



BUPATI CIAMIS
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIAMIS
NOMOR 23 TAHUN 2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, mengamanatkan bahwa pelaksanaan operasional reformasi birokrasi dituangkan dalam *Road Map* Refomasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) Tahun;
- b. bahwa guna kepentingan sebagaimana dimasud pada huruf a dengan memperhatikan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu mengatur *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis Tahun 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

8. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 10 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah;
15. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 60 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2020-2024.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintahan Daerah adalah 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.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Ciamis.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD, adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten untuk periode 5 (lima) tahun ke depan.
7. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan perubahan, perbaikan dan pembaharuan secara sistematis dan menyeluruh terhadap sistem administrasi dan manajemen pemerintahan guna mewujudkan birokrasi yang profesional yang berpedoman pada tata kelola pemerintahan yang baik
8. Grand Design Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010 - 2025.
9. Road Map Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
10. Tim Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
11. Rencana Aksi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan dan target jangka panjang dan/ atau jangka pendek.

BAB II KEDUDUKAN

Pasal 2

- (1) Road Map Reformasi Birokrasi digunakan sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Road Map Reformasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan dan berfungsi sebagai dokumen perencanaan dan acuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2020-2024.

- (4) *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024* digunakan sebagai acuan bagi:
- a. Perangkat Daerah yang disebut dalam *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024* untuk menetapkan dan menjalankan program pada level Makro dan Meso; dan
 - b. untuk menyusun *Road Map Reformasi Birokrasi* di internal instansi serta menjalankan program Mikro.

BAB III SISTEMATIKA

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 Pemerintah Daerah disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif

- BAB I : Pendahuluan dan Gambaran Umum Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis;
- BAB II : Analisis Lingkungan Strategis;
- BAB III : Agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis;
- BAB IV : Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan; dan
- BAB V : Penutup.

Pasal 4

Isi dan uraian *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024* Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 5

- (1) Bupati melaksanakan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam pelaksanaan pengendalian dan evaluasi Bupati dapat membentuk Tim yang terdiri dari:
 1. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi;
 2. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi yang terdiri dari 8 area Kelompok Kerja;
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melakukan pengendalian dan evaluasi dilaksanakan setiap tahun dengan menggunakan hasil evaluasi dan penilaian dari Tim Reformasi Birokrasi Nasional.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ciamis
pada tanggal 4 Mei 2021

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT SUNARYA

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 4 Mei 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. TATANG
BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2021 NOMOR 23

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Cap/ttd

DENI WAHYU HIDAYAT, SH.
NIP. 19781209 200901 1 001

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2020-2024

RINGKASAN EKSEKUTIF

Reformasi Birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan perubahan, perbaikan dan pembaharuan secara sistematis dan menyeluruh terhadap sistem administrasi dan manajemen pemerintahan guna mewujudkan birokrasi yang profesional yang berpedoman pada tata kelola pemerintahan yang baik.

Reformasi Birokrasi menuju pemerintahan yang baik merupakan salah satu Prioritas Pembangunan Pemerintah Kabupaten Ciamis. Dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan mencapai tujuan reformasi birokrasi, Pemerintah Kabupaten Ciamis menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 yang memuat secara rinci berbagai rencana aksi setiap tahun dan melaksanakan Reformasi Birokrasi melalui tahapan-tahapan yang sistematis dan sistemik dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan sebagai pedoman Perangkat Daerah Kabupaten untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di unit kerjanya masing-masing.

Road Map Reformasi Pemerintah Kabupaten Ciamis 2020-2024 disusun mengacu pada format dan kerangka berpikir sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. Program kegiatan *Road Map* ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. *Road Map* ini ditetapkan dengan Peraturan Bupati Ciamis setelah mendapat verifikasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan yang dipadukan dengan kemampuan Pemerintah Kabupaten dalam memenuhi tujuan dimaksud. Oleh karena itu, *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis disusun dengan mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima), tahun ke depan.

Untuk menentukan titik awal perubahan yang harus dilakukan, terlebih dahulu telah diidentifikasi kondisi umum birokrasi saat ini di Pemerintah Kabupaten Ciamis. Jika dilihat dari sisi sasaran untuk mewujudkan Birokrasi yang Akuntabel, Birokrasi yang Kapabel, dan Pelayanan Publik yang Prima, maka langkah-langkah perubahan yang akan dilakukan melalui delapan area perubahan yaitu, 1) Manajemen Perubahan (Pola pikir dan budaya kerja); 2) Penataan peraturan Perundang-undangan; 3) Penataan dan penguatan organisasi; 4) Penataan ketatalaksanaan; 5) Penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia; 6) Penguatan akuntabilitas; 7) Penguatan Pengawasan; dan 8) Peningkatan kualitas pelayanan publik.

Road Map Reformasi Birokrasi ini dilengkapi dengan Rencana Aksi untuk memastikan dan memandu pelaksanaannya yang memuat: Area Perubahan, Tahapan Kegiatan, Indikator dan Target, Perkiraan Waktu Penyelesaian, dan OPD penanggung jawab.

Selain itu, *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Ciamis memuat *Quick Wins*, yaitu kegiatan yang bersifat reform (memiliki dampak perbaikan besar) yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik yang dapat dilaksanakan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Melalui *Quick Wins* ini diharapkan Kabupaten Ciamis akan mendapatkan momentum awal yang positif dan kepercayaan diri untuk selanjutnya melaksanakan kegiatan reform yang lebih besar, dan sekaligus juga dapat digunakan sebagai instrumen untuk memandu perubahan di seluruh unit kerja (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis sesuai dengan karakteristik permasalahan dan kelemahan yang di hadapinya.

Pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan siklus yang dimulai dari perencanaan (*Road Map* Reformasi Birokrasi), pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, dan evaluasi eksternal sampai dengan pelaporan dan rencana aksi tindak lanjut. *Road Map* Reformasi bersifat dinamis, karena memberikan kemungkinan dilakukannya berbagai rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dipandang strategis pada tahun-tahun pelaksanaannya.

BAB I

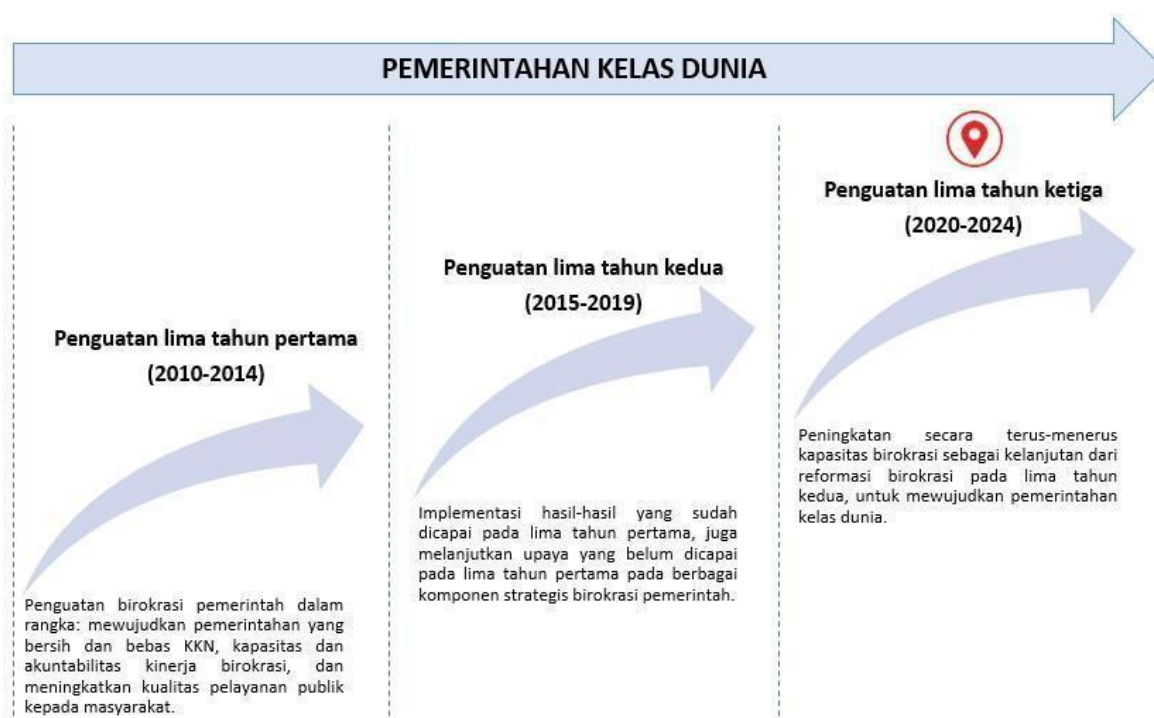
PENDAHULUAN DAN GAMBARAN UMUM REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN CIAMIS

