



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 44 TAHUN 2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2021-2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

Menimbang : bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi, perlu menyusun Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2025;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1106) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Propinsi Kalimantan Tengah dan Pengubahan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1284);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5324) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2021-2025.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.
3. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Biro Organisasi adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang organisasi.
5. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma dan dengan upaya luar biasa.
6. Road Map Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat RMRB adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, sekaligus sebagai alat bantu bagi Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Pasal 2

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Perangkat Daerah untuk melaksanakan *Road Map* Reformasi Birokrasi.

- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021-2025 adalah bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2021-2025.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur 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 dasar dan kode etik aparatur negara.

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021-2025 memuat:
- pendahuluan;
 - evaluasi capaian dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
 - analisis lingkungan strategis;
 - sasaran dan strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2025;
 - manajemen pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2025; dan
 - penutup.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 5

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 29 November 2021
GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,
ttd
ISRAN NOOR

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 29 November 2021

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

MUHAMMAD SA'BANI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 44.

Sesuai dengan aslinya
SEKRETARIS DAERAH PROV. KALTIM
KEPAJABATAN BIRO HUKUM,



ROZANI ERAWADI

NIP. 19710124 199703 1 007

LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR
KALIMANTAN TIMUR
NOMOR 44 TAHUN 2021
TENTANG ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR TAHUN
2021-2025

BAB I
PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional serta menjadi pendorong mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek-aspek yakni kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*), dan sumber daya manusia aparatur.

Bagi Pemerintah Daerah, reformasi birokrasi merupakan faktor yang mendukung pembenahan birokrasi di daerah. Dengan beberapa program prioritas yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, maka diharapkan dapat memenuhi tujuan akhir Reformasi Birokrasi.

Reformasi birokrasi pemerintahan sangat mendesak untuk dilaksanakan pada saat birokrasi telah dianggap sebagai sistem yang menyebabkan jalannya pemerintahan dan pelayanan publik berjalan tersendat, bertele-tele, in-efisien, organisasi yang terlalu besar dan kaku, KKN, serta permasalahan birokrasi lainnya.

Keseluruhan kondisi tersebut mendesak untuk dilakukannya reformasi birokrasi di pemerintahan, termasuk di Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Selain itu, ketidak-efektifan dan ketidakefisienan aparat pengawasan intern pemerintah, yang disebabkan oleh belum jelasnya sistem tata kelola (*governance*) dan belum optimalnya profesionalisme aparat pengawasan, juga mendorong Pemerintah Provinsi untuk mereformasi diri sebagai bagian dari pembenahan sistem pengawasan internal pemerintah.

Berbagai permasalahan/hambatan antara lain tersebut di atas, yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintah tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik, harus ditata ulang atau diperbaharui. Salah satu tonggak penting yang menandai mulai berprosesnya Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi, adalah tersedianya dokumen roadmap reformasi birokrasi Pemerintah Daerah. Dalam konteks ini,

yang dimaksud dengan roadmap adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi hingga lima tahun ke depan.

Secara harfiah, roadmap dapat diartikan sebagai peta penentu/petunjuk arah. Roadmap ini akan menjadi alat bantu Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2025 merupakan bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2021-2025.

Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2025 digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur untuk menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi di internal instansi serta acuan bagi Perangkat Daerah.

Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah :

1. Terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme(KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program Reformasi Birokrasi.
2. Reformasi Birokrasi juga mendorong agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Asas *Road Map* Reformasi Birokrasi 2021-2025 adalah Fokus dan Prioritas.

Fokus : upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan.

Prioritas : setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Guna meningkatkan kualitas *Road Map* ini dibandingkan dengan *Road Map* sebelumnya, terdapat setidaknya tiga hal yang diperbaharui yaitu :

1. Menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas.
2. Program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan unit kerja.
3. Analisis dilakukan secara lebih holistik, komprehensif dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan Reformasi Birokrasi yang lebih utuh.

“Evaluasi atas Capaian Reformasi Birokrasi 5 Tahun Terakhir” serta “Analisis atas Lingkungan Strategis menjadi dasar penetapan Sasaran Reformasi Birokrasi, upaya yang perlu dilakukan, serta manajemen atau pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun kepercayaan masyarakat (*public trust building*) dan menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan dengan membentuk aparatur negara yang profesional, sedangkan sasaran

reformasi birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi melalui pembaharuan pola pikir (*mind-set*) dan pola budaya (*culture-set*) pegawai negeri dalam pengelolaan urusan pemerintahan serta sistem manajemen pemerintahan.

Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, yaitu:

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

Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2025 memuat:

- a. Pendahuluan;
- b. Evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. Analisis lingkungan strategis;
- d. Sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi 2021-2025;
- e. Manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi 2021-2025; dan
- f. Penutup.

Road Map disusun untuk :

1. Membantu menjabarkan Visi, Misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tentang Reformasi Birokrasi,
2. Melanjutan dari *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2020.

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2015-2020

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada periode 2015-2020 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Beberapa aspek yang bersifat implementatif telah dipotret ketercapaiannya sehingga dapat menjadi dasar dalam perencanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi periode selanjutnya.

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program jangka menengah dan tahunan instansi. Untuk itu perlu peninjauan beberapa aspek, diantaranya :

1. Kebijakan Reformasi Birokrasi,
2. Area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi,
3. Implementasi program Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, serta
4. Ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi.

1. Kebijakan Reformasi Birokrasi :

Dinamika pelaksanaan dan capaian program Reformasi Birokrasi menjadi pertimbangan dalam perbaikan beberapa kebijakan umum Reformasi Birokrasi. Salah satu isu yang sering muncul dari pelaksanaan evaluasi yaitu terkait dengan sinkronisasi aturan. Dalam penyusunan kebijakan *Road Map* ini, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melibatkan Perangkat Daerah dalam rangka mendapat masukan dan sinkronisasi berbagai kebijakan. Hal tersebut dapat terlihat dari SK Tim Refromasi Birokrasi yang melibatkan Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi untuk masing-masing area Perubahan.

Secara Umum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi berpedoman pada :

- a) Peraturan Pemerintah Nomor Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025.
 - b) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 - 2024.
 - c) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
2. Area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi, Area Reformasi Birokrasi dan filosofi dibalik desain Reformasi Birokrasi tersebut dapat dievaluasi melalui umpan-balik hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi itu sendiri. Terdapat delapan area perubahan dalam Reformasi Birokrasi yang menjadi fokus pembangunan antara lain sebagai berikut:

Gambar Area Perubahan



3. Implementasi program Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi.

Dalam implementasi program Reformasi Birokrasi yang lalu terdapat 2 Komponen, yaitu :

- a) Komponen Pengungkit yaitu 8 area perubahan.
- b) Komponen Hasil.

Hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada masing-masing area perubahan sebagai berikut :

HASIL EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2016 – 2019

	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai				Growth 2019	
			2016	2017	2018	2019	Selisih	%
A	Komponen Pengungkit							
1	Manajemen Perubahan	5	3.06	2.31	2.25	2.31	0.06	2.7%
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5	2.29	2.29	2.29	2.30	0.01	0.4%
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6	2.16	2.16	2.32	2.39	0.07	3.0%
4	Penataan Tatalaksana	5	2.58	2.91	3.00	3.10	0.10	3.3%
5	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	15	11.26	11.31	11.82	11.88	0.06	0.5%
6	Penguatan Akuntabilitas	6	4.12	4.12	3.31	3.39	0.08	2.4%
7	Penguatan Pengawasan	12	7.02	7.13	6.82	6.87	0.05	0.7%
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6	3.94	4.05	4.15	4.21	0.06	1.4%
	Total Komponen Pengungkit (A)	60	36.43	36.28	35.96	36.45	0.49	1.4%
B	Komponen Hasil							
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14	10.56	10.83	10.79	10.48	-0.31	-2.9%
2	Survei Internal Integritas / Nilai Kapasitas Organisasi	6	4.00	3.64	3.99	4.12	0.13	3.3%

3	Survei Eksternal Persepsi Korupsi / Nilai Persepsi Korupsi	7	5.53	6.46	5.92	6.12	0.20	3.4%
4	Opini BPK	3	3.00	3.00	3.00	3.00	0.00	0.0%
5	Survei Eksternal Pelayanan Publik / Nilai Kualitas Pelayanan Publik	10	7.68	8.72	8.36	8.43	0.07	0.8%
Total Komponen Hasil (B)		40	30.78	32.65	32.06	32.15	0.09	0.3%
Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)		100	67.21	68.93	68.02	68.60	0.58	0.9%

