum telah diselenggarakan sebagaimana mestinya, meskipun demikian bukan berarti bahwa penyelenggaraan pemerintahan sama sekali tidak ada permasalahan maupun kendala.

Adapun kendala atau permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Perubahan.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan secara terus menerus dan terarah sehingga pemerintah daerah perlu membentuk Tim Reformasi Birokrasi, menyusun roadmap, serta membentuk dan menerapkan agen perubahan pada setiap SKPD. Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan yang mengedepankan peningkatan pelayanan kepada masyarakat sudah barang tentu perlu ditunjang perwujudannya melalui perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur yang sudah seharusnya juga lebih mengutamakan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur diarahkan pada pola pikir dan budaya kerja yang mendorong adanya kesadaran pada setiap individu aparatur sipil negara dalam penegakan integritas.

Dengan kewenangan jabatannya semaksimal mungkin berupaya mewujudkan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat melalui pelayanan prima (*excellence services*).

Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang berdampak pada transformasi kinerja individual maupun kelembagaan melalui sistem, prosedur dan mekanisme kerja produktif dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Sampai saat ini perubahan yang diharapkan belum maksimal dalam penyelenggaraan pemerintahan pada umumnya meskipun berbagai peraturan perundang-undangan telah ditetapkan yang mendorong kearah perwujudan perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur telah ditetapkan.

Kendala utama yang perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur adalah kurangnya sosialisasi dan internalisasi peraturan perundang-undangan tentang pola pikir dan budaya kerja. Oleh karena perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur menjadi landasan bagi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan selanjutnya, maka upaya internalisasi dan implementasi bagi setiap individu aparatur menjadi keharusan.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan dan Penerapan Standar Pelayanan, diharapkan penyusunan dan pelaksanaan standar pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Kelembagaan

Bahwa dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, telah dibentuk perangkat daerah dan lembaga lain sebagai bagian perangkat daerah yang ditetapkan dalam beberapa produk hukum daerah (baik Peraturan Daerah maupun Peraturan Bupati). Secara operasional kelembagaan perangkat daerah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik meskipun masih dirasakan juga kendala yang bersifat struktural maupun operasional. Hal ini juga terkait dengan sering terjadinya perubahan kebijakan Pemerintah sehingga berdampak kepada format maupun formulasi tugas dan fungsi kelembagaan perangkat daerah. Kendala operasional disebabkan pada internalisasi tugas kelembagaan yang belum berjalan dengan baik sehingga pelaksanaan tugas operasional kelembagaan belum memberikan kontribusi maksimal terhadap pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi.

Terkait dengan analisa jabatan, analisa beban kerja dan perumusan standar kompetensi yang merupakan tahap lanjut dari penataan kelembagaan juga sudah berjalan walaupun masih dirasakan hambatan terutama untuk menghasilkan informasi jabatan, informasi beban kerja dan dokumen standar kompetensi benar-benar sesuai dengan kaidah-kaidah analisa jabatan, analisa beban kerja dan kajian standar kompetensi yang tepat. Keterbatasan sumber daya manusia yang terlatih dan benar-benar terampil dalam pelaksanaan analisa jabatan menjadi kendala untuk melaksanakan analisa jabatan secara komprehensif.

Oleh karena itu menjadi perhatian untuk menanggulangi kendala-kendala dalam operasionalisasi perangkat daerah, analisa jabatan, analisa beban kerja dan kajian kompetensi jabatan sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

3. Penguatan Ketatalaksanaan.

Ketatalaksanaan merupakan aspek penting dalam organisasi. Jika kelembagaan diartikan organisasi dalam arti statis maka ketatalaksanaan diartikan sebagai organisasi dalam arti dinamis. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ketatalaksanaan merupakan dinamisor kelembagaan yang telah terbentuk. Dinamika organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya interaksi dan komunikasi internal dan eksternal organisasi yang menghasilkan berbagai kebijakan dalam operasionalisasi dan aktualisasi kinerja organisasi.

Operasionalisasi dan aktualisasi kinerja organisasi dan terselenggara secara efisien dan efektif jika operasionalisasi dan aktualisasi dimaksud dilaksanakan sesuai ketentuan, aturan, tatanan dan rambu-rambu yang telah diatur dan ditetapkan dalam bentuk mekanisme, prosedur dan sistem kerja.

Regulasi/pengaturan mekanisme, prosedur kerja dan sistem kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu yang meliputi banyak hal dan kesemuanya dimaksudkan sebagai sarana meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasionalisasi dan aktualisasi kinerja organisasi, telah dilaksanakan sebagaimana mestinya antara lain yang saat juga menjadi perhatian dalam reformasi birokrasi adalah penetapan beberapa Standar Operasional Prosedur untuk berbagai kegiatan, penetapan pola hubungan kerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan sebagainya. Seiring dengan adanya perubahan kebijakan Pemerintah serta tumpang tindih peraturan/kewenangan yang sudah barang tentu berdampak kepada ketatalaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, maka perlu dilakukan inventarisasi, identifikasi, revisi dan pengaturan kembali terhadap produk-produk regulasi ketatalaksanaan yang telah dilaksanakan.

Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu berencana menyiapkan dan menyusun peta proses bisnis; pengembangan penataan, implementasi dan evaluasi SOP, mengembangkan penguatan sistem dan infrastruktur e-government atau sistem pemerintahan berbasis elektronik; melaksanakan keterbukaan informasi publik; penguatan pengadaan secara elektronik; serta penguatan sistem kearsipan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

4. Peraturan Perundang-undangan.

Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditunjang dengan perumusan kebijakan yang dirumuskan dalam produk hukum daerah dalam bentuk Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan ketentuan lainnya, yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau kepentingan umum.

Perumusan produk hukum daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, secara umum telah dilaksanakan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku.

Namun demikian seiring dengan perubahan kebijakan pemerintahan perlu dilakukan inventarisasi dan identifikasi produk hukum daerah dalam upaya penyesuaian dan penyerasian produk-produk hukum yang telah ditetapkan agar tetap relevan tidak overlapping dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang baru, dengan melakukan pengkajian dan penilaian secara berkala terhadap peraturan daerah dan peraturan kepala daerah lainnya dan membangun sistem pengendalian dalam penyusunan produk hukum.

5. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.

Dukungan sumber daya manusia aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Tanah Bumbu baik secara kuantitas maupun kualitas cukup memadai. Manajemen sumber daya manusia aparatur mulai dari rekrutmen, pembinaan, pengembangan sampai dengan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, telah dilaksanakan menyesuaikan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Proses rekrutmen calon pegawai telah dilaksanakan dengan mengacu formasi yang dibutuhkan yang mencakup titelatur (nama jabatan), pendidikan, lokus penempatan dan jumlah yang diperlukan.

Permasalahan yang secara umum dihadapi dalam pembinaan kepegawaian adalah penilaian kinerja yang sampai saat ini masih belum dapat mencerminkan obyektifitas dalam penilaian sehingga tidak mampu memberikan gambaran obyektif dan faktual kinerja dan prestasi individual Pegawai Negeri Sipil. Diharapkan dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri lebih dapat menghasilkan penilaian obyektif dan faktual kinerja individual setiap pegawai negeri sipil dengan diaktifkannya pengawasan dan pembinaan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam hal pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, terdapat kendala mengingat penanganan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah yang masih belum maksimal dalam manajemen penyusunan kebutuhan diklat dan keterbatasan keuangan daerah.

Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu melakukan penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan; membuat perencanaan kebutuhan pegawai; melakukan penerimaan pegawai secara transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN; pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan; menerapkan sistem promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka; merumuskan dan menetapkan sistem penghargaan dan sanksi; menyusun standard kompetensi dan menegakkan peraturan disiplin serta membangun sistem informasi kepegawaian.

6. Penguatan Sistem Pengawasan.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dilaksanakan dalam 2 (dua) wilayah pengawasan yaitu pengawasan eksternal dan pengawasan internal.

Secara eksternal pengawasan dilaksanakan oleh lembaga atau institusi seperti Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dan Badan Pemeriksa Keuangan.

Secara internal dilaksanakan oleh lembaga teknis daerah di bidang pengawasan (Inspektorat Daerah) dan pengawasan internal SKPD oleh pejabat struktural secara berjenjang.

Secara umum pelaksanaan pengawasan internal kinerja pemerintahan daerah sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dengan melakukan penjaminan yang memadai (*assurance*) melalui kegiatan pemeriksaan, revidu, monitoring, dan evaluasi serta pengawasan lainnya (*consulting*).

Meskipun demikian masih terdapat hambatan operasional dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang sampai saat ini belum sepenuhnya terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Sebagaimana halnya dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan lainnya hambatan implementasi SPIP lebih disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan internalisasi terutama pada satuan kerja perangkat daerah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku wajib menerapkannya dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya.

Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan efektivitas pelaksanaan pemerintahan daerah melalui penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah oleh perangkat daerah, maka intensitas pengawasan terutama pengawasan internal satuan kerja perangkat daerah lebih ditingkatkan dengan menetapkan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani; mengendalikan gratifikasi; menangani benturan kepentingan; membangun dan mengembangkan *whistle blowing system*; melaksanakan pengendalian intern pemerintah, penanganan pengaduan masyarakat, serta meningkatkan kapabilitas aparatur pengawasan intern pemerintah.

7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja.

Kesepakatan nasional untuk mewujudkan Good Governance yang tertuang dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XI/MPR/1998, menjadi landasan bagi setiap penyelenggara pemerintahan untuk bertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya dalam bentuk akuntabilitas kinerja.

Dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah diikuti petunjuk pelaksanaan lainnya, dipertegas penerapan akuntabilitas kinerja bagi setiap penyelenggara pemerintahan, tidak terkecuali Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu yang telah menyikapi dengan sangat antusias dan melakukan koordinasi dengan Kementerian PAN & RB, Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Selatan.

Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu perlu melakukan penyalarsan kebijakan perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja; sinkronisasi renstra daerah dan renstra SKPD, sinkronisasi penyusunan IKU Kabupaten dan SKPD, sinkronisasi pohon kinerja dari tingkat eselon II sampai dengan eselon IV (pengawas); sinkronisasi perjanjian kinerja dari eselon II sampai

dengan eselon IV (pengawas); menyusun data capaian kinerja per triwulan; merumuskan kebijakan terkait evaluasi kinerja; pembangunan dan pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja serta pemantapan implementasi sistem akuntabilitas kinerja berbasis teknologi informasi.

Dalam implementasi selanjutnya bersama-sama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah melalui Desk dan Asistensi penyusunan Rencana Strategis, Perencanaan Kinerja, Penyusunan dan penetapan Pohon kinerja, Penetapan Indikator Kinerja, Pengukuran Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Pelaporan Kinerja, sehingga secara umum pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu telah dilaksanakan secara baik.

Meskipun demikian upaya peningkatan hasil penerapan akuntabilitas kinerja perlu dilaksanakan dimasa yang akan datang terutama dalam penajaman penetapan indikator kinerja utama, konsistensi dan keselarasan antara renstra dan RPJMD pada setiap satuan kerja perangkat daerah semakin membaik dengan melakukan efisiensi program dan kegiatan, sehingga pada gilirannya pengukuran, evaluasi dan pelaporan kinerja juga semakin baik.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Sebagaimana diketahui bahwa paradigma penyelenggaraan pemerintahan sudah mengalami perubahan yang sangat mendasar, bukan lagi sebagai penguasa tetapi lebih berperan sebagai pelayan masyarakat. Oleh karena itu kepada setiap penyelenggara pemerintahan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya melalui sistem pelayanan yang lebih berkualitas, ramah, cepat, mudah, transparan, terjangkau dan terukur.

Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu telah menyikapi upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dengan melakukan langkah-langkah yang signifikan dan terarah, dengan membentuk unit layanan administrasi dan konsultasi; melaksanakan standar pelayanan dan maklumat pelayanan publik; meningkatkan kapasitas pemberi layanan; mengelola pengaduan pelayanan publik; menetapkan dan melakukan survei kepuasan masyarakat/layanan; membangun dan mengembangkan serta memanfaatkan teknologi informasi; serta menerapkan reward dan punishment sebagai dorongan untuk meningkatkan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

9. Percepatan Quick Wins Pelayanan Publik (tambahan Permendagri 135/2018)

Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dalam melakukan percepatan quick wins melaksanakan implementasi sistem perencanaan, penganggaran, pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang berbasis elektronik; integrasi pelayanan perizinan dan non perizinan dalam satu wadah/pintu, serta pelayanan dibidang kesehatan.

C. Indikator Keberhasilan

Konsolidasi, Rencana Aksi, Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

1. Manajemen Perubahan

a Kondisi manajemen perubahan tahun 2019.

Sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya bahwa perubahan pola pikir dan budaya kerja sangat diperlukan seiring dengan perubahan paradigma pemerintahan dengan sasaran akhir peningkatan pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat. Perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu belum tumbuh dan berkembang sebagaimana yang diharapkan. Hal ini terbukti pada capaian kinerja organisasi perangkat daerah yang belum menggembirakan dan disiplin aparatur yang belum maksimal dalam segala hal.

Upaya perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur baik secara nasional maupun daerah sudah banyak dilakukan. Secara nasional telah ditetapkan berbagai peraturan perundang-undangan sebagaimana telah disebutkan (Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998, Ketetapan MPR Nomor VI/MPR/2001, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004, Keputusan MENPAN Nomor 25/M/PAN/4/ 2002, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, dan peraturan perundang-undangan lain yang memberikan acuan mengenai sikap perilaku seperti jujur, amanah, keteladanan, disiplin, ethos kerja, rasa malu, kemandirian dan sebagainya pada setiap individu penyelenggara negara.

Sedangkan upaya perubahan sikap dan perilaku sumberdaya aparatur prakarsa Pemerintah Daerah dilakukan melalui berbagai forum dan kegiatan lapangan, antara lain:

- 1) Rapat / copy morning bagi pejabat eselon II dan eselon III;
- 2) pembekalan Emotion, Spiritual and Quotien Training pada diklat penjenjangan;
- 3) pelaksanaan Gerakan Displin Mandiri;
- 4) orientasi Budaya Kerja;
- 5) pembentukan Kader Displin pada setiap SKPD;
- 6) Rapat internal dilakukan minimal 1 (satu) bulan sekali;
- 7) Hal-hal lain dalam rangka peningkatan disiplin dan etika pegawai.

Upaya perubahan pola pikir dimaksudkan untuk mengembangkan pola pikir dan budaya kerja positif. Namun upaya-upaya yang dilaksanakan hasilnya belum sebagaimana yang diharapkan. Kendala utama yang sangat dirasakan adalah lemahnya komitmen, kurangnya keteladanan dan panutan, dalam penerapan nilai-nilai positif yang sebenarnya semuanya telah diatur dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang seharusnya ditegakkan dan dilaksanakan oleh setiap individu aparatur. Menyadari bahwa perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur menjadi suatu keharusan dan merupakan landasan dalam menunjang perwujudan Good Governance, yang akan berdampak pada transformasi kinerja individual maupun kelembagaan melalui sistem, prosedur dan

mekanisme kerja produktif dan bertanggung jawab, maka menjadi suatu keharusan pula untuk senantiasa diupayakan melalui pendekatan dan implementasi kebijakan yang lebih tepat.

b. Kondisi manajemen perubahan tahun 2020/2021

Menyadari kondisi pola pikir dan budaya kerja aparatur yang belum mampu menunjang perubahan paradigma pemerintahan yang mengutamakan pelayanan publik, maka perlu dilakukan pendekatan dan perumusan kebijakan operasional yang lebih tepat. Berdasarkan analisa permasalahan yang sementara ini dapat disimpulkan bahwa kurang berhasilnya perubahan pola pikir dan pengembangan budaya kerja aparatur lebih banyak disebabkan oleh rendahnya komitmen dan minimnya keteladanan dalam berbagai hal.

Menyimak pada 17 pasang tata nilai budaya kerja aparatur yang formulasi pertama tata nilai tersebut adalah " komitmen dan konsisten " kiranya aspek komitmen dan konsistensi menjadi modal upaya perubahan pola pikir dan pengembangan budaya kerja aparatur. Komitmen terhadap setiap kebijakan yang telah ditetapkan dan konsisten dalam pelaksanaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya guna sasaran yang lebih luas, sosialisasi dan internalisasi setiap kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan menjadi hal yang sangat penting. Sosialisasi dan diseminasi peraturan perundang-undangan dan kebijakan dalam berbagai media akan memperluas jangkauan sasaran informasi. Sedangkan internalisasi melalui berbagai forum merupakan upaya meningkatkan pemahaman, penghayatan dan penerapannya.

Untuk maksud tersebut di atas, program manajemen perubahan menjadi program yang diharapkan mampu mendorong perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur dengan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pembentukan Tim Manajemen Perubahan;
- 1) Penyusunan strategi manajemen perubahan;
- 2) Penyusunan strategi komunikasi;
- 3) Sosialisasi, internalisasi dan implementasi manajemen perubahan dalam reformasi birokrasi; dan
- 4) Penerapan peningkatan disiplin dan etika pegawai.