A. Pendahuluan

Cakrawala baru birokrasi telah terbuka untuk lebih berperan dalam percepatan proses perubahan sosial masyarakat, dari masyarakat tradisional menjadi masyarakat yang semakin maju dan modern. Birokrasi yang selama ini dikenal dengan konotasi negatif karena lamban, prosedur yang berbelit, kolusi, korupsi, tambun dan sebagainya, tampaknya sudah sangat mendesak untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan secara mendasar dalam rangka meningkatkan kualitas birokrasi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat.

Perubahan mendasar tersebut di atas, telah diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Gambar 1.1 *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 - 2025



Sumber: Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024*

Sebagai bentuk operasionalisasi dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional, telah disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024 sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, yang merupakan sebuah dokumen rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas. Sasaran tahun pertama akan menjadi dasar bagi sasaran tahun berikutnya, begitupun sasaran tahun-tahun berikutnya mengacu pada sasaran tahun sebelumnya.

Secara umum ruang lingkup *Road Map* Reformasi Birokrasi mencakup tiga hal yakni :

a. Penguatan Birokrasi Pemerintah.

Bertujuan untuk terwujudnya penguatan birokrasi pemerintah dalam rangka pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi;

b. Tingkat pelaksanaan.

Ada dua tingkat pelaksanaan, yaitu tingkat nasional dan tingkat instansional. Pada tingkat nasional, pelaksanaan reformasi birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan makro dan meso. Tingkat pelaksanaan makro menyangkut penyempurnaan regulasi nasional dalam upaya pelaksanaan reformasi birokrasi. Sementara tingkat meso menjalankan fungsi manajerial, yaitu mendorong kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro dan mengkoordinasikan (mendorong dan mengawal) pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah. Pada tingkat instansional (disebut tingkat pelaksanaan mikro) menyangkut implementasi kebijakan/program reformasi birokrasi sebagaimana digariskan secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan reformasi birokrasi pada masing-masing K/L dan Pemda.

c. Program

Program-program berorientasi hasil (*outcomes oriented programs*), baik pada tingkat makro, meso maupun tingkat mikro sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Program pada Tingkat Makro, Meso dan Mikro

Program Untuk Tingkat Makro	Program Untuk Tingkat Meso	Program Untuk Tingkat Mikro
1. Penataan Organisasi; 2. Penataan Tatalaksana; 3. Penataan Sistem Manajemen SDM aparatur; 4. Penguatan Pengawasan; 5. Penguatan Akuntabilitas Kinerja; 6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1. Manajemen Perubahan; 2. Konsultasi dan Asistensi; 3. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan; 4. Knowledge Management	1. Manajemen Perubahan; 2. Peraturan Perundang-undangan; 3. Penataan dan Penguatan Organisasi; 4. Penataan sistem manajemen SDM aparatur; 5. Penguatan pengawasan; 6. Penguatan akuntabilitas kinerja; 7. Peningkatan kualitas pelayanan publik; 8. Monitoring, evaluasi dan pelaporan.

B. Gambaran Umum Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 telah ditetapkan visi pembangunan Kabupaten Ciamis yakni “Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera untuk semua” dengan enam misi pembangunan yakni :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Bahwa untuk tercapainya kemandirian ekonomi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mempunyai kemampuan untuk mengolah sumber daya ekonomi yang tersedia guna meningkatkan kesejahteraan.

2. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur wilayah yang mendukung perkembangan wilayah

Bahwa untuk mendukung aktivitas perekonomian, diperlukan ketersediaan infrastruktur yang akan menunjang perkembangan ekonomi wilayah.

3. Membangun perekonomian berbasis pemberdayaan masyarakat, ekonomi kerakyatan dan potensi unggulan lokal

Bahwa perekonomian daerah dibangun dengan memberdayakan masyarakat melalui pengembangan usaha-usaha ekonomi rakyat sesuai dengan potensi- potensi unggulan lokal guna memperkuat struktur perekonomian daerah.

4. Memanfaatkan sumberdaya alam dan lingkungan hidup secara bijaksana untuk mendukung pembangunan berkelanjutan

Bahwa sumber daya alam dan Lingkungan Hidup sebagai modal pembangunan ekonomi harus digunakan secara bijaksana dengan memperhatikan aspek-aspek kelestariannya sehingga dapat digunakan secara berkelanjutan.

5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien

Bahwa untuk mendukung tercapainya kemandirian ekonomi, diperlukan tata kelola Pemerintahan yang semakin efektif dan efisien untuk tercapainya pelayanan publik yang berkualitas.

6. Penguatan otonomi desa dalam rangka mewujudkan kemandirian masyarakat dan desa

Bahwa otonomi desa sebagai amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, perlu diperkuat dengan meningkatkan kapasitas masyarakat dan desa untuk mencapai kemandirian, baik kemandirian sosial maupun ekonomi.

Gambar 2.1 Visi dan Misi Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024



(Sumber: Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024)

Khusus berkenaan dengan reformasi birokrasi, penetapan misi kelima yakni Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, dapat dikatakan sebagai *good political will* Pemerintah Kabupaten Ciamis dalam mengupayakan terwujudnya perubahan mendasar dalam paradigma/tata kelola pemerintahan daerah. Hal ini tercermin dari tujuan dan sasaran yang ingin dicapai melalui misi tersebut yakni:

1. Tujuan:

Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik;

2. Sasaran:

a. Meningkatnya kinerja pemerintah daerah;

b. Meningkatnya kondusifitas wilayah.