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai
A.	Komponen Pengungkit		
	I. Pemenuhan	20,00	12,75
	II. Hasil Antara Perubahan	10,00	5,89
	III. Reform	30,00	16,20
Total Komponen Pengungkit		60,00	34,84
B.	Komponen Hasil		
	I. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	8,36
	II. Kualitas Pelayanan Publik	10,00	8,63
	III. Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	9,15
	IV. Kinerja Organisasi	10,00	7,68
Total Komponen Hasil		40,00	33,27
Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)		100,00	68,10

1. Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di Lingkungan Organisasi
Langkah-langkah yang telah dilakukan dalam rangka pengembangan dan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform) melalui kegiatan-kegiatan antara lain :
 - a) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki Tim Reformasi Birokrasi yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 188.44/K.269/2019 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
 - b) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan Asistensi Pelaksanaan Penerapan Budaya Kerja Tahun 2018 untuk Perangkat Daerah sesuai dengan Instruksi Gubernur Kalimantan Timur Nomor 188.54/1343/B.Org tentang Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
 - c) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur melakukan Penilaian Penerapan Budaya Kerja Terbaik pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan surat Asisten Administrasi Umum Nomor 067/656/B.Org tanggal 14 Februari 2018 dan Perangkat Daerah terbaik adalah Dinas Peternakan dan Keswan Provinsi Kaltim, dilanjutkan Tahun 2019 dan Perangkat Daerah terbaik yaitu Bapenda Provinsi Kaltim.

- d) Draft Peraturan Gubernur Kalimantan Timur tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penetapan Budaya Kerja Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
- e) *Focus Group Discussion* Penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi bagi Tim Teknis Reformasi Birokrasi dengan bekerjasama dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

2. Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan. Penyederhanaan tersebut dengan melakukan pemetaan pada sejumlah Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri yang dinilai menghambat dan perlu dieliminasi atau disinergikan serta diharmonisasi agar optimal dalam penerapannya.

Untuk lebih memudahkan proses pelaksanaannya telah diterbitkan Peraturan Sistem Pengendalian Penyusunan Peraturan Perundang-undangan sesuai Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Penerbitan dan Penandatanganan Produk Hukum Daerah.

Dalam rangka harmonisasi kebijakan seperti halnya Peraturan Daerah salah satu proses sebelum disahkan terdapat pembahasan-pembahasan antara Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dengan DPRD Provinsi Kalimantan Timur. Dalam rangka pembahasan tersebut dikupas tuntas draft kebijakan agar tidak terjadi rumpang tindih. Selain itu juga dilakukan *Focus Group Discussion* sehingga telah melalui proses penyaringan sebelum disetujui.

Penyebarluasan informasi, advokasi dan sosialisasi peraturan perundang-undangan dilakukan melalui penyebaran dokumen dan katalog Himpunan Peraturan Perundang-undangan. Selain itu informasi peraturan perundangan berupa Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah juga dapat diakses melalui laman website Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur <http://www.jdih.kaltimprov.go.id>.

3. Penyederhanaan Organisasi

Telah diterbitkannya Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

- a) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah diformalkan dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, Dokumen Analisis Beban Kerja ini sebagai salah satu dasar perhitungan variable teknis dan menentukan tipologi Perangkat Daerah
- b) Penataan UPTD dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah dilaksanakan dengan melakukan konsultasi tertulis kepada Menteri Dalam Negeri dan telah mendapatkan rekomendasi dari Kementerian Dalam Negeri sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 061/9434/SJ tanggal 29 Desember 2017 hal Rekomendasi Pembentukan UPTD dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan Surat Menteri Dalam Negeri Direktur Jenderal Otonomi Daerah Nomor 061/9420/OTDA tanggal 28 November 2018 hal Rekomendasi

Pembentukan Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur .

- c) Evaluasi terhadap kelembagaan perangkat daerah dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengendalian Perangkat Daerah yang telah diundangkan pada tanggal 19 Nopember 2018
 - d) Melakukan asistensi ANJAB dan ABK terhadap proses impassing dan kenaikan jenjang jabatan pejabat fungsional
4. Perbaikan Tata Laksana
- a) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah menerbitkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 51 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan SOP di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki SOP.
 - b) Peraturan Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Teknis.
 - c) Aspek Pelayanan langsung Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kaltim melakukan kebijakan pembenahan sekretariat PPID dan layanan Helpdesk PPID Utama dengan menyediakan tempat di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur yang mudah terakses oleh masyarakat yang ingin bermohon informasi.
 - d) Menerapkan keterbukaan informasi publik melalui pola koordinasi setiap 3 bulan sebagai evaluasi dan laporan PPID Pembantu kepada PPID Utama yang beberapa tahun belakangan kurang intens menjemput bola dengan meminta informasi publik yang ada di PPID Pembantu dilingkungan Pemprov Kaltim dan menguploadnya ke Website PPID Utama dan memberikan pelatihan kepada PPID Pembantu bagaimana mengklasifikasikan informasi.
 - e) Melalui monitoring dan evaluasi Diskominfo Provinsi Kalimantan Timur bersama Komisi Informasi Provinsi Kalimantan Timur berharap memperoleh gambaran penerapan UU KIP pada Badan Publik di Kalimantan Timur. Lebih jauh lagi monitoring dan evaluasi ini dapat memberikan gambaran mengenai potensi dan hambatan yang dihadapi Badan Publik dalam menerapkan keterbukaan informasi. Termasuk dukungan yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan pelayanan informasi publik oleh Badan Publik.
 - f) Penerapan e-Government dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Provinsi Kalimantan Timur saat ini sudah sebagian besar berbasis TIK, adanya beberapa Sistem Informasi dan integrasi sehingga menghasilkan Nilai Indeks SPBE adalah 3,04 dengan predikat Baik.
5. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur
- Pelaksanaan sistem rekrutment pegawai di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah dilakukan secara online dan telah dilakukan penyempurnaan dari tahun ke tahun sesuai perkembangan kebijakan dan aturan yang berlaku;
- a) Standar Kompetensi Jabatan dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah dibuat dan menjadi pedoman sejak tahun 2013, namun belum diformalkan hingga sekarang akan di evaluasi dan

disesuaikan dengan perkembangan kondisi pemerintahan, sesuai dengan Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

- b) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan seleksi terbuka sejak tahun 2013 yang merupakan tindak lanjut atas SE Menpan Nomor 16 Tahun 2012 dan setelah diundangkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 Pemprov.Kaltim secara kontinyu mulai tahun 2015 melaksanakan seleksi terbuka.
 - c) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan asistensi terhadap perangkat daerah untuk menyusun Indikator Kinerja Individu (IKI) yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Perangkat Daerah.
 - d) Pelaksanaan evaluasi jabatan sudah berjalan, informasi faktor jabatan, peta jabatan dan kelas jabatan telah disusun dan di validasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, selanjutnya proses penetapan oleh Kepala Daerah.
 - e) Sistem informasi dikembangkan sesuai dengan kebutuhan yang dituangkan ke dalam sebuah sistem/aplikasi, sebagai contoh untuk mengetahui tingkat kedisiplinan melalui kehadiran seorang PNS/ASN dapat dilihat pada Sistem Absensi Online (SAO), pengajuan cuti menggunakan e- Cuti yang dapat menyimpan semua riwayat cuti seorang PNS/ASN, e-logbook untuk mencatat apa yang dikerjakan masing-masing PNS/ASN menjadi output dalam 1 tahun adalah SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), dari sistem dan aplikasi yang dikembangkan database PNS/ASN mengambil dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).
6. Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran
- a) Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 65 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
 - b) Dalam kaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sudah berhasil memperoleh nilai 68,60 dengan kategori BB;
 - c) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan asistensi terhadap perangkat daerah untuk menyusun Indikator Kinerja Individu (IKI) yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Perangkat Daerah.
 - d) Melakukan Kegiatan-Kegiatan Penguatan akuntabilitas melalui Rencana Aksi, Cascading, Perjanjian Kinerja, Teknis Pelaporan Kinerja dan lain-lain sesuai tugas dan fungsinya.
7. Penguatan Pengawasan
- a) Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 56 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur tanggal 29 Desember 2017.
 - b) Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Pembentukan Unit Pengendalian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 356/K.413/2018 tanggal 2 Agustus 2018.
 - c) Maturitas SPIP Level 3 dengan nilai 3,025
 - d) Peta Risiko dan Lingkungan Pengendalian Peta Risiko pada semua OPD berdasarkan Faktor Risiko dan Lingkungan Pengendalian sesuai RTP yang telah dibuat oleh beberapa OPD berdasarkan Peraturan Gubernur

Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Risiko di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur tanggal 24 Juli 2018.