2. Assesmen terhadap kondisi kelembagaan

Seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dibidang organisasi yang didorong oleh sinyelemen belum efektifnya organisasi pemerintahan saat ini, Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu senantiasa berupaya untuk memperkuat dan meningkatkan kinerja perangkat daerah melalui 2 (dua) cara pendekatan yaitu :

Pendekatan struktural yang mengarah kepada organisasi yang lebih rasional, proporsional dan efektif. Rasionalitas dikaitkan dengan bobot urusan, beban kerja dan volume kegiatan setiap lembaga, proporsionalitas dikaitkan dengan format atau besaran organisasi masing-masing perangkat

daerah dan efektifitas dikaitkan kemampuan setiap lembaga mentransformasikan setiap tugas, fungsi dan uraian tugasnya dalam melaksanakan misi setiap perangkat daerah untuk mewujudkan visi organisasi dan pada muaranya menunjang pewujudan visi daerah.

Pendekatan operasional yang mengarah kepada peningkatan intensitas dan produktifitas kinerja organisasi melalui internalisasi uraian tugas dan optimalisasi kinerja melalui penajaman program dan kegiatan operasional, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Untuk menghasilkan informasi jabatan, informasi beban kerja dan dokumen standar kompetensi jabatan yang lebih berkualitas, perlu diselenggarakan analisis jabatan, analisis beban kerja dan perumusan standar kompetensi jabatan yang lebih komprehensif.

Adapun program-program bidang kelembagaan yang diharapkan mampu mendorong penguatan dan peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah meliputi:

- a. penguatan kelembagaan perangkat daerah ;
- b. penguatan kelembagaan Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan;
- c. pembinaan dan pengendalian kelembagaan perangkat daerah;
- d. pengembangan analisis jabatan;
- e. pengembangan analisis beban kerja;
- f. penyusunan standar kompetensi jabatan;
- g. evaluasi jabatan; dan
- h. pembinaan dan fasilitasi analisis jabatan kabupaten/kota.
- i. Penataan dan Penguatan kelembagaan

Kondisi kelembagaan tahun 2019

Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 antara lain menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah, yang terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi diwadahi dalam lembaga sekretariat daerah, unsur pendukung tugas kepala daerah dalam penyusunan kebijakan daerah yang bersifat khusus dan spesifik diwadahi dalam lembaga teknis daerah serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam lembaga dinas daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota serta dengan mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya, telah ditetapkan produk hukum daerah yang berkaitan dengan pembentukan perangkat daerah dan/atau lembaga lain sebagai bagian dari perangkat daerah yaitu :

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun

2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, yaitu :

1. Tipe A :

I. Sekretariat Daerah, terdiri atas :

- 1). Sekretariat Daerah;
- 2). Asisten Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas :
 - a. Bagian Pemerintahan;
 - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat.
- 3). Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan, terdiri atas :
 - a. Bagian Perekonomian;
 - b. Bagian Layanan Pengadaan.
- 4). Asisten Bidang Administrasi Umum, terdiri atas :
 - a. Bagian Organisasi;
 - b. Bagian Hukum;
 - c. Bagian Umum dan Protokol;
 - d. Bagian Kesekretariatan.

II. Inspektorat Daerah;

III. Dinas dan Badan Daerah terdiri atas :

- 1). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- 2). Dinas Kesehatan;
- 3). Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
- 4). Dinas Lingkungan Hidup;
- 5). Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Koperasi dan Usaha Mikro;
- 6). Dinas Pertanian;
- 7). Dinas Perdagangan dan Perindustrian;
- 8). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- 9). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- 10). Kecamatan Batulicin, terdiri atas :
 - a. Kelurahan Batulicin;
 - b. Kelurahan Gunung Tinggi.
- 11). Kecamatan Simpang Empat, Terdiri atas ;
 - a. Kelurahan Kampung Baru
 - b. Kelurahan Tungkaran Pangeran.
- 12). Kecamatan Kusan Hilir, terdiri atas :
 - a. Kelurahan Kota Pagatan
- 13). Kecamatan Kusan Hulu;
- 14). Kecamatan Sungai Loban;
- 15). Kecamatan Satu;
- 16). Kecamatan Mantewe;
- 17). Kecamatan Angsana;
- 18). Kecamatan Karang Bintang;
- 19). Kecamatan Kuranji.

2. Tipe B :

a. Sekretariat DPRD terdiri atas :

- 1). Sekretariat DPRD;
- 2). Bagian Kesekretariatan;
- 3). Bagian Legislasi;

- 4). Bagian Pengawasan dan Penganggaran
- 5). Kelompok Jabatan Fungsional.

- b. Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan;
- c. Dinas Sosial;
- d. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- e. Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- f. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- g. Dinas Perhubungan;
- h. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- i. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- j. Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata;
- k. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
- l. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah;
- m. Badan Kepegawaian Daerah;

3. Tipe C

- a. Dinas Ketahanan Pangan;
- b. Dinas Perikanan;
- c. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;

Selanjutnya setelah penataan kelembagaan perangkat daerah, yang menghasilkan format dan *nomenklatur*(nama lembaga)telah dilaksanakan penyusunan analisis jabatan melalui analisis terhadap format, formulasi tugas, fungsi dan uraian tugas yang menghasilkan peta dan *titelatur*(nama jabatan). Secara umum pelaksanaan analisis jabatan sudah cukup memenuhi syarat normatif *titelatur* jabatan.

Hasil analisis jabatan dipergunakan sebagai bahan dalam analisis beban kerja dan perumusan standar kompetensi, yang juga telah dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu. Kendala yang selama ini dihadapi untuk menghasilkan analisis jabatan, analisis beban kerja dan perumusan standar kompetensi secara komprehensif adalah keterbatasan tenaga analisis terlatih dan terampil.

Seiring waktu dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perlu adanya penyesuaian dalam perangkat daerah, maka Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 29 Tahun 2016 dilakukan perubahan yaitu dengan menetapkan Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 62 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 29 tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, dengan susunan perangkat daerah yang berubah yaitu:

1. Sekretariat Daerah terdiri dari:
 - a. Sekretariat Daerah;
 - b. Asisten Bidang Pemerintahan terdiri atas:
 1. Bagian Pemerintahan;
 2. Bagian Organisasi; dan
 3. Bagian Hukum.

- c. Asisten Bidang Pembangunan dan Kemasyarakatan terdiri atas:
 - 1. Bagian Perekonomian;
 - 2. Bagian Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - 3. Bagian Kesejahteraan Rakyat.
 - d. Asisten Bidang Administrasi Umum terdiri atas:
 - 1. Bagian Umum dan Perlengkapan;
 - 2. Bagian Keprotokolan dan Komunikasi; dan
 - 3. Bagian Kesekretariatan
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terdiri dari:
- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - b. Sekretariat terdiri atas:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - 3. Sub Bagian Informasi dan Pelaporan.
 - c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk terdiri atas:
 - 1. Seksi Identitas Penduduk; dan
 - 2. Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk.
 - d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil terdiri atas:
 - 1. Seksi Kelahiran dan Kematian; dan
 - 2. Seksi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Kewarganegaraan.
 - e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan terdiri atas:
 - 1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan; dan
 - 2. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan.
 - f. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan terdiri atas:
 - 1. Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan; dan
 - 2. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan.
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - h. Unit Pelaksana Teknis.
3. Dinas Perikanan;
- a. Sekretariat terdiri atas:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 2. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.
 - b. Bidang Perikanan Tangkap terdiri atas:
 - 1. Seksi Pemberdayaan Nelayan Kecil; dan
 - 2. Seksi Sarana dan Prasarana Penangkapan Ikan.
 - c. Bidang Perikanan Budidaya terdiri atas:
 - 1. Seksi Pemberdayaan Usaha Kecil dan Pengelolaan Pembudidayaan Ikan; dan
 - 2. Seksi Sarana dan Prasarana Budidaya.
 - d. Bidang Fasilitas Perizinan dan Pengelolaan TPI terdiri atas:
 - 1. Seksi Fasilitas Perizinan Perikanan; dan
 - 2. Seksi Pengelolaan TPI.
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - f. Unit Pelaksana Teknis.

4. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu terdiri dari:
 - a. Sekretariat terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.
 - b. Bidang Penanaman Modal terdiri atas:
 1. Seksi Fasilitasi Investasi; dan
 2. Seksi Pengembangan Investasi.
 - c. Bidang Perizinan dan Non Perizinan terdiri atas:
 1. Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan.
 - d. Bidang Pengendalian dan Pengaduan terdiri atas:
 1. Seksi Pengendalian dan Layanan Pengaduan;
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - f. Unit Pelaksana Teknis.
5. Dinas Perdagangan dan Perindustrian terdiri dari:
 - a. Dinas Perdagangan dan Perindustrian;
 - b. Sekretariat terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 3. Sub Bagian Informasi dan Pelaporan.
 - c. Bidang Perdagangan terdiri atas:
 1. Seksi Pembinaan Perdagangan; dan
 2. Seksi Pengembangan Perdagangan.
 - d. Bidang Kemetrolagian terdiri atas:
 1. Seksi Pembinaan dan Pelayanan Kemetrolagian; dan
 2. Seksi Pengawasan dan Pengendalian.
 - e. Bidang Sarana dan Prasarana Perdagangan terdiri atas:
 1. Seksi Pengelolaan Sarana Distribusi Perdagangan dan
 2. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana Perdagangan.
 - f. Bidang Perindustrian terdiri atas:
 1. Seksi Industri Kimia, Agro, Tekstil dan Aneka; dan
 2. Seksi Industri Logam, Mesin, Elektronika dan alat transportasi.
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - h. Unit Pelaksana Teknis.
3. Penataan Peraturan Perundang-undangan.
 - a. Kondisi peraturan perundang-undangan tahun 2019

Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat ditentukan oleh perumusan kebijakan yang tepat dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk produk hukum daerah baik dalam bentuk Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, Surat Keputusan Bupati, dan Surat Edaran. Mengingat produk hukum daerah merupakan bentuk legalisasi kebijakan pemerintahan daerah, maka perumusan dan pembentukannya di samping mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi juga proses penetapannya sesuai dengan sistem, prosedur dan mekanisme pembentukan peraturan perundang-undangan berdasarkan Peraturan-undangan yang berlaku. Perumusan dan

penetapan produk hukum daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu selama ini terselenggara dengan baik. Perumusan dan penetapan produk hukum daerah semakin terselenggara dengan lebih baik dengan telah ditetapkannya Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga setiap tahapan perumusan produk hukum daerah senantiasa diupayakan adanya kejelasan alur perumusan dan pembahasan, tepat materi, tepat format dan tepat waktu.

b. Kondisi peraturan perundang-undangan tahun 2020/2021.

Sebagaimana diuraikan bahwa perumusan dan penetapan produk hukum daerah merupakan bentuk legalisasi kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang selama ini pelaksanaannya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dapat terselenggara dengan sangat baik. Namun demikian dinamika penyelenggaraan pemerintahan tidak menutup kemungkinan terjadinya perubahan kebijakan baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah yang juga akan berdampak perubahan peraturan perundang-undangan dan produk hukum daerah. Mengingat bahwa produk hukum daerah merupakan legalisasi kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka dalam upaya menciptakan keserasian peraturan perundang-undangan, perlu dilaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Inventarisasi dan identifikasi produk hukum daerah.

Langkah inventarisasi dan identifikasi produk hukum daerah perlu dilakukan untuk memperoleh data dan jenis produk hukum yang selama ini telah ditetapkan, yang overlapping, tidak konsisten, menimbulkan multi tafsir dan kurang jelas. Identifikasi juga dilaksanakan untuk mendapatkan informasi kesesuaian dan keserasian antara produk hukum daerah yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi maupun kebijakan penyelenggaraan pemerintahan yang baru seiring dengan dinamika penyelenggaraan pemerintahan dan perkembangan aspirasi masyarakat.

Berdasarkan hasil identifikasi dilaksanakan penelaahan dan pengkajian serta memberikan rekomendasi langkah-langkah yang perlu dilakukan terhadap produk-produk hukum daerah yang overlapping, tidak konsisten, multi tafsir dan kurang jelas serta tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang baru serta perkembangan aspirasi masyarakat, baik dalam bentuk perubahan ataupun pencabutan dan penetapan kembali produk hukum yang baru.

2) Merumuskan dan menetapkan produk hukum daerah.

Penetapan kebijakan dan peraturan perundang-undangan baru dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadi acuan dan rujukan dalam perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu diperkuat dan dilegalisasi melalui perumusan dan penetapan produk

hukum daerah yang tepat materi dan tepat format serta diproses sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

3) Fasilitasi dan konfirmasi penetapan Peraturan Daerah.

Efektivitas perumusan dan penetapan Peraturan Daerah merupakan salah satu faktor penunjang efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kabupaten. Oleh karena itu pembinaan, fasilitasi dan konfirmasi peraturan daerah oleh Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu senantiasa diupayakan dilaksanakan secara maksimal.

Melalui pembinaan, fasilitasi dan konfirmasi diharapkan dapat menghasilkan peraturan daerah yang tepat substansi, tepat formulasi, tepat format dan tepat prosedur berdasarkan kaidah-kaidah perumusan dan penetapan produk hukum daerah.

4. Bidang Ketatalaksanaan.

a. Assesmen terhadap kondisi ketatalaksanaan Tahun 2019

Bidang ketatalaksanaan merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap organisasi tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Aspek ketatalaksanaan merupakan dinamisor organisasi perangkat daerah yang sudah dibentuk.

Dinamika organisasi sangat dipengaruhi oleh efektifitas kebijakan yang perumusannya diperlukan adanya interaksi dan komunikasi internal dan eksternal organisasi.

Efektifitas kebijakan sangat dipengaruhi oleh efektifitas interaksi dan komunikasi. Efektifitas interaksi dan komunikasi sangat ditentukan oleh terciptanya kesamaan persepsi dan cara pandang terhadap aplikasi setiap kebijakan. Efektifitas interaksi dan komunikasi juga sangat berpengaruh dan memberikan kontribusi terhadap efektifitas kinerja organisasi. Agar supaya efektifitas kebijakan, interaksi, komunikasi dan aktualisasi kinerja organisasi terselenggara sesuai visi dan misi organisasi, maka perlu diupayakan terciptanya efektifitas interaksi dan komunikasi melalui pengaturan pola hubungan kerja, tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja yang tertata secara tepat.

Regulasi/pengaturan pola hubungan kerja, tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja meliputi banyak hal dan kesemuanya dimaksudkan sebagai sarana meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Tata kerja menyangkut cara-cara melaksanakan kerja seefisien mungkin dengan mempertimbangkan segi-segi tujuan, sarana/prasarana, waktu dan sebagainya. Sedangkan prosedur kerja merupakan rangkaian tata kerja yang berurutan antara lain berbentuk manual kerja, petunjuk teknis dan Standard Operating Procedure. Selanjutnya sistem kerja merupakan totalitas prosedur yang tergabung menjadi suatu sistem yang utuh, misalnya sistem informasi dan komunikasi, sistem pertanggungjawaban, sistem pengelolaan keuangan

dan sebagainya yang jika diurai akan terdiri berbagai prosedur kerja dan tata kerja. Di samping tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja aspek ketatalaksanaan juga menyangkut standarisasi/pembakuan dan pengaturan berkaitan dengan penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana kerja organisasi.

Berkaitan dengan ketatalaksanaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu telah banyak dilaksanakan regulasi kebijakan menyangkut tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja, antara lain meliputi :

- 1) regulasi mengenai sistem pengelolaan naskah dinas ;
- 2) regulasi mengenai standarisasi sarana dan prasarana kerja;
- 3) regulasi mengenai penerapan Standar Operasional Prosedur;
- 4) regulasi mengenai pakaian dinas harian ;
- 5) regulasi mengenai pola hubungan kerja penyelenggaraan pemerintahan.

b. Assesmen terhadap kondisi ketatalaksanaan tahun 2020/2021

Kondisi ketatalaksanaan yang telah dicapai pada saat ini merupakan upaya yang senantiasa dilaksanakan. Namun disadari bahwa regulasi di bidang ketatalaksanaan belum banyak memberikan kontribusi maksimal terhadap pelaksanaan tugas-tugas organisasi disebabkan oleh lemahnya komitmen terhadap regulasi-regulasi yang telah dilaksanakan.

Oleh karena itu menjadi suatu keharusan reformasi birokrasi di bidang ketatalaksanaan di arahkan peningkatan efektifitas implementasi regulasi-regulasi yang telah dilaksanakan. Adapun program-program di bidang ketatalaksanaan yang diharapkan dapat diwujudkan pada tahun 2019 meliputi:

- 1) pengembangan penyusunan dan penerapan Standar Operasional Prosedur ;
- 2) inventarisasi, identifikasi dan evaluasi produk-produk ketatalaksanaan ;
- 3) pengaturan dan penetapan produk-produk ketatalaksanaan
- 4). penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.
- 5) memperkuat sistem ketatalaksanaan berbasis elektronik.

Secara umum pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah pusat dan seluruh ketentuan terhadap seluruh aspek pembinaan manajemen tersebut telah terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.

5. Asesmen Sistem Manajemen SDM Aparatur tahun 2019

Upaya perwujudan aparatur negara yang profesional, dimulai dari perencanaan pegawai, salah satu hal yang patut mendapatkan perhatian didalamnya adalah proses rekrutmen, yaitu penetapan formasi dan pelaksanaan pengadaan PNS.