Peran Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan keenam arahan utama Bupati tentang pembangunan di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian keenam sasaran tersebut. Dalam hal pembangunan SDM, Reformasi Birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri 4.0. Dalam hal pembangunan infrastruktur, Reformasi Birokrasi berperan untuk memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, dan bebas dari segala penyimpangan. Salah satu perwujudannya adalah dengan meningkatkan pengawasan pada proyek-proyek strategis nasional. Dalam hal penyederhanaan regulasi, Reformasi Birokrasi mengupayakan terbentuknya regulasi yang ideal di mana kuantitas regulasi perlu disederhanakan, namun tetap membawa dampak yang lebih baik. Selain itu penyederhanaan regulasi perlu dilakukan oleh seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka menciptakan kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, serta meningkatkan efektivitas berbagai program pemerintah yang memerlukan kolaborasi lintas instansi. Dalam hal penyederhanaan birokrasi, Reformasi Birokrasi perlu dilakukan dengan memangkas berbagai prosedur dan jenjang yang panjang dan berbelit. Salah satunya dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan untuk menciptakan kemudahan berusaha serta menekan berbagai biaya yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi. Dalam hal transformasi ekonomi, Reformasi Birokrasi perlu mengarahkan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk memastikan setiap program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan efisiensi dan pemborosan.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2020-2024 disusun untuk membantu menjabarkan visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Bupati dan Wakil Bupati terpilih tentang Reformasi Birokrasi, sehingga dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi pada masing-masing instansi daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Sasaran reformasi birokrasi nasional menjadi acuan utama dalam agenda reformasi birokrasi di Kabupaten Ciamis. Sasaran tersebut meliputi perubahan demi terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Koalisi atau capaian ketiga sasaran tersebut di Kabupaten Ciamis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Terwujudnya Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas KKN, antara lain:
 - a. BPK telah memberikan opini WTP kepada Pemerintah Kabupaten Ciamis dalam pengelolaan keuangan daerah;
 - b. BPKP telah menilai Maturitas SPIP level 3 terdefinisi kepada Pemerintah Kabupaten Ciamis;
 - c. Dalam rangka transparansi penyelenggaraan negara, seluruh pimpinan Perangkat Daerah/Unit kerja diwajibkan untuk menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan sudah diserahkan ke KPK;
 - d. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara RB, melalui aplikasi SIHARKA- LHKASN mewajibkan untuk melaporkan harta kekayaan untuk eselon III, IV dan Pejabat Fungsional P2UPD;
 - e. Dalam rangka mendorong peningkatan kepatuhan bagi pengelola keuangan negara, Pemerintah Kabupaten Ciamis meningkatkan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP);
 - f. Dalam rangka meningkatkan komitmen yang kuat untuk menegakkan kejujuran maka PNS menandatangani Fakta Integritas.

2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat, antara lain :
 - a. Penambahan dan pengembangan beberapa ruang terbuka hijau menjadi keberhasilan Kabupaten Ciamis dalam melestarikan lingkungan, menata kawasan Destinasi Pariwisata dan pengembangan ekonomi bagi masyarakat Ciamis;
 - b. Pembangunan dan perbaikan jalan Kabupaten Ciamis;
 - c. Pemulihan Ekonomi Nasional melalui program PEN;
 - d. Pembangunan Rumah Sakit Umum Daerah Kawali;
 - e. Pelayanan perijinan terintegrasi secara elektronik (Aplikasi OSS);
 - f. Pelayanan perijinan secara elektronik pertambangan, real estate, dan properti (sicantikkui.layanan).

3. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi, antara lain ;
 - a. Dalam rangka pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (*e-government*), khususnya dalam hal pengelolaan keuangan daerah, Pemerintah Kabupaten Ciamis telah mengembangkan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah yang terintegrasi (SIPKD);
 - b. Dalam kaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Pemerintah Kabupaten Ciamis melalui Inspektorat

Kabupaten Ciamis telah melakukan Evaluasi SAKIP pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis;

Selain dari itu, hal-hal yang telah dicapai dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis, antara lain :

- a. Peningkatan disiplin pegawai melalui diberlakukannya *Face Recognition* yang dipusatkan di BKPSDM Kabupaten Ciamis.
- b. Penyusunan produk hukum daerah semakin berkualitas, dan penyebaran informasi hukum secara *online*.
- c. Penataan kelembagaan telah mengurangi tumpang tindih fungsi, sehingga terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- d. Menyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

C. Tantangan dan Hambatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis telah banyak kemajuan dan perubahan yang dirasakan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan, hambatan dan permasalahan yang perlu dicari solusinya. Secara umum tantangan dan hambatan yang masih dihadapi dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tantangan dan Hambatan Reformasi Birokrasi

No.	Area Perubahan	Permasalahan	Langkah yang Akan Ditempuh
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Organisasi	Beberapa Organisasi Perangkat Daerah belum efisien dan efektif menyelenggarakan urusan pemerintahan	1. Evaluasi organisasi Perangkat daerah; 2. Evaluasi rincian tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah; 3. Monev dan pendampingan implementasi SOTK.

No.	Area Perubahan	Permasalahan	Langkah yang Akan Ditempuh
2.	Tata Laksana	1. Proses kerja belum seluruhnya terbakukan dan belum optimal	1. Fasilitasi penyusunan SOP; 2. Meningkatkan pelayanan publik di unit-unit pelayanan 3. Meningkatkan pelayanan informasi publik kepada masyarakat 4. Monev Penerapan dan Review SOP.
		2. Belum optimalnya pengembangan <i>e-government</i>	1. Pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja; 2. Sistem penyediaan informasi dan pelayanan pengaduan;
		3. Pemanfaatan teknologi informasi belum merata di semua perangkat daerah	3. Sistem pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (pembayaran secara <i>online</i>); 4. Belum optimalnya pelaksanaan keterbukaan informasi publik; 5. Belum optimalnya proses, monitoring, evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
3.	Peraturan Perundang-an	1. Belum optimalnya perangkat daerah terkait dalam mengusulkan produk hukum yang harus direvisi atau diregulasi, sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya kepada Bupati	1. Penataan produk hukum Daerah 2. Autentifikasi produk Hukum daerah 3. Pembinaan evaluasi Rancangan produk hukum kabupaten 4. Klarifikasi produk Hukum
		2. Belum optimalnya perangkat daerah terkait dalam mengusulkan Produk hukum daerah yang menjadi dasar kegiatannya kepada Bupati	5. Pengkajian rancangan Produk hukum daerah 6. Monev implementasi produk hukum daerah
		3. Produk hukum daerah belum seluruhnya implementable dan mendorong daya saing daerah	

No.	Area Perubahan	Permasalahan	Langkah yang Akan Ditempuh
4.	Sumberdaya Manusia Aparatur	1. Kekurangan pegawai	1. Pengusulan formasi dan seleksi CPNS
		2. Penempatan PNS belum seluruhnya berdasar pada kompetensi jabatan	1. Pemetaan dan penempatan pegawai melalui uji kompetensi 2. Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana belum seluruhnya 3. Pendidikan dan pelatihan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi jabatan
		3. Pengembangan profesionalisme PNS belum optimal	1. Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Diklat 2. Intensifikasi dan ekstensifikasi diklat PNS dalam jabatan 3. Pengembangan jabatan fungsional tertentu
		4. Disiplin dan etos Kerja PNS belum optimal	1. Monitoring dan evaluasi berbasis kompetensi terhadap pegawai
		5. Pengukuran kinerja pegawai (performance review) sudah melembaga tetapi pelaksanaannya belum optimal	2. Pemberian reward dan punishment terhadap disiplin dan prestasi kerja pegawai 3. Pelembagaan dan Monev Pemberian tunjangan berbasis kinerja
		6. Kinerja Jabatan belum seluruhnya optimal, personil dalam jabatan struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu belum seluruhnya tertata dengan baik	1. Mengoptimal informasi pegawai didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja 2. Pelaksanaan analisis beban kerja
		7. Distribusi pegawai belum seluruhnya proporsional sesuai beban kerja	
5.	Pengawasan	1. Pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan daerah belum sepenuhnya dapat terselenggara dengan baik	1. Peningkatan SPIP Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah 2. Pembangunan dan penguatan SPIP 3. Kebijakan gratifikasi dilaksanakan secara optimal 4. Tindak lanjut pengaduan masyarakat terhadap penyimpangan birokrasi dilaksanakan secara optimal 5. Penanganan benturan kepentingan dilaksanakan secara optimal
		2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah belum diban dan belum diterapkan	