- e) Kapabilitas APIP, Level 3 dengan Catatan (Level 3 DC), dan dilakukan QA kembali oleh BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur pada bulan Nopember 2018.
 - f) Jumlah wajib LHKPN sebanyak 673 orang Jumlah yang sudah lapor sebanyak 369 orang (54,83%) Tahun 2018 dan pada Tahun 2019, Jumlah wajib LHKPN 597 yang sudah melaporkan sebanyak 456 orang dan yang belum menyampaikan 143 orang.
 - g) Jumlah wajib LHKASN sebanyak 4.198 orang Jumlah yang sudah lapor sebanyak 2.945 orang (70,15%)
 - h) Laporan Pengaduan Masyarakat, Jumlah pengaduan masyarakat yang masuk sebanyak 14 pengaduan per 1 Nopember 2018 semua sudah dilakukan pemeriksaan dan ditindaklanjuti.
 - i) Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 32 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) serta Tata Cara Pelaporan dan Publikasi Pelaksanaan Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur tanggal 22 Mei 2015.
 - j) Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2015 tanggal 22 Mei 2015 dan Surat Edaran Inspektur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 700/663/Itprov/ 2017 tanggal 17 April 2017 tentang Pedoman Benturan Kepentingan atas Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
 - k) Zona Integritas, OPD yang telah ditetapkan sebagai Pilot Project ZI Menuju WBK adalah sebanyak 5 OPD, yaitu DPMPTSP, UPTD BKMOM, UPTD Kesehatan Hewan, RSUD Kanujoso, RSUD AW. Syahrani dan RSDJ Atma Husada Mahakam.
 - l) Opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) berdasarkan surat BPK-RI Nomor : 197/S/XIX.SMD/ 05/2018 tanggal 28 Mei 2018 perihal Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Tahun Anggaran 2017.
 - m) Penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin telah berjalan baik. Hal ini terlihat dari menurunnya jumlah pelanggaran disiplin Berat 61,54% dan 100% Penurunan Pelanggaran Disiplin Sedang Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur;
8. Pelayanan Publik
- a) Penerapan teknologi informasi dalam pelayanan di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur terus mengalami perbaikan. Saat ini telah dibangun sistem layanan terpadu berbasis elektronik yang dapat diakses melalui Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Sejumlah sistem informasi layanan publik lainnya juga masih terus dibangun;
 - b) Standar Pelayanan telah dimaklumkan pada sejumlah organisasi perangkat daerah yang melakukan pelayanan publik;

- c) Sejumlah standar pelayanan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pelayanan Publik;
- d) Hasil survey Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan publik Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur 2019 adalah 81,34.

Evaluasi dilakukan melalui Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) sehingga dapat dilihat kepuasan masyarakat terhadap Pelaksanaan Pelayanan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Adanya keterbukaan informasi pelayanan publik melalui SIPP merupakan langkah awal Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam menyampaikan jenis-jenis pelayanan dan kinerja Perangkat daerahnya.

4. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi, diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi. Provinsi Kalimantan Timur yang rata-rata penduduknya berasal dari berbagai wilayah di Indonesia (heterogen) dengan beraneka ragam budaya, bahasa dan adat istiadat memerlukan upaya yang kuat dalam penyatuan budaya termasuk dalam birokrasi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Tim reformasi Birokrasi. Untuk itulah dibutuhkan nilai dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, nilai-nilai tersebut diharapkan dapat mengubah pola pikir/perubahan dalam melakukan pekerjaan. Nilai tersebut dapat dilihat dari budaya kerja.

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 dikancah global maupun regional. Dalam rangka mencapai komitmen tersebut diperlukan percepatan dan upaya luar biasa (keluar dari rutinitas, dan monoton) agar menciptakan perubahan kepada tradisi, pola, dan cara baru melalui gerakan Satu Instansi Satu Inovasi (*One Agency One Innovation*), yaitu gerakan yang mewajibkan 1 (satu) instansi menghasilkan paling sedikit 1 (satu) inovasi setiap tahun. Upaya ini mendorong Perangkat Daerah untuk berinovasi dan setiap Tahun dilaksanakan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik oleh Kementerian PAN-RB dengan pengkategorian sesuai dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs).