Pengertian formasi termasuk di dalamnya jumlah susunan jabatan PNS yang diperlukan suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penetapan formasi menjadi krusial berkaitan dengan distribusi PNS pada tiap satuan kerja sesuai dengan jumlah dan mutu pegawai yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi.

Sampai saat ini, Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu masih memerlukan tambahan pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada beberapa sektor. Kebutuhan ini didasarkan pada hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja yang telah dilakukan. Pemenuhan ini masih dimungkinkan karena Pimpinan Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah juga telah menciptakan inovasi-inovasi sendiri terkait pembinaan kepegawaian sipil, yang terpenting adalah didasarkan pada prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja dan juga tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Jumlah penduduk yang senantiasa mengalami pertumbuhan juga memerlukan dukungan pelayanan (*public servant*) yang sesuai agar pelayanan tetap berimbang. Meskipun demikian hingga saat ini belum ada rumusan jumlah ideal antara PNS dengan jumlah penduduk tersebut.

Hal ini karena adanya perbedaan karakteristik antar daerah, luas wilayah, kemampuan anggaran, kualitas PNS itu sendiri serta kemampuan penyerapan teknologi.

Upaya pembinaan terhadap PNS telah dilakukan melalui sistem karir pegawai dengan menitik beratkan sistem prestasi kerja. Bahwa penempatan pegawai dalam suatu jabatan baik struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum telah diupayakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yaitu paling tidak telah sesuai dengan latar belakang pendidikan formal yang dimilikinya. Untuk penempatan pegawai dalam suatu jabatan struktural didasarkan pada usulan masing-masing kepala SKPD dengan tetap melihat kepada DUK pegawai secara keseluruhan.

Dalam rangka peningkatan kapasitas pegawai, dilaksanakan penyertaan pada jalur pendidikan formal dan pelatihan teknis. Meskipun demikian upaya ini belum menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan kata lain masih terjadi ketidak tepatan sasaran dan keterbatasan dalam penyertaan peserta diklat. Kegiatan lain yang dilakukan adalah upaya motivasi bagi PNS untuk meningkatkan kinerja dan penjurusan hukuman. Sampai dengan saat ini pemberian tunjangan masih diseragamkan dan belum menghitung secara rinci perbandingan antara beban kerja dan tunjangan yang

diberikan. Demikian pula dengan penjatuhan hukuman, hanya hukuman tingkat berat dan beberapa hukuman tingkat sedang yang ditindaklanjuti.

Untuk menjamin adanya obyektivitas dalam pembinaan PNS berdasarkan pada Sistem Karier dan Sistem Prestasi Kerja, maka pemerintah menerapkan sistem penilaian prestasi kerja atas pelaksanaan tugas dan kewajiban PNS sehari-hari. Penilaian dimaksud diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai, penilaian atas prestasi kerja seorang PNS digunakan dalam pertimbangan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, dan kenaikan gaji berkala juga belum optimal. Persyaratan tersebut hanya melihat kriteria SKP pada dua tahun terakhir, sehingga walaupun kriteria SKP pada tahun pertama bernilai buruk tidak terlalu menjadi perhatian.

Untuk mendukung manajemen kepegawaian sangat membutuhkan informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat untuk pengambilan keputusan. Informasi kepegawaian terutama berkaitan dengan data pegawai yang sangat dinamis, sehingga diperlukan pengelolaan dan dokumentasi yang sungguh-sungguh agar tetap dapat digunakan untuk penyusunan kebijakan dalam manajemen kepegawaian.

Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintahan (*e-government*) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian yang ada pada BKD Kabupaten Tanah Bumbu terus dilakukan, baik berupa pemutakhiran data maupun pemeliharaan dan pengembangannya.

b. Asesmen Sistem Manajemen SDM Aparatur tahun 2020 /2021

Peranan PNS menjadi sangat penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan hal tersebut, manajemen PNS diarahkan untuk menciptakan sosok PNS yang profesional, netral, akuntabel, dan sejahtera. Profesional berarti bahwa setiap PNS diharapkan memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, kompeten dibidangnya, mempunyai jiwa berkompetisi atau bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi.

Diperlukan usaha yang sungguh-sungguh dan komitmen yang sangat kuat dari seluruh stakeholder. Upaya ini dapat dimulai dari melakukan perhitungan analisa jabatan dan beban kerja pada tiap-tiap organisasi. Hal ini berkaitan erat dengan jumlah kebutuhan formasi pegawai pada kurun waktu tertentu. Dengan demikian diharapkan terjadi kesesuaian rasio distribusi PNS pada masing-masing instansi. Selanjutnya adalah penempatan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan

kompetensi yang dimilikinya dengan harapan semua tugas dan fungsi yang ada dapat dijalankan maksimal. Peningkatan kapasitas pegawai dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan demikian penyertaan pegawai pada pendidikan formal dan diklat teknis lainnya harus berdasarkan kebutuhan formasi dan kebutuhan organisasi. Untuk menjaga efektifitas tingkat kinerja diberlakukan pemberian penghargaan dan hukuman yang jelas dan tegas. Pemberian tunjangan kinerja dapat diberikan berbeda antara tiap-tiap pegawai berdasarkan beban kerja yang diselesaikannya.

Bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Sehubungan dengan hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan PP nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dengan harapan bahwa pelaksanaannya dapat benar-benar menata dan mengembangkan pola rekrutmen dan sistem karir pegawai dengan mengedepankan kinerja dan aspek-aspek fairness, keterbukaan, akuntabilitas dan kesempatan yang sama.

Keseluruhan upaya tersebut harus didukung oleh penyediaan informasi kepegawaian yang cepat dan terkini. Pemanfaatan teknologi informasi dapat menghasilkan efisiensi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan, serta ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan. Kebutuhan informasi yang cepat dan akurat sangat diperlukan untuk mendukung terlaksananya setiap fungsi dari unit organisasi. Untuk itu sebuah informasi dikatakan berkualitas jika data tersebut memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Relevan artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Apabila kebutuhan informasi untuk suatu organisasi maka informasi tersebut harus sesuai dengan kebutuhan informasi di berbagai tingkatan dan bagian yang ada dalam organisasi tersebut.
- b. Akurat artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Keakuratan informasi biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama data tersebut dianggap akurat.
- c. Lengkap artinya bahwa informasi yang diperoleh menyajikan gambaran lengkap dari suatu permasalahan atau penyelesaian.
- d. Tepat waktu artinya informasi harus tersedia pada saat yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah sebelum situasi krisis menjadi tidak terkendali atau kesempatan menghilang. Informasi yang datang pada penerima tidak

boleh terlambat karena informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi.

6. Penguatan Pengawasan.

Dalam upaya menjalankan Penguatan Pengawasan, Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu menetapkan kebijakan pengawasan di daerah yang terintegrasi dengan kebijakan prioritas pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dan senantiasa memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif, efisiensi dan ekonomis serta taat hukum.

Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai aparat pengawas fungsional berada dibawah dan baertanggungjawab kepada Bupati Tanah Bumbu dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan kabupatendan pelaksanaan urusan pemerintahan. Dalam kedudukannya tersebut, Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dituntut peranannya sebagai controlling bagi manajemen pemerintahan sekaligus sebagai *quality assurance* dan *risk manajemen* bagi penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Tanah Bumbu, serta sebagai motor utama dalam praktek tata pemerintahan yang baik (*good governance*) di jajaran pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu.

Dengan didukung adanya sejumlah peraturan perundang-undangan dalam upaya penguatan pengawasan yang menjadi landasan hukum bagi Inspektorat Kabupaten Tanah Bumbu, antara lain:

- a. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN dan Undang-undang Nomor 31 Tahun 2001, tentang Pemberantasan dan Penanggulangan KKN; bahwa praktek KKN oleh penyelenggaraan Negara akan merugikan keuangan negara, keuangan daerah dan perekonomian serta menghambat pembangunan, harus diberantas;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Daerah; dimana Menteri-Menteri melakukan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan tugas dekonsentrasi dan tugas pembinaan serta efektifitas pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai bidangnya;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yang mengamanatkan kepada Inspektorat sebagai sekretariat evaluator tersebut;
- e. Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001, tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dimana Gubernur selaku Wakil Pemerintah di Daerah

melaksanakan pengawasan melalui pemeriksaan, pengujian, pengusutan dan penilaian;

1) Asesmen Pelaksanaan Pengawasan tahun 2019.

Dalam upaya menjalankan Penguatan Pengawasan, Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu menetapkan kebijakan pengawasan di daerah yang terintegrasi dengan kebijakan prioritas pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dan senantiasa memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif, efisiensi dan ekonomis serta kepatuhan (*compliance*).

Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai aparat pengawas fungsional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Tanah Bumbu dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan kabupatendan pelaksanaan urusan pemerintahan. Dalam kedudukannya tersebut, Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dituntut peranannya sebagai *controlling* bagi manajemen pemerintahan sekaligus sebagai *quality assurance* dan *risk manajemen* bagi penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Tanah Bumbu, serta sebagai motor utama dalam praktek tata pemerintahan yang baik (*good governance*) di jajaran pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu.

Dengan didukung adanya sejumlah peraturan perundang-undangan dalam upaya penguatan pengawasan yang menjadi landasan hukum bagi Inspektorat Kabupaten Tanah Bumbu, antara lain :

- a. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN dan Undang-undang Nomor 31 Tahun 2001, tentang Pemberantasan dan Penanggulangan KKN; bahwa praktek KKN oleh penyelenggaraan Negara akan merugikan keuangan negara, keuangan daerah dan perekonomian serta menghambat pembangunan, harus diberantas;
- b. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara; bahwa keuangan negara harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara; bahwa peran dan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh BPK RI dan Waskat secara berjenjang, agar tanggungjawab terhadap Kerugian Negara maupun daerah dapat dilakukan melalui Tuntuan Ganti Rugi maupun Tuntutan Perbendaharaan;

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

2) Asesmen Pelaksanaan Pengawasan tahun 2020/2021.

Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara nasional dikoordinasikan oleh Kementerian Dalam Negeri, sedangkan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota dikoordinasikan oleh Gubernur. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di daerah seperti dimaksud Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu merupakan satuan kerja perangkat daerah untuk melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Tanah Bumbu, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah yang didasari oleh Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Uraian tugas unsur-unsur organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Unsur-Unsur Organisasi Inspektorat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2017 Nomor 9).

Untuk mendukung upaya dalam Penguatan Pengawasan, maka langkah-langkah yang akan dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu telah termuat dalam tujuan dan sasaran. Tujuan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien, dan taat terhadap peraturan perundang-undangan melalui pembinaan dan pengawasan Intern yang profesional berdasarkan standar, norma, dan kode etik pengawasan, serta melindungi kekayaan daerah dari setiap upaya penyimpangan.

Adapun sasaran Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebagai berikut :

- a) Terwujudnya zona integritas di SKPD.

- b) Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD.
- c) Meningkatnya sistem pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah.
- d) Meningkatnya Tindak Lanjut Temuan Internal dan Eksternal yang diselesaikan.
- e) Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).

7. Bidang Penguatan Akuntabilitas Kinerja.

- a. Assesmen terhadap pelaksanaan akuntabilitas kinerja tahun 2019.

Dalam upaya lebih meningkatkan efektifitas pelaksanaan pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih dan bertanggung jawab, maka perlu pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata. Pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban atau akuntabilitas dilandasi oleh kesepakatan nasional untuk menerapkan Good Governance, yang kemudian diimplementasikan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Menindaklanjuti pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang dikuatkan dengan Peraturan Presiden tersebut, Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu telah menyelenggarakan sosialisasi dan bimbingan teknis pengembangan dan penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah dengan narasumber dari Kementerian PAN dan RB. Melalui sosialisasi dan bimbingan teknis diharapkan pemahaman yang tepat mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Untuk menciptakan persepsi dan pemahaman yang sama mengenai SAKIP ini, Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu memfasilitasi aktualisasi dan asistensi penerapannya melalui penyusunan Rencana Strategis, Perencanaan Kinerja, Penetapan Indikator Kinerja, Pengukuran Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Penyusunan Laporan Kinerja. Untuk lebih memperjelas penerapan SAKIP.

Penyusunan Pelaporan AKIP Kabupaten Tanah Bumbu yang memberikan panduan yang lebih jelas dalam penerapan SAKIP, ditetapkan pula Keputusan Bupati Tanah Bumbu Nomor 188.46/17/ORG/2016 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Kabupaten Tanah Bumbu. tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu yang memberikan tuntunan dalam penetapan Indikator Kinerja Utama dalam pengukuran kinerja sehingga akan menjadi acuan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas.

Adapun hasil-hasil yang dapat dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dalam pengembangan dan penerapan sistem akuntabilitas kinerja dapat dilihat dari prestasi-prestasi yang telah dicapai dalam penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), yang dari tahun ke tahun selalu mendapatkan penilaian yang

terus meningkat dengan scoring terakhir pada tahun 2018 dengan nilai B.

b. Assesmen terhadap kondisi pelaksanaan akuntabilitas kinerja tahun 2020/2021

Dengan upaya-upaya peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, bahwa penerapan akuntabilitas kinerja mengalami beberapa kendala dan hambatan. Dengan keberhasilan yang dicapai menambah optimisme dan menjadi pemacu untuk menerapkan akuntabilitas kinerja secara lebih baik dan lebih berkualitas yang selanjutnya akuntabilitas kinerja dapat menjadi budaya yang melekat pada penyelenggaraan pemerintahan daerah. Oleh karena itu peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja dilakukan melalui program-program sebagai berikut :

- 1) peningkatan efektifitas penerapan SAKIP;
- 2) peningkatan efektifitas penetapan Indikator Kinerja Utama;
- 3) peningkatan efektifitas penyusunan Indikator Kinerja Utama ; dan
- 4) penguatan penerapan akuntabilitas kinerja;
- 5) Penguatan penyusunan RPJMD; RKPD, RENSTRA dan RENJA.
- 6) Efisiensi Program/Kegiatan pada perangkat daerah
- 7) Membuat pohon kinerja yang efektif sesuai core bisnis perangkat daerah

8. Bidang Pelayanan Publik.

a. Assesmen terhadap kondisi pelayanan publik pada tahun 2019

Peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir ini selalu menjadi salah satu indikator kinerja pemerintahan.

Adapun langkah-langkah yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dalam kegiatan pelayanan publik adalah:

1) Penetapan Standar Pelayanan.

Berdasarkan Pasal 20, 21 dan 22 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, diamanatkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik baik secara langsung maupun tidak langsung, wajib menyusun, menetapkan dan menerapkan standar pelayanan yang memuat sekurang-kurangnya 14 komponen standar pelayanan, menyusun maklumat pelayanan dengan memperhatikan kemampuan penyelenggaraan, kebutuhan masyarakat dan kondisi lingkungan setempat.

Amanat undang-undang tersebut dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012 tentang Pentunjuk Teknis Penyusunan, Penetapan dan Penerapan Standar Pelayanan sebagai pengganti atas

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/04/2006 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Publik yang tidak sesuai lagi dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009.

Pada dasarnya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 36 Tahun 2012 merupakan penyempurnaan dari peraturan sebelumnya.

Oleh karena itu langkah-langkah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu adalah melaksanakan sosialisasi, fasilitasi dan asistensi penyusunan, penetapan dan penerapan Standar Pelayanan berdasarkan peraturan tersebut.

Diharapkan melalui penyusunan, penetapan dan penerapan Standar Pelayanan secara konsisten yang dilandasi oleh komitmen yang tinggi, mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui pelayanan publik secara prima, dengan indikator meningkatnya ketransparanan, kecepatan, ketepatan, kesederhanaan, keamanan, keterjangkauan dan kepastian.

- 2) Penilaian Kinerja Pelayanan Publik melalui Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat.

Penyelenggaraan pelayanan publik secara maksimal merupakan tuntutan yang harus dilaksanakan oleh setiap unit pelayanan dalam rangka meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk memantau dan mengetahui tingkat efektivitas penyelenggaraan pelayanan perlu dilaksanakan evaluasi kinerja pelayanan publik dengan mengukur Indeks Kepuasan Masyarakat. Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat mempedomani Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat.

- 3) Kerjasama Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- 4) Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pelayanan Publik.
- 5) Penilaian Unit Pelayanan Publik Berprestasi.

- b. Assesmen terhadap kondisi pelayanan publik pada tahun 2020/2021

Menyadari peran pemerintah daerah sebagai ujung tombak peningkatan kualitas pelayanan publik, Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan fasilitasi dan asistensi serta pembinaan penyelenggaraan pelayanan publik baik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu.

Seiring ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2011 tentang

Standar Pelayanan, maka program-program di bidang pelayanan publik meliputi :

- 1) penerapan standar pelayanan publik pada setiap SKPD ;
 - 2) penerapan standar pelayanan minimal di daerah ;
 - 3) penerapan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat dalam pelayanan publik; dan
 - 4) pembinaan dan pengembangan partisipasi masyarakat dalam pelayanan publik .
 - 5) Penerapan Pelayanan Publik berbasis elektronik.
9. Pelaksanaan *quick win* dengan melakukan inovasi-inovasi terkait pelayanan terhadap masyarakat baik dibidang administrasi kependudukan, perizinan dan kesehatan.