No.	Area Perubahan	Permasalahan	Langkah yang Akan Ditempuh
		3. Opini BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah belum seutuhnya sempurna (WTP murni)	1. Pemeriksaan Khusus dalam rangka review/ evaluasi (penguatan peran Inspektorat sebagai quality assurance)
		4. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah belum mendapat nilai optimal	1. Evaluasi LAKIP Perangkat Daerah
		5. Penyelenggaraan pemerintahan daerah belum sepenuhnya akuntabel	1. Pembangunan Zona Integritas, Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani
		6. Koordinasi dan jejaring kerja APIP dan pemberdayaan SDM belum optimal	1. Penguatan forum bersama APIP
		7. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum melembaga evaluasi perkembangannya	1. Fasilitasi dan Koordinasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
6.	Akuntabilitas	1. Perencanaan pembangunan belum optimal melibatkan masyarakat, mekanisme <i>public hearing</i> belum optimal	1. Penguatan forum multistakeholders perencanaan pembangunan di Bappeda 2. Penguatan Forum Perencanaan masing-masing Perangkat Daerah 3. Pemantapan sistem informasi perencanaan pembangunan daerah
2. Perencanaan pembangunan belum sepenuhnya mengacu visi dan misi RPJMD dan kebutuhan masyarakat			
4. Penggunaan anggaran belum sepenuhnya efektif efisien dan akuntabel			
4. Opini BPK belum WTP murni			

No.	Area Perubahan	Permasalahan	Langkah yang Akan Ditempuh
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Pelaksanaan evaluasi capaian kinerja (capaian kinerja perangkat daerah / individu), baik evaluasi capaian kinerja bulanan/ triwulan/ semesteran/ tahunan beserta tindak lanjutnya 4. Penyusunan Analisis Standar Belanja dan Standar Harga Barang dan Jasa 5. Peningkatan kapasitas Tim Anggaran Pemerintah Daerah 6. Peningkatan kapasitas Pejabat Pembuat Komitmen 7. Peningkatan kapasitas Pejabat Pengelola Keuangan dan Pengelola Barang 8. Pemantapan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah 9. Penguatan LPSE dan Pengembangan ULP
		5. Monev implementasi kebijakan pembangunan belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan sistem informasi monitoring evaluasi pelaksanaan pembangunan (ketepatan waktu pelaporan, optimalisasi tindak lanjut rekomendasi hasil monev) 2. Asistensi Penyusunan LAKIP
		6. Pelaporan Kinerja belum optimal penyajian dan pemanfaatannya	
7.	Pelayanan Publik	1. Pelayanan publik yang semakin memberdayakan masyarakat dan meningkatkan daya saing daerah belum sepenuhnya terwujud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Peraturan Daerah Pelayanan Publik 2. Kompetensi petugas pelayanan yang merata 3. Fasilitasi pengembangan pelayanan publik dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik 4. Monev implementasi pelayanan publik
8.	<i>Mind set dan culture set</i>	1. Belum optimalnya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lapangan;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merwujudkan budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (budaya birokrasi yang bersih dan melayani) serta integritas, profesionalisme, citra
		2. Integritas dan dedikasi aparatur belum optimal;	

No.	Area Perubahan	Permasalahan	Langkah yang Akan Ditempuh
		3. Masih ada aparatur yang menunjukkan orientasi kepentingan internal birokrasi, sehingga tidak totalitas dalam menghasilkan <i>output/outcome</i> untuk kepentingan publik;	1. aparatur sebagai pelayanan masyarakat semakin meningkat yang bermuara pada kepuasan masyarakat. 2. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lapangan. 3. Integritas dan dedikasi aparatur dilaksanakan secara optimal
		4. Masih ada aparatur yang tingkat pemahamannya terhadap uraian jabatannya kurang, sehingga menimbulkan budaya menunggu perintah atasan terlebih dahulu ketika melakukan tugasnya	

Dalam *Road Map* ini terdapat indikator yang telah disinkronkan dengan RPJMD dan target capaian dari setiap sasaran Reformasi Birokrasi. Indikator yang disusun juga mempertimbangkan hasil evaluasi dari masyarakat sebagai objek sekaligus subjek dari program Reformasi Birokrasi. Hal ini berangkat dari paradigma *governance* yang menjadi salah satu kunci sukses pelaksanaan Reformasi Birokrasi, terutama di Pemerintah Daerah. Penggunaan paradigma *governance* menuntut pemerintah daerah untuk melibatkan aktor-aktor di luar pemerintah dalam penyusunan dan pelaksanaan program-program Reformasi Birokrasi. Dengan demikian, pelibatan masyarakat secara lebih intens menjadi salah satu agenda prioritas dalam setiap kebijakan Reformasi Birokrasi.

D. Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Area Reformasi Birokrasi dan filosofi dibalik desain Reformasi Birokrasi tersebut dapat dievaluasi melalui umpan-balik hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi itu sendiri. Dalam hal ini terdapat delapan area perubahan dalam Reformasi Birokrasi yang menjadi fokus pembangunan antara lain sebagai berikut:

Gambar 1.2 Area Perubahan Reformasi Birokrasi



E. Implementasi Program Reformasi Birokrasi

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa dari kedelapan area perubahan dan indikator yang ada di dalamnya, menunjukkan bahwa pencapaian akuntabilitas kinerja diusulkan menjadi target yang diprioritaskan, dengan alasan bahwa akuntabilitas kinerja menjadi pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya.

Adapun berbagai upaya Pemerintah Kabupaten Ciamis yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambarkan melalui hasil pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam melakukan penilaian perkembangan RB cakupan penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya- upaya yang dilakukan antara lain:

1) Perubahan *Mindset* dan Budaya Kinerja di Lingkungan Organisasi

Membentuk Tim Reformasi Birokrasi sesuai kebutuhan organisasi, dan seluruh rencana kerja telah dimonitoring dan dievaluasi, hasil evaluasi ditindaklanjuti. Terdapat penunjukan keikutsertaan pejabat struktural lapis kedua sebagai asesor PMPRB dan yang bersangkutan terlibat sepenuhnya sejak tahap awal hingga akhir proses PMPRB. Koordinator asesor melakukan revidu terhadap seluruh kertas kerja sebelum menyusun kertas kerja instansi.

Seluruh jabatan pimpinan tertinggi terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Media komunikasi yang cakupannya menjangkau seluruh pegawai dan pemangku kepentingan terkait serta dilaksanakan secara berkala.

2) Deregulasi Kebijakan

Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis. Revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis telah selesai dilakukan, atau tidak ditemukan adanya peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis.

Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya rapat koordinasi, naskah akademis/kajian/policy paper, dan paraf koordinasi. Seluruh persyaratan lengkap dan diimplementasikan. Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan secara berkala.

3) Penataan dan Penguatan Organisasi

Melakukan evaluasi untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi kepada seluruh unit organisasi, melakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi kepada seluruh unit organisasi, melakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan kepada seluruh unit kerja.

Selain itu, dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih sederhana untuk menunjang kinerja dengan lebih efektif dan efisien upaya lain yang telah dilakukan adalah merampingkan struktur organisasi pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi, maka diharapkan disposisi/komunikasi lebih fleksibel dan langsung ke fungsional.

4) Perbaikan Tata Laksana

Telah diterbitkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 42 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis elektronik (SPBE) yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu baik di instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Berdasarkan kebijakan tersebut, seluruh instansi pemerintah daerah wajib menerapkan SPBE. Dengan melakukan penerapan SPBE yang terpadu, Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memanfaatkan bagi pakai data, aplikasi, dan infrastruktur SPBE sehingga dapat meminimalisir duplikasi pengembangan/pembangunan SPBE dan mengurangi pemborosan dalam pembelanjaan TIK. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pemerintah berbasis elektronik, peningkatan penerapan tata laksana berbasis elektronik, dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

5) Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN, Pengembangan pegawai berbasis kompetensi, Promosi jabatan dilakukan secara terbuka, Penetapan kinerja individu, penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai, pelaksanaan evaluasi jabatan, dan terdapat sistem informasi kepegawaian <https://kinerja.simpeg.ciamiskab.go.id>.

6) Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran

Seluruh pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra, penetapan kinerja dan memantau seluruh pencapaian kinerja secara berkala. Pengelolaan akuntabilitas kinerja seluruh unit organisasi berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja, sistem pengukuran kinerja berbasis elektronik terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh ASN pada unit organisasi masing-masing.

7) Penguatan Pengawasan

Menetapkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 53 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, maturitas SPIP level 3 terdefinisi untuk Pemerintah Kabupaten Ciamis, serta *Indeks Audi Capability Model* (IACM) penilaian menggunakan instrument tentang pedoman teknis peningkatan kapabilitas APIP.

Percepatan Reformasi Birokrasi dihadapkan pada tantangan, banyaknya unit kerja dan beragamnya jenis pelayanan. Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pembangunan unit kerja pelayanan percontohan (*role model*) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada unit kerja yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Proses pembangunan tersebut akan tergambar pada dua survei eksternal yaitu Survei persepsi anti korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik.

8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Telah terdapat kebijakan standar pelayanan yang mencakup kejelasan biaya, waktu, persyaratan perijinan, budaya pelayanan prima, informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media, telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan tidak sesuai standar dan sudah diimplementasikan. Seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu, terdapat bukti inovasi pelayanan yang diciptakan dan bermanfaat bagi penerima pelayanan. Pemanfaatan teknologi informasi belum seluruhnya, tetapi sebagian besar pelayanan telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan.

BAB II ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good government*) pada prinsipnya sangat tergantung pada kinerja birokrasi pemerintah. Oleh karena analisis terhadap lingkungan strategis birokrasi pemerintah akan berpengaruh signifikan terhadap proses Reformasi Birokrasi. Beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja birokrasi dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara umum adalah:

1. Politisasi dan Kooptasi Birokrasi

Dalam sejarahnya, keterkaitan antara politik dan birokrasi tidak bisa dipisahkan. Pemikiran dan kemunculan reformasi administrasi juga bermula dari keinginan untuk melakukan pemisahan antara politik dan administrasi dalam tata kelola pemerintahan. Oleh karena itu, netralitas birokrasi haruslah menjadi langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompeten. Adanya politisasi dan kooptasi politik terhadap birokrasi, membuat birokrasi menjadi tidak profesional, tidak netral, berkinerja rendah dan rentan terhadap korupsi, kolusi dan nepotisme ketika tidak diiringi sistem integritas nasional yang belum terbangun, pengawasan intern pemerintah yang masih inkapabel dan *immature*, serta etika publik yang belum terpelihara.

2. Penegakan dan Kepastian Hukum

Pendekatan koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem *reward* dan *punishment*. Pemerintah perlu mendorong pemberian penghargaan bagi *stakeholders* yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak yang tidak melaksanakan atau bahkan tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

3. Administrasi dan Kelembagaan

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

4. Budaya Birokrasi

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

5. Globalisasi Dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

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

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

6. Revolusi Industri 4.0

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

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

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang harus segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Isu strategi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten adalah:

1. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan Birokrasi

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran.

Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi yang profesional. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari Reformasi Birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya Smart Institution. Selain itu dengan struktur dan kelembagaan yang sederhana, efektif dan efisien diharapkan mampu menjadikan Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis sebagai pemerintah yang memiliki "*Great Performance*" di segala bidang pembangunan.

2. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Aparatur

Sumber daya aparatur mempunyai peran strategis dalam mengembangkan tatanan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai penggerak dalam sistem organisasi pemerintahan, sumber daya aparatur harus bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur dapat dilaksanakan dengan berbagai aktifitas, mulai pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, seminar serta aktifitas lainnya yang bertujuan untuk membentuk aparatur yang profesional, berkarakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dari KKN, mampu melayani publik, bersikap netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar serta kode etik sebagai aparatur negara.

3. Peningkatan Pelayanan Publik

Seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, Pemerintah Daerah Kabupaten diharapkan mampu menyediakan kemudahan pemberian pelayanan melalui terobosan dan inovasi untuk mempermudah masyarakat mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat, murah dan akurat. Pemanfaatan teknologi informasi serta mempersingkat alur proses bisnis pelayanan menjadi hal utama yang harus dilaksanakan setiap unit pelayan publik dalam memberikan kepuasan terhadap masyarakat.

Hal lain yang harus diperhatikan adalah apa yang menjadi harapan dan kebutuhan masyarakat agar mampu menyelesaikan problem yang dihadapi masyarakat. Kemudian perlu didesain prosedur layanan publik yang tidak membingungkan masyarakat, serta secara berkala harus dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan. Dengan demikian pemerintah daerah secara simultan dan berkelanjutan dapat memanfaatkan *feed back* hasil monitoring dan evaluasi tersebut untuk senantiasa memperbaiki kinerja pelayanan kepada masyarakat.

4. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik. Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah. Oleh karena itu pemerintah daerah harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

BAB III
AGENDA REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN CIAMIS

A. Ruang Lingkup Reformasi Birokrasi

1. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi

Tujuan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis tahun 2020-2024 adalah Terwujudnya Pemerintahan Berbasis Kinerja. Sedangkan sasarannya adalah :

- a. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
- b. Birokrasi yang efektif dan efisien;
- c. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

2. Area Perubahan, Program dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi

Untuk mencapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud pada angka 1, maka Pemerintah Kabupaten Ciamis akan melaksanakan 8 (delapan) area perubahan, dan 9 (sembilan) program reformasi birokrasi serta melaksanakan rencana aksi reformasi birokrasi tahun 2020 - 2024, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Delapan Area Perubahan Reformasi Birokrasi
dan Hasil yang Diharapkan

No.	Area Perubahan	Hasil yang Diharapkan
1.	Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
2.	Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip good governance.
3.	Peraturan Perundang-undangan	Terbentuknya Produk Hukum Daerah yang berkualitas, berpihak pada kepentingan publik, tidak tumpang tindih dan harmonis dengan peraturan dan perundang - undangan lainnya.

No.	Area Perubahan	Hasil yang Diharapkan
4.	Sumber Daya Manusia Aparatur	Sumber Daya Manusia aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
5.	Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
6.	Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.
7.	Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
8.	Mental Aparatur atau Pola Pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi.

Program dan hasil yang diharapkan dalam Reformasi Birokrasi Kabupaten Ciamis diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Program dan Hasil yang diharapkan dalam Reformasi Birokrasi Kabupaten Ciamis

No.	Program	Kegiatan	Hasil yang Diharapkan
1.	Penguatan kelembagaan	a. Melakukan evaluasi organisasi/kelembagaan. b. Melakukan penataan organisasi/kelembagaan.	Kelembagaan/Organisasi berbasis kinerja (<i>performance based organization</i>), tepat fungsi dan tepat ukuran, lebih efektif dan efisien.
2.	Penguatan Ketatalaksanaan	a. Peningkatan proses bisnis/ <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) khususnya bidang pelayanan. b. Pengembangan e-government. c. Peningkatan keterbukaan informasi publik d. Peningkatan penerapan system pengadaan barang dan jasa.	Penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-government.

No.	Program	Kegiatan	Hasil yang Diharapkan
3.	Penataan Perundang-undangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan harmonisasi produk hukum daerah (evaluasi, identifikasi dan deregulasi). b. Peningkatan sistem dan tidak tumpang tindih pengendalian dalam penyusunan produk hukum daerah Penyusunan dan penyebarluasan produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya. 	Penyusunan produk hukum daerah semakin berkualitas dan berpihak pada publik, harmonis dan tidak tumpang tindih.
4.	Penataan Sistem Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi. b. Proses penerimaan pegawai dilaksanakan secara transparan, objektif, akuntabel dan bebas korupsi, Kolusi dan Nepotisme. c. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi. d. Promosi jabatan dilaksanakan secara terbuka khususnya eselon II. e. Penetapan dan pengukuran kinerja individu. f. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai. g. Penyempurnaan pelaksanaan evaluasi jabatan. h. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian. 	Dapat meningkatkan Manajemen kinerja individu, menyempurnakan system informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan meningkatkan profesionalisme pegawai.