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 diseluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. 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.

Transformasi digital ini sebagai upaya sinergisitas data yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan proses bisnis yang melibatkan beberapa Perangkat Daerah Lintas Fungsi. Dengan adanya transformasi digital mengubah mental silo dalam berbagi data.

b. ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI

Isu strategis merupakan persoalan yang perlu mendapatkan perhatian khusus, isu ini disusun berdasarkan analisis situasi capaian dan memiliki dampak. Isu strategis, apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar. Demikian pula sebaliknya, jika tidak dimanfaatkan akan dapat menghilangkan peluang untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Isu strategis dirumuskan melalui identifikasi berbagai permasalahan yang bersifat strategis dan diperkirakan dapat mempengaruhi agenda Reformasi Birokrasi. Isu strategis Reformasi Birokrasi yang segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, serta pemanfaatan teknologi.

1. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan Birokrasi.

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Adanya kebijakan penyetaraan jabatan dalam rangka penyederhanaan birokrasi menjadi agenda terbaru dan saat ini masih dilakukan identifikasi.

2. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Disamping tuntutan tersebut, kondisi terjadinya wabah Covid-19 lebih mendorong Pemerintah dalam pemanfaatan teknologi. Adanya bagi data antar perangkat Daerah menuntut kita untuk 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.

3. Arahan Utama Presiden RI

Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

Dengan adanya Program Reformasi Birokrasi sangat mendukung strategi pelaksanaan dan pencapaian sasaran visi dan misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang sinergi dan berdaya saing.

BAB IV
SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2021-2025

Visi Kaltim Berdaulat 2019-2023 :

“Berani Untuk Kalimantan Timur Berdaulat”

Misi :

1. Berdaulat Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia dan Berdaya Saing, Terutama Perempuan, Pemuda dan Penyandang Disabilitas.
2. Berdaulat Dalam Pemberdayaan Ekonomi Wilayah dan Ekonomi Kerakyatan yang Berkeadilan.
3. Berdaulat Dalam Memenuhi Kebutuhan Infrastruktur Kewilayahan.
4. Berdaulat Dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berkelanjutan.
5. Berdaulat Dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Professional dan Berorientasi Pelayanan Publik.

Dalam rangka Pelaksanaan Misi ke 5 tersebut, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah menargetkan Capaian Indeks Reformasi Birokrasi 2019 – 2023. Dengan demikian, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berkomitmen dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Adapun Target Capaian Indeks Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam RPJMD adalah sebagai berikut :

MISI KE-5	TUJUAN Ke-7	INDIKATOR TUJUAN	CAPAIAN TAHUN 2018	TARGET TAHUN				
				2019	2020	2021	2022	2023
Berdaulat Dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan Yang Bersih, Profesional Dan Berorientasi	Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan Yang bersih Profesional dan Berorientasi Pelayanan	Indeks Reformasi Birokrasi	68,93 (B)	69,50 (B)	70,50 (B)	71,50 (B)	72,50 (B)	74,50 (B)

Dengan komitmen dan hasil evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran Reformasi Birokrasi beserta strategi pelaksanaannya.

Tujuan Reformasi Birokrasi adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Untuk itu telah ditetapkan Sasaran Reformasi Birokrasi yang diarahkan pada penciptaan profil birokrasi tersebut.

Terdapat tiga Sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

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

Agar tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dapat berjalan dengan baik, hal yang perlu diperhatikan dalam Road Map Reformasi Birokrasi, yaitu :

1. Menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan.
2. Program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan unit kerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
3. Analisis dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan Reformasi Birokrasi yang lebih utuh.

Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia.

Hal-hal yang diperhatikan terkait Road Map kali ini adalah Fokus dan Prioritas. Dengan demikian dalam *Road Map* ini tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan *output* dari masing-masing area. Perangkat Daerah diberi keleluasaan dalam memprioritaskan program Reformasi Birokrasi sesuai dengan kebutuhan di instansi masing-masing. Berdasarkan prioritas, delapan area perubahan dapat menjadi semacam "*list of priority*" yang masing-masing instansi diberi keleluasaan untuk menentukan fokus prioritas dan kemudian menyusun program yang relevan dan sesuai dengan beban utama. Dalam menentukan Fokus dan Prioritas tersebut perlu dilakukan Analisis Manajemen Resiko. Dengan demikian, area perubahan tersebut lebih dipandang sebagai sebuah model atau pola yang pencapaiannya disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing organisasi.

a. Fokus

Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan.