**PROGRAM, KEGIATAN, OUTPUT, TAHAPAN KERJA, WAKTU PELAKSANAAN,
KRITERIA KEBERHASILAN, RENCANA ANGGARAN DAN PENANGGUNG JAWAB
REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN TANAH BUMBU**

PROGRAM	KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	WAKTU PELAKSANAAN			KRITERIA KEBERHASILAN	RENCANA ANGGARAN			PENANGGUNG JAWAB
				5	6	7		9	10	11	
1	2	3	4				8				12
A. MANAJEMEN PERUBAHAN	1. Membentuk Tim RB	Terbentuknya Tim RB kabupaten	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun keanggotaan Tim RB - Menetapkan SK Pembentukan Tim - Merumuskan Rencana Kerja - Merumuskan dan membuat rencana aksi - Menyusun program kerja 	2019	-	-	Terbentuknya Tim RB dengan membuat rencana kerja dan rencana aksi serta program kerja	1.456.400,-	-	-	Bagian Organisasi / Tim RB Kabupaten
	2. Sosialisasi Reformasi Birokrasi ke SKPD	Pemahaman secara luas terhadap RB	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan sosialisasi - Melakukan pendampingan / desk kelengkapan data/dokumen pendukung RB - Pembuatan user dan password untuk penginputan 	2019	2020	2021	Adanya komitmen kepala SKPD dalam penerapan reformasi birokrasi. Telah tersedia dokumen / data pendukung reformasi birokrasi	73.850.000,-	39.232.400	39.232.400	Bagian Organisasi Setda
	3. Membentuk Tim Manajemen Perubahan	Terbentuknya Tim Manajemen Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun keanggotaan Tim Manajemen Perubahan - Menetapkan SK Pembentukan Tim - Merumuskan Rencana Kerja - Merumuskan dan membuat rencana aksi - Menyusun program kerja 	-	2020	-	Terbentuknya Tim Manajemen Perubahan dengan membuat rencana kerja dan rencana aksi serta program kerja	-	39.232.400	-	Bagian Organisasi Setda
	4. Sosialisasi Manajemen Perubahan	Pemahaman secara luas terhadap Manajemen Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan sosialisasi - Menyampaikan questioner Budaya Kerja - Melakukan Movev Budaya Kerja 	-	2020	2021	Adanya komitmen kepala SKPD dalam penerapan manajemen perubahan. Telah tersedia dokumen budaya kerja yang ditindak lanjuti	-	41.764.400	41.764.400	Bagian Organisasi Setda
B. PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	1. Penyusunan Produk Hukum Daerah yang dengan peraturan perundang-undangan	Dokumen Produk hukum daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan referensi - Pembahasan konsep produk hukum bersama-sama stake holder - Penyesuaian tata naskah rancangan produk hukum daerah 	2019	2020	2021	Ditetapkan Produk hukum daerah yang telah diharmonisasi sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.	33.600.000	33.600.000	33.600.000	Bagian Hukum Setda
	2. Membuat sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan	Dokumen sistem pengendalian penyusunan produk hukum daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan Koordinasi dengan SKPD terkait - Melakukan inventarisasi dan identifikasi terhadap usulan pembentukan produk hukum daerah - Menganalisa Raperda yang memerlukan Naskah Akademik/penjelasan 	2019	2020	2021	<ul style="list-style-type: none"> - Ditetapkannya Program pembentukan peraturan daerah / Program pembentukan peraturan Bupati - Terbentuknya naskah akademik/penjelasan 	200.000.000	200.000.000	200.000.000	Bagian Hukum Setda
C. PENATAAN DAN Penguatan KELEMBAGAAN	1. Penguatan kelembagaan perangkat daerah	Organisasi perangkat daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan penataan kelembagaan perangkat daerah - Melakukan rapat teknis kelembagaan dengan SKPD - Melakukan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan Organisasi Perangkat Daerah 	2019	2020	2021	Tersedia dokumen peraturan tentang organisasi perangkat daerah yang dapat dijadikan pedoman pelaksanaan tugas.	29.936.000	29.936.000	29.936.000	Bagian Organisasi Setda
	2. Penguatan kelembagaan UPTD	UPTD tepat fungsi dan tepat ukuran	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan pembentukan UPTD - Melakukan rapat teknis pembentukan UPTD dengan SKPD - Melakukan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan UPTD 	2019	2020	2021	Tersedia dokumen peraturan tentang UPTD yang dapat dijadikan pedoman pelaksanaan tugas.				Bagian Organisasi Setda
	3. Pengembangan Analisis Jabatan	Tersedianya informasi jabatan, rumusan jabatan (titelatur/nomenklatur jabatan), uraian jabatan (aspek dan karakteristik jabatan), peta jabatan, formasi jabatan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan tentang penyusunan analisis jabatan - Melaksanakan sosialisasi atau workshop penyusunan analisis jabatan - Menghimpun dan mengevaluasi hasil laporan analisis jabatan SKPD - Melaksanakan desk dalam rangka evaluasi analisis jabatan - Menyiapkan dan menetapkan analisis jabatan 	2019	2020	2021	Tersedianya peraturan tentang analisis jabatan yang sesuai dengan kebutuhan daerah				Bagian Organisasi Setda
	4. Pengembangan analisis beban kerja	Tersedianya penataan penyempurnaan struktur organisasi, penyempurnaan sistem dan prosedur kerja, penyusunan rencana kebutuhan nil pegawai sesuai beban kerja dan seleksi, rotasi, distribusi dan promosi pegawai dari unit yang kelebihan keunit yang kekurangan pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan tentang penyusunan analisis beban kerja - Melaksanakan sosialisasi atau workshop tentang penyusunan analisis beban kerja sesuai kaidah, prosedur dan ketentuan yang berlaku - Menghimpun dan mengevaluasi hasil penyusunan analisis beban kerja SKPD - Melaksanakan desk sebagai evaluasi terhadap perangkat daerah - Menetapkan informasi beban kerja jabatan 	2019	2020	2021	Tersedianya peraturan tentang penyusunan Analisis Beban Kerja yang sesuai dengan kebutuhan daerah	49.672.000	49.672.000	49.672.000	Bagian Organisasi Setda
	5. Penyusunan Standar Kompetensi Teknis (SKT) dan Standar Kompetensi Manajerial (SKM)	Tersedianya informasi pengukuran kompetensi jabatan, penempatan dalam daerah, pengembangan pegawai, dan penempatan asn sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan bahan penyusunan SKT dan SKM - Melaksanakan sosialisasi atau workshop penyusunan SKT dan SKM - Menghimpun dan mengevaluasi hasil penyusunan SKT dan SKM SKPD - Melaksanakan desk SKPD terhadap evaluasi penyusunan SKT dan SKM - Menetapkan SKM dan SKT SKPD. 	2019	2020	2021	Tersedianya peraturan tentang penetapan SKT dan SKM perangkat daerah.	49.672.000	49.672.000	49.672.000	Bagian Organisasi Setda
6. Evaluasi jabatan	Tersedianya peringkat jabatan, nilai jabatan, penilaian kinerja, dan penataan sistem pemberian tunjangan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun rencana pelaksanaan evaluasi jabatan. - Menyiapkan bahan evaluasi jabatan - Melaksanakan sosialisasi atau workshop penyusunan evaluasi jabatan - Menghimpun dan melaksanakan koordinasi dengan SKPD terkait tentang hasil penyusunan evaluasi jabatan 	2019	2020	2021	Tersedianya peraturan bupati tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil berdasarkan kinerja				Bagian Organisasi Setda	