No.	Program	Kegiatan	Hasil yang Diharapkan
5.	Penguatan pengawasan	<p>a. Melaksanakan kebijakan pencegahan gratifikasi.</p> <p>b. Peningkatan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.</p> <p>c. Peningkatan pengelolaan dan penanganan pengaduan masyarakat.</p> <p>d. Merencanakan dan melaksanakan <i>whistle blowing system</i> (Aplikasi yang disediakan oleh Pemerintah Daerah untuk memproses pengaduan /pemberian informasi yang disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung sehubungan dengan adanya suatu perbuatan berindikasi pelanggaran/perbuatan yang melanggar perundang-undangan, peraturan/standar, kode etik, dan kebijakan, serta tindakan lain yang sejenis berupa ancaman langsung yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah).</p> <p>e. Merencanakan dan melaksanakan penanganan benturan kepentingan, Zona integritas dan PK APIP</p>	<p>Dapat meningkatkan Kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, meningkatkan penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).</p>

Berdasarkan tujuan dan sasaran sebagaimana disebutkan di atas, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis menetapkan program kegiatan Reformasi Birokrasi dalam bentuk rencana aksi untuk tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.3 Rencana Aksi Manajemen Perubahan

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Tim Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> Pembentukan Tim RB Kabupaten, Perangkat Daerah dan Panduan Tata Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> SK Tim RB Kabupaten, Perangkat Daerah dan Tata Kerja Laporan Evaluasi Tim RB Kabupaten Nilai PMPRB Kabupaten dan Perangkat Daerah 	√					Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Mengoptimalkan fungsi tim Reformasi Birokrasi internal melalui pertemuan berkala membahas kemajuan Reformasi Birokrasi tingkat Kabupaten maupun tiap Perangkat Daerah 		√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring, evaluasi dan tindak lanjut fungsi dan peran Tim RB Kabupaten 		√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
Road Map Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan dan penetapan dokumen Perubahan Road Map Reformasi Birokrasi yang memuat 8 (delapan) area perubahan, rencana aksi dan <i>quick wins</i> 	<p>Road Map Reformasi Birokrasi Tingkat Kabupaten dan Unit Kerja telah disusun, ditetapkan dan disosialisasikan</p>	√	√				Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Rapat sosialisasi dan internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi. 		√	√				Bagian Organisasi
Penguatan Agen Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> Regulasi Agen Perubahan 	<ol style="list-style-type: none"> SK Tim Agen Perubahan Perangkat Daerah 		√				Bagian Organisasi, Perangkat Daerah
	<ul style="list-style-type: none"> Penguatan fungsi agen perubahan 	<ol style="list-style-type: none"> Jumlah agen perubahan Inovasi daerah 	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi, OPD

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas keberhasilan agen perubahan 		√	√	√	√	√	Bagian Organisasi, Perangkat Daerah
	<ul style="list-style-type: none"> Tindak lanjut hasil Monev sebelumnya 		√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
Perubahan pola pikir dan budaya kinerja	<ul style="list-style-type: none"> Perumusan budaya kerja Pemerintah Kabupaten Ciamis 	1. SK Tim Budaya Kerja 2. Laporan Evaluasi penerapan Budaya Kerja		√	√	√	√	Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Sosialisasi budaya kerja 			√	√	√	√	Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Mewujudkan budaya kerja positif dengan menugaskan Agen Perubahan/Kelompok Budaya Kerja disertai target nyata di masing-masing PD 			√	√	√	√	Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Melibatkan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi 		√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan media komunikasi secara reguler untuk sosialisasi Reformasi Birokrasi 			√	√	√	√	Bagian Organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring dan Evaluasi penerapan budaya kerja 			√	√	√	√	Bagian Organisasi
	Monitoring dan evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah		Menyusun form penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Terdapat upaya evaluasi secara berkala untuk menilai perkembangan reformasi birokrasi di level perangkat daerah	√	√	√	√

Tabel 2.4 Rencana Aksi Penataan Peraturan Perundang-Undangan

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Harmonisasi	Review dan verifikasi usulan Rancangan Produk Hukum Daerah terhadap Peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau terbaru dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di daerah	Jumlah Penetapan Produk Hukum Daerah yang harmonis dan sinkron terhadap perundang-undangan yang lebih tinggi atau terbaru	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
	Analisis/evaluasi Produk Hukum Daerah yang telah disahkan terhadap Peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau terbaru	Jumlah Penyusunan Kajian Analisis/ Keterangan Perubahan Produk Hukum Daerah guna penyempurnaan dan harmonisasi serta sinkronisasi perundang-undangan di daerah	√	√	√	√	√	Bagian Hukum

Tabel 2.5 Rencana Aksi Penataan dan Penguatan Organisasi

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penataan Organisasi	Penyusunan desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis	Desain organisasi telah disusun	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
	Merumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi	Telah adanya mekanisme hubungan dan koordinasi antara Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan Kelompok Jabatan Fungsional			√			Bagian Organisasi

	Penyusunan pelaksanaan penyederhanaan birokrasi	Telah dilakukannya pengalihan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional		√	√			Bagian Organisasi
Evaluasi Kelembagaan	Melakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi	Dokumen evaluasi kelembagaan	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
	Peningkatan kualitas Anjab ABK	Dokumen Anjab, ABK dan Tupoksi Perangkat daerah		√	√	√	√	Bagian Organisasi
	Evaluasi tupoksi Perangkat Daerah			√	√	√	√	Bagian Organisasi
Tindak Lanjut Evaluasi	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi	Tindak lanjut atas evaluasi organisasi		√	√	√	√	Bagian Organisasi
	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi	Tindak lanjut evaluasi penyederhanaan birokrasi		√	√	√	√	Bagian Organisasi

Tabel 2.6 Rencana Aksi Penataan Tata Laksana

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Proses dan prosedur oprasional organisasi tetap.	Seluruh unit kerja telah memiliki SOP yang telah ditetapkan	Peta proses kerja unit/bagian organisasi sudah dijabarkan kedalam prosedur operasional tetap Menetapkan Prosedur oprasional tetap (SOP)	√	√	√	√	√	Diskominfo
	Seluruh unit kerja telah melaksanakan SOP yang telah ditetapkan		√	√	√	√	√	Diskominfo
	Rapat Pembahasan Evaluasi terhadap efisiensi dan efktifitas peta proses kerja dan SOP secara berkala	Peta proses kerja unit/bagian organisasi dan prosedur oprasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisien, efektivitas birokrasi	√	√	√	√	√	Diskominfo

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
E-Government/ Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Penyusunan/ Evaluasi Dokumen Arsitektur SPBE	Terlaksananya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	√	√	√	√	√	Diskominfo
	Penyusunan/ Evaluasi Peta Rencana SPBE	Terlaksananya Pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	√	√	√	√	√	
	Pembentukan/ Evaluasi TIM Koordinasi SPBE		√	√	√	√	√	
	Penerapan/ Evaluasi Manajemen Layanan SPBE		√	√	√	√	√	
	Penerapan/ Evaluasi Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik		√	√	√	√	√	
	Penerapan/ Evaluasi Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik		√	√	√	√	√	
	Penerapan/ Evaluasi Layanan Perencanaan, Penganggaran dan Kinerja Berbasis Elektronik		√	√	√	√	√	
	Penerapan/ Evaluasi Layanan Publik Berbasis Elektronik		√	√	√	√	√	
Keterbukaan Informasi Publik	Penetapan/ Evaluasi Kebijakan tentang Keterbukaan Informasi Publik	Diterapkannya Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik	√	√	√	√	√	Diskominfo
	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Penerapan Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik secara berkala	Dilakukannya Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik	√	√	√	√	√	