Agar permasalahan pada Perangkat Daerah dapat diselesaikan sampai ke akar permasalahan maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur melakukan klasterisasi/*regrouping* area berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Dengan adanya klasterisasi/*regrouping* tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan *output* dari masing-masing area perubahan. Fokus klasterisasi/*regrouping* tersebut sebagai upaya sinergisitas pada 8 (delapan) area perubahan sebagai pengungkit sehingga Reformasi Birokrasi lebih terarah pelaksanaannya.

Adapun klasterisasi/*regrouping* antara lain :

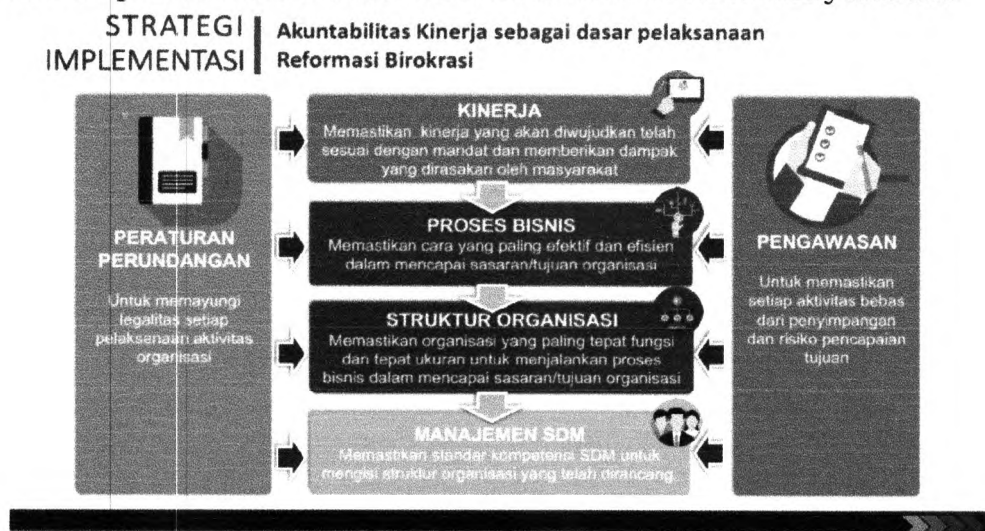
1. Perangkat Daerah Pengampu Urusan Wajib terkait dengan Pelayanan Dasar.
2. Perangkat Daerah Pengampu Urusan Wajib tidak terkait dengan Pelayanan Dasar.
3. Perangkat Daerah Pengampu Urusan Pilihan.
4. Perangkat Daerah yang melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.

Dengan adanya klasterisasi diharapkan implementasi Reformasi Birokrasi pada masing-masing area perubahan, focus dan memprioritas pada Perangkat Daerah tersebut.

b. Prioritas

Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Pencapaian akuntabilitas kinerja menjadi target yang diprioritaskan, sebagai pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya. Kinerja sebagai dasar dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara menyeluruh.



Perangkat Daerah perlu melakukan Pemetaan Prioritas Perubahan pada Kegiatan melalui Analisis Manajemen Resiko. Berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Prioritas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi terarah pada 8 (delapan) area yang berpengaruh dalam tata kelola pemerintahan sebagai pengungkit, yaitu :

1. Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di Lingkungan Organisasi

Dalam melakukan perubahan pola pikir, maka diperlukan suatu perubahan kebijakan untuk mengganti paradigma yang lama yang terdapat pada 7 area perubahan Reformasi Birokrasi.

Area manajemen perubahan menjadi *Agent Of Change* Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada 7 area perubahan lainnya. Area ini berperan dalam mengkoordinasikan, mendorong dan monitoring evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi mulai dari perencanaan, implementasi maupun monitoring dan evaluasi.