PROGRAM	KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	WAKTU PELAKSANAAN			KRITERIA KEBERHASILAN	RENCANA ANGGARAN			PENANGGUNG JAWAB
				5	6	7		9	10	11	
1	2	3	4				8				12
			- Menetapkan perhitungan kelas jabatan.								
D. PENGUATAN TATA LAKSANA											
	1. Penyusunan Standar Operasional Prosedur	Tersedianya dokumen SOP	- Membuat rencana penyusunan dokumen SOP SKPD - Melakukan pembinaan dan fasilitasi melalui sosialisasi - Mengidentifikasi tugas-tugas yang perlu dibuatkan SOP - Menghimpun dan menetapkan SOP - Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan SOP	2019	2020	2021	Tersedianya Dokumen SOP SKPD sesuai tugas dan fungsi masing-masing SKPD	23.768.00	23.768.00	23.768.00	Bagian Organisasi Setda
	2. Penetapan NSPK penyelenggaraan pemerintahan daerah	Tersedianya peraturan NSPK yang dapat diterapkan di daerah	- Mengidentifikasi dan menginventarisasi norma, standar, prosedur dan kriteria - Menyusun dan menetapkan peraturan terkait NSPK - Menghimpun dan mensosialisasikan peraturan terkait NSPK - Melakukan monev pelaksanaan peraturan NSPK	2019	2020	2021	Tersedianya aturan tentang NSPK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku				Bagian Organisasi Setda
E. PENGUATAN AKUNTABILITAS											
	1. Peningkatan efektifitas penerapan SAKIP	Efektifitas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	- Sosialisasi dan internalisasi seluruh SKPD - Fasilitasi dan asistensi pengembangan dan pemantapan perencanaan kinerja - Fasilitasi dan asistensi pohon kinerja - Fasilitasi dan asistensi IKU - Fasilitasi dan asistensi capaian kinerja - Fasilitasi dan asistensi laporan kinerja	2019	2020	2021	Tersedianya laporan kinerja dan data kelengkapan pendukung sesuai standar dan tepat waktu	93.360.000	93.360.000	93.360.000	Bagian Organisasi Setda
	2. Pengembangan SAKIP berbasis teknologi	Tersedianya aplikasi e-sakip yang menampilkan data laporan kinerja kabupaten dan SKPD	- Menyiapkan dan menyusun kerangka acuan kegiatan - Melakukan koordinasi dengan stakeholder terkait - Menyiapkan dan membuat user dan password SKPD - Melakukan pembinaan dan evaluasi	2019	2020	2021	Tersedianya aplikasi yang siap pakai dan terintegrasi	-	-	-	Bagian Organisasi Setda
F. PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA											
	1. Penerimaan ASN	Sistem rekrutmen terbuka, transparan dan akuntabel sesuai dengan formasi jabatan	- Penyusunan dan pengulusan formasi ASN - Seleksi penerimaan CPNS - Seleksi penerimaan PPPK tahap I	2019	2020	2021	Sistem rekrutmen ASN yang terbuka, transparan dan akuntabel berdasarkan hasil analisis jabatan	185.700.000 362.776.000	185.700.000 362.881.200	185.700.000 362.881.200	Badan Kepegawaian Daerah
	2. Asesmen individu PNS berdasarkan Kompetensi	Peta profil individu PNS	- Inventarisasi kompetensi jabatan berdasarkan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan - Identifikasi kompetensi individu PNS - Penyajian informasi kepegawaian	2019	2020	2021	Tersedia peta profil kompetensi individu PNS komprehensif dan tepat	229.350.000	229.350.000	229.350.000	Badan Kepegawaian Daerah
	3. Penerapan sistem penilaian kinerja ASN	Penilaian kinerja ASN yang objektif, tepat dan terukur	- Sosialisasi dan internalisasi peraturan dan ketentuan penilaian kinerja ASN - Menyiapkan instrumen penilaian kinerja ASN - Bimbingan teknis aplikasi peraturan dan instrumen penilaian kinerja ASN - Pemantauan dan evaluasi penerapan sistem penilaian kinerja ASN	2019	2020	2021	Penilaian kinerja ASN yang objektif, faktual, tepat dan terukur sesuai ketentuan yang berlaku	12.600.000 8.100.000 6.800.000	12.600.000 8.100.000 6.800.000	12.600.000 8.100.000 6.800.000	Badan Kepegawaian Daerah
	4. Pengembangan database Pegawai	Tersedianya data pegawai yang mutakhir dan akurat	- Menyiapkan rencana pengembangan database pegawai - Melaksanakan pengembangan database pegawai - Menyusun dokumen database pegawai	2019	2020	2021	Dokumen database pegawai yang akurat dan up to date	28.925.000	28.925.000	28.925.000	Badan Kepegawaian Daerah
	5. Penerapan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi	Kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi	- Merencanakan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi - Menyiapkan instrumen analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi - Melaksanakan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	2019	2020	2021	Tersedianya daftar kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi	3.576.900.000	3.576.900.000	3.576.900.000	Badan Kepegawaian Daerah
	6. pengembangan pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi	Pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi	- Menyiapkan program pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi - Merencanakan pendidikan dan pelatihan ASN berdasarkan daftar kebutuhan pendidikan dan pelatihan sesuai prioritas	2019	2020	2021	Pendidikan dan pelatihan ASN tepat formasi dan tepat kompetensi	6.439.700.000 3.040.000.000 6.804.500.000	6.439.700.000 3.040.000.000 6.804.500.000	6.439.700.000 3.040.000.000 6.804.500.000	Badan Kepegawaian Daerah
G. PENGUATAN PENGAWASAN											
	1. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Intensitas dan efektifitas Pengendalian Internal SKPD	- Pembentukan Tim Maturitas SPIP - Sosialisasi dan internalisasi SPIP pada setiap SKPD - Penerapan sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada setiap SKPD - Monitoring dan evaluasi penerapan SPIP SKPD - Ekspose hasil evaluasi SPIP - Menyusun dan menyampaikan LHE	2019	2020	2021	Terbentuknya SK Tim Maturitas SPIP Terlaksananya sosialisasi SPIP Terlaksananya pemetaan penerapan SPIP	129.000.000	141.900.000	156.090.000	Inspektorat Daerah
				2019	2020	2021	Terlaksananya monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan SPIP Terlaksananya ekspose hasil evaluasi SPIP Jumlah LHE SPIP yang disampaikan	144.000.000	158.400.000	174.240.000	Inspektorat Daerah
	2. Penilaian Satuan kerja Menuju Wilayah bebas dari Korupsi (WBK)	Laporan hasil penilaian dan jumlah satuan kerja yang menerapkan WBK	- Pembentukan Tim Penilai Zi - Membina Satuan Kerja menuju WBK - Melakukan monitoring dan evaluasi - Menyusun dan menyampaikan LHE	2019	2020	2021	Terbentuknya Tim Penilai Zi Jumlah satuan kerja yang menuju WBK yang dibina Jumlah satuan kerja yang diusulkan Zi Terlaksananya monev Jumlah LHE yang disampaikan	256.000.000	281.600.000	309.760.000	Inspektorat Daerah
	3. Penilaian Mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Laporan hasil Penilaian dan jumlah satuan kerja yang melaporkan hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	- Membentuk Tim PMPRB - Membina satuan kerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) - Melakukan Penilaian Pelaksanaan RB - Melaksanakan Ekspose hasil penilaian RB - Menyusun dan menyampaikan LHE	2019	2020	2021	Terbentuknya SK Tim PMPRB Jumlah SKPD yang dibina Jumlah SKPD yang dinilai Terlaksananya ekspose Pelaksanaan RB Jumlah LHE RB	243.000.000	267.300.000	294.030.000	Inspektorat Daerah
	4. Penerapan Pengaduan masyarakat	Jumlah pengaduan masyarakat	- Membentuk unit penanganan pengaduan - Melakukan penanganan pengaduan - Evaluasi terhadap penanganan pengaduan	2019	2020	2021	Terbentuknya unit penanganan pengaduan Jumlah pengaduan masyarakat yang diterima Jumlah LHE pengaduan yang tertangani	32.250.000	33.871.500	35.493.000	Inspektorat Daerah

PROGRAM	KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	WAKTU PELAKSANAAN			KRITERIA KEBERHASILAN	RENCANA ANGGARAN			PENANGGUNG JAWAB
				5	6	7		9	10	11	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	5. Peningkatan kapabilitas APIP	Jumlah pejabat fungsional yang mengikuti Bimtek atau pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan penataan kompetensi APIP - Mengikuti Bimtek/pelatihan - Mengikuti penilaian kapabilitas APIP - Melakukan evaluasi pelaksanaan rekomendasi terhadap kapabilitas APIP 	2019	2020	2021	Terpetakannya kompetensi yang dimiliki APIP Jumlah tenaga fungsional APIP yang mengikuti bimtek/pelatihan Level kapabilitas APIP yang dicapai Jumlah rekomendasi kapabilitas APIP yang ditindaklanjuti	83.050.000		1.244.300.000	Inspektorat Daerah
H. PENGUATAN PELAYANAN PUBLIK	1. Penerapan standar pelayanan	Tersedianya SOP dan standar pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> - Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan pelayanan publik - Bimtek penyusunan standar pelayanan - Fasilitasi dan desk penyusunan standar pelayanan - Pemantauan dan evaluasi penerapan standar pelayanan 	2019	2020	2021	Tersedianya dokumen SOP dan Standar Pelayanan yang akurat, tepat dan dapat diimplementasikan	23.768.00	23.768.00	23.768.00	Bagian Organisasi Setda dan SKPD pelayanan publik
	2. Peningkatan penerapan dan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat	Tersedianya tolok ukur tingkat kepuasan masyarakat yang jelas objektif dan transparan	<ul style="list-style-type: none"> - Sosialisasi Indeks Kepuasan Masyarakat - Penerapan dan pengukuran indeks kepuasan masyarakat - Monitoring dan evaluasi pelaksanaan survey kepuasan masyarakat 	2019	2020	2021	Tersedianya indeks hasil survey kepuasan masyarakat				Bagian Organisasi Setda dan SKPD pelayanan publik

BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. SUDIAN NOOR