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penyusunan dan evaluasi Peta Probis	Menyusun dan mengevaluasi Peta Probis terkait penyederhanaan jabatan di tiap OPD	Sudah dilaksanakan penyusunan Peta Probis terkait penyederhanaan jabatan di tiap OPD		√	√	√	√	Diskominfo

Tabel 2.7 Rencana Aksi Penataan Sistem Manajemen SDM

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Perencanaan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai dengan unit kerja	Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan	Menyusun Analisis Kebutuhan Pegawai	√	√	√	√	√	BKPSDM
	Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama	Menyusun analisis beban kerja, Menyusun peta jabatan	√	√	√	√	√	BKPSDM
Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau (<i>Human Capital Development Plan</i>) HCDP secara menyeluruh dan memetakan talenta/ <i>talent pool</i> sebagai dasar penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan	Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	√	√	√	√	√	BKPSDM
			Tindak lanjut hasil assesment sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi	√	√	√	√	√
	Mengusulkan pelatihan pegawai		√	√	√	√	√	BKPSDM

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penetapan Kinerja Individu	Menyusun kinerja individu pegawai (faktor jabatan)	Penerapan penetapan kinerja individu	√	√	√	√	√	BKPSDM
	Melakukan penilaian SKP	Terdapat penilaian kinerja Individu secara periodik yang terkait dengan kinerja organisasi	√	√	√	√	√	BKPSDM
	Membuat perjanjian kinerja pegawai	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level atasnya	√	√	√	√	√	BKPSDM
	Menyusun instrument monev kinerja individu	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu	√	√	√	√	√	BKPSDM
	Membentuk Tim Penilai Menyusun mekanisme Penilaian Pegawai Teladan (Kriteria yang jelas, SKP menjadi salah satu kriteria)	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i> dan/ atau <i>punishment</i> (pengembangan karir individu, penghargaan, dan/atau hukuman)			√			BKPSDM
Penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku pegawai	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun kode etik pegawai Mensosialisasikan kode etik pegawai kepada seluruh pegawai Melakukan absensi kehadiran pegawai setiap hari Membuat rekapitulasi pelanggaran kode etik / disiplin 	Aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku pegawai dilaksanakan/ diimplementasikan	√	√	√	√	√	BKPSDM
	Meyusun instrument monev atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi	Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi	√	√	√	√	√	BKPSDM

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Pelaksanaan Evaluasi Jabatan	Mengimplem- ntasikan standar kompetensi jabatan (SKJ)	Unit kerja telah mengimplementasikan standar kompetensi jabatan (SKJ)			√			BKPSDM
	Menyusun instrument monev jabatan	Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ						BKPSDM
Sistem Informasi Kepegawaian	Pemutakhiran informasi kepegawian melalui SIMPEG	Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai	√	√	√	√	√	BKPSDM

Tabel 2.8 Rencana Aksi Penguatan Akuntabilitas

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Keterlibatan Pimpinan	Sekretaris Daerah memimpin rapat penyusunan dokumen Renstra	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Sekretaris Daerah memimpin rapat penyusunan dokumen ketetapan kinerja	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Menyusun monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Menyusun Renstra RKT, Penetapan Kinerja	Pimpinan Unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Memahami kinerja yang diperjanjikan tiap tahun	Pimpina unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan tiap tahun	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Melakukan pemantauan atas kinerja secara berkala	Pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala	√	√	√	√	√	BAPPEDA

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan / workshop / seminar	Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Menyusun Renstra, RKT, Penetapan Kinerja Menyusun LAKIP	Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala	√	√	√	√	√	BAPPEDA
	Menyusun IKU di Renstra	Unit kerja telah memanfaatkan sistem pengukuran kinerja berbasis elektronik	√	√	√	√	√	BAPPEDA

Tabel 2.9 Rencana Aksi Penguatan Pengawasan

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penanganan Gratifikasi	<ul style="list-style-type: none"> Memasang poster tentang pengendalian gratifikasi di lingkungan Sekretariat Daerah, Mensosialisasikan Gratifikasi via website dan media sosial lainnya 	<i>Public Campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan			√			Inspektorat
	<ul style="list-style-type: none"> Membentuk Tim UPG Menyusun laporan hasil monev bulanan Membuat aplikasi pelaporan gratifikasi via website 	Unit Penanganan Gratifikasi telah diimplementasikan			√			Inspektorat
	<ul style="list-style-type: none"> Meyusun instrument monev terhadap kegiatan penanganan gratifikasi Melakukan monev 	Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi			√			Inspektorat

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
	terhadap kegiatan penanganan gratifikasi yang telah diikuti							
	Meyusun laporan monev tentang fakta lapangan atas penanganan gratifikasi	Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti					√	Inspektorat
	Melakukan penyampaian laporan harta kekayaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Penyampaian Laporan harta kekayaan Aparatur Sipil Negara	√	√	√	√	√	Inspektorat
Penerapan SPIP	Menyusun kebijakan profil risiko	Telah dilakukan penilain resiko atas organisasi	√	√	√	√	√	Inspektorat
	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi penerapan <i>Risk Assesment Tools</i> (RAT) • Setiap Bidang/unit kerja merumuskan risiko yang mungkin terjadi dalam program kegiatannya 	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi	√	√	√	√	√	Inspektorat
	Sosialisasi SPIP kepada seluruh pegawai	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak	√	√	√	√	√	Inspektorat
	<ul style="list-style-type: none"> • Pemanatauan pelaksanaan SPIP oleh seluruh pegawai • Membentuk TIM SPIP • Menyusun dokumenn SPIP 	Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern	√	√	√	√	√	Inspektorat
	Menyusun laporan monitoring dan evaluasi atas penerapan SPIP	Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan SPI	√	√	√	√	√	Inspektorat

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Pengaduan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun SOP penanganan pengaduan masyarakat Menyusun laporan pengaduan masyarakat 	Kebijakan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan		√				Inspektorat
	Menyusun rencana aksi sebagai Tindak Lanjut pengaduan	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		√			Inspektorat	
	Melakukan penyusunan data rekapitulasi penanganan pengaduan masyarakat	Penanganan pengaduan masyarakat, seperti : a. Jumlah pengaduan masyarakat yang harus ditindaklanjuti b. Jumlah pengaduan masyarakat yang sedang diproses c. Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti		√			Inspektorat	
	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun laporan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti 		√			Inspektorat	
<i>Whistle Blowing System</i>	<ul style="list-style-type: none"> Membuat pedoman pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i> di lingkungan Sekretariat Daerah, Mensosialisasikan pedoman pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i> 	<i>Whistle Blowing System</i> sudah disosialisasikan		√			Inspektorat	

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penanganan Benturan Kepentingan	Sosialisasi pedoman penanganan benturan kepentingan di Pemerintahan Kabupaten Ciamis	Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan	√	√	√	√	√	Inspektorat
	Menyusun laporan implementasi penanganan benturan kepentingan	Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan	√	√	√	√	√	Inspektorat
	Menyusun Evaluasi penanganan benturan kepentingan	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan	√	√	√	√	√	Inspektorat
	Menyusun tindak lanjut penanganan benturan kepentingan	Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti	√	√	√	√	√	Inspektorat
Pembangunan Zona Integritas	Menetapkan Tim ZI	Telah dilakukan zona integritas			√			Inspektorat
Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	• PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik	Telah dilakukan pengisian PMPRB oleh setiap PD	√	√	√	√	√	Inspektorat
	• Sosialisasi PMPRB pada tiap PD		√	√	√	√	√	
	• Pelatihan bagi tim Asessor PMPRB		√	√	√	√	√	
	• Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asessor sesuai dengan ketentuan		√	√	√	√	√	
	• Pengisian form penilaian PMPRB secara offline dan online oleh setiap PD		√	√	√	√	√	
	• Tindak lanjut hasil PMPRB		√	√	√	√	√	Inspektorat
Optimalisasi peran APIP	Melakukan reviu atas dokumen perencanaan dan penganggaran daerah	Optimalnya peran APIP sebagai <i>Quality Assurance and Consulting</i>	√	√	√	√	√	Inspektorat

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
	Melakukan reviu atas dokumen akuntabilitas		√	√	√	√	√	Inspektorat
<i>Quick wins</i>	Penyusunan rancangan program dan kegiatan <i>Quick wins</i> Reformasi Birokrasi	Adanya program dan kegiatan <i>Quick wins</i> Reformasi Birokrasi		√				Inspektorat

Tabel 2.10 Rencana Aksi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penyusunan regulasi terkait Pedoman Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Sanksi Kepada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara dalam rangka Tugas Pelayanan Perizinan	Penyusunan Keputusan Kepala DPMPTSP tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Sanksi Kepada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Tugas Pelayanan Perizinan di Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis	Tersusunnya Keputusan Kepala DPMPTSP tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Sanksi Kepada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Tugas Pelayanan Perizinan di Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis (1 Produk Hukum)		√				
Penyusunan regulasi terkait pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati Ciamis tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Ciamis Nomor 16 Tahun 2018 tentang SOP Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan pada DPMPTSP Kab. Ciamis (penambahan pengaturan terkait pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar)	Tersusunnya Peraturan Bupati Ciamis tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Ciamis Nomor 16 Tahun 2018 tentang SOP Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan pada DPMPTSP Kab. Ciamis (1 Produk Hukum)		√				

Rencana Aksi	Tahapan	Indikator dan Target	Perkiraan Waktu					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
Penerapan Tanda Tangan Elektronik (TTE) untuk semua produk perizinan dan non perizinan dilakukan dalam rangka percepatan proses pelayanan kepada masyarakat dan merupakan salah satu bentuk kebijakan kemudahan berusaha di Kabupaten Ciamis	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan Perjanjian Kerja Sama antara Pemerintah Kabupaten Ciamis dengan Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) terkait penggunaan Tanda Tangan Elektronik (TTE) Penerapan Tanda Tangan Elektronik (TTE) untuk semua produk perizinan dan non perizinan 	Terlaksananya penggunaan Tanda Tangan Elektronik (TTE) untuk semua produk perizinan dan non perizinan (100%)	√	√				
Melaksanakan Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan setiap Triwulan	Survey dilakukan terhadap para pemohon layanan perizinan dan non perizinan melalui metode kuesioner	Tersedianya data indeks kepuasan masyarakat (4 kali)		√				

B. *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis

Dalam Reformasi Birokrasi terdapat beberapa area perubahan yang dapat memberikan dampak positif yang signifikan untuk mewujudkan *clean government* dan *good governance*. Kondisi tersebut akan dicapai melalui berbagai upaya salah satunya dengan perumusan dan pelaksanaan *Quick Wins*.

Quick Wins atau juga sering disebut *low-hanging fruit* adalah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai yang mengawali suatu program besar dan sulit. *Quick Wins* diharapkan dapat menjadi momentum awal yang positif dan juga kepercayaan diri untuk selanjutnya melaksanakan reformasi birokrasi secara konsisten dan berkelanjutan. Dampak dari pelaksanaan *quick wins* adalah perbaikan sistem dan mekanisme kerja atau produk utama dari perangkat daerah sesuai dengan peran, tugas pokok dan fungsi, serta karakteristik

masing-masing.

Program dan kegiatan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2020-2024 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.11 *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2020-2024

No	Kegiatan <i>Quick Wins</i>	Tahun					Penanggung Jawab
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Penyederhanaan Birokrasi		√				Bagian Organisasi Setda
2	Penerapan Tanda Tangan Elektronik (TTE) pada DPMPTSP	√	√				DPMPTSP
3	Pelayanan Pajak Daerah Online	√	√				BPKD
4	Sistem Informasi Kendaraan Dinas Kabupaten Ciamis (SIKENDIS)	√	√				BPKD
5	<i>Area Traffic Control System (ATCS)</i>	√	√	√	√	√	Dishub
6	Pengembangan Sistem IT Anjab ABK			√			Bagian Organisasi Setda
7	Asistensi Reformasi Birokrasi	√	√	√	√	√	Inspektorat
8	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	√	√	√	√	√	Inspektorat

BAB IV MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Monitoring

Monitoring dilakukan oleh tim Reformasi Birokrasi terhadap pelaksanaan kegiatan di masing-masing area Reformasi Birokrasi, dengan melibatkan perangkat daerah yang secara teknis bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi. Kegiatan tersebut dilakukan untuk memonitoring sampai sejauh mana capaian dan mekanisme kegiatan tersebut dilaksanakan.

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja, dan lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target yang telah ditentukan.

Pada lingkup unit/satuan kerja, monitoring dapat dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan ini penting mengingat Reformasi Birokrasi harus terus dimonitor oleh masing-masing pimpinan unit/satuan kerja untuk menjaga keberlanjutannya. Pertemuan rutin dengan pimpinan juga dilakukan pada unit/satuan kerja yang melaksanakan *Quick Wins*, untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
- b. Pertemuan dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk merespon permasalahan yang harus cepat diselesaikan;
- c. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- d. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya; dan
- e. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten, monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin pada tingkat tim pengarah;
- b. pertemuan rutin pada tingkat tim pelaksana;
- c. Pertemuan rutin pada tingkat kelompok kerja;
- d. Survei kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- e. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *road map* dengan realisasinya; dan
- f. Pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

B. Evaluasi

Untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di masing-masing bidang, tim pelaksana melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Evaluasi dilakukan berdasarkan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing kelompok kerja/penanggung jawab. Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi di Pemerintah Daerah Kabupaten dilakukan dalam rentang waktu tertentu yang ditentukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten.

Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja sampai pada tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat unit kerja yang dipimpin oleh pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam bulan atau satu tahun ke depan sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
- b. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten, yang dipimpin langsung oleh ketua tim pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten; dan
- c. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten, yang dipimpin langsung oleh Bupati dan Wakil Bupati.

Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:

1. Hasil-hasil monitoring;
2. Survei kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
3. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam road map dengan realisasinya; dan
4. Pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya.

C. Pelaporan

Tim pelaksana menyusun laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Laporan dimaksud disampaikan kepada tim pengarah sebagai bahan kebijakan lebih lanjut. selain hal tersebut di atas, pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan juga dilaksanakan oleh tim penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi setiap tahun sekali. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi disampaikan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB IV
PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap unit kerja pada pemerintah daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak pemerintah daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukan performa/kinerjanya.

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis tahun 2020-2024 sebagai dasar pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis 5 (lima) tahun mendatang yakni tahun 2020-2024. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya dan target-target yang telah ditetapkan tidak dilaksanakan dan dicapai sesuai dengan rencana. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh SKPD/unit kerja khusus SKPD/unit kerja yang berkaitan langsung untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang di dalam dokumen ini sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Reformasi Birokrasi merupakan upaya yang harus dilakukan dengan penuh kesabaran, pengorbanan dan memakan banyak waktu, namun harus dilakukan dan tidak boleh ditunda. Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Ciamis harus terus dibangun agar dapat terwujud tata kelola *good and clean governance*. Oleh karena itu, seluruh jajaran Pemerintah Kabupaten Ciamis telah berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan.

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT SUNARYA

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 4 Mei 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

Cap/ttd

DENI WAHYU HIDAYAT, SH.
NIP. 19781209 200901 1 001

H. TATANG

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2021 NOMOR 23