Indikator keberhasilan pada area ini adalah Pencapaian Indeks Kepemimpinan Perubahan. Adapun Kegiatan yang dilakukan dalam rangka pencapaian indikator tersebut antara lain :

- a) Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (*reform*) melalui :
 - 1) Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi.
 - 2) Road Map RB sebagai Arah Sasaran yang akan dituju dalam Implementasi Reformasi Birokrasi bagi Reformasi Birokrasi Provinsi

Variabel teknis berdasarkan beban tugas utama sangat berpengaruh dalam penerapan organisasi didasarkan kinerja.

Pembinaan dan pengendalian Perangkat Daerah berdasarkan kinerja, menerapkan prinsip Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi dan Simplifikasi berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 29 Tahun 2017 tentang Pola Mekanisme Hubungan Kerja dan Koordinasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Pembinaan tersebut meliputi, struktur organisasi, budaya organisasi dan inovasi organisasi yang dinilai melalui Kematangan Organisasi dan Indeks Kelembagaan dalam rangka efisiensi dan efektifitas dalam pembentukan organisasi. Penyederhanaan organisasi disamping berdasarkan kinerja juga berdasarkan mandatori yang berlaku, sehingga menyesuaikan jika perlu dilakukan penyetaraan jabatan.

Indikator Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi area Penyederhanaan Birokrasi adalah Indeks Kelembagaan dan Kematangan Organisasi.

Kegiatan yang dilakukan dalam rangka pencapaian indeks antara lain :

- a) *Assessment* organisasi berbasis kinerja;
- b) Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan Instansi Pemerintah berdasarkan hasil *assessment*;
- c) Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.
- d) Kegiatan-kegiatan lain dalam rangka pencapaian indeks.

Untuk *assessment* sendiri dibutuhkan variable-variabel tertentu dari implementasi beberapa kebijakan sebagai persyaratan.

4. Perbaikan Tata Laksana

Tata Laksana merupakan sekumpulan aktivitas kerja terstruktur dan saling terkait yang menghasilkan keluaran sesuai dengan kebutuhan pengguna. Penataan Tata Laksana (*business process*) dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan tata laksana, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur.

Target yang ingin dicapai melalui program ini antara lain adalah meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan serta kinerja sebagai *tools*. Penataan tata laksana tercakup dalam aktivitas Analisis Kebutuhan yang kemudian dilanjutkan dengan aktivitas Perancangan dengan menggunakan Pemodelan Proses. Meski proses penataan tata laksana sudah dilakukan hal ini tidak berarti tata laksana yang disusun telah memenuhi prinsip-prinsip dan manfaat suatu tata laksana. Oleh karena itu, setelah tersusun modelnya, maka tata laksana harus dapat terimplementasi dengan baik dan diketahui keberhasilannya. Setelah teruji dan memenuhi kriteria yang diharapkan selama implementasi, berikutnya dilakukan pemberlakuan. Pemberlakuan dilakukan dengan dukungan infrastruktur teknologi informasi yang memadai melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu. Arsitektur SPBE digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan. Dengan melakukan penerapan SPBE yang terpadu, Perangkat Daerah dapat memanfaatkan bagi pakai data, aplikasi, dan infrastruktur SPBE sehingga dapat meminimalisir duplikasi

pengembangan/pembangunan SPBE dan mengurangi pemborosan dalam pembelanjaan TIK.

Tata laksana ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya tata laksana yang terbentuk dilakukan monitoring secara berkesinambungan dan berdasarkan fakta-fakta yang ada dilakukan evaluasi kehandalannya.

Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pemerintah berbasis elektronik, peningkatan penerapan tata laksana berbasis elektronik, tata kelola kearsipan berbasis elektronik dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Indikator Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi area Perbaikan Tata Laksana antara lain :

- a) Indeks SPBE.
- b) Indeks Pengawasan Kearsipan.
- c) Indeks Pengelolaan Keuangan.
- d) Indeks Pengelolaan Aset.
- e) Indeks Pemerintahan Daerah.

Kegiatan yang dilakukan dalam rangka pencapaian indeks :

- a) Penerapan Tata Kelola SPBE.
- b) Penerapan Manajemen SPBE.
- c) Penerapan Layanan SPBE.
- d) Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;
- e) Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);
- f) Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;
- g) Mengimplementasikan digitalisasi arsip;
- h) Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat;
- i) Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.
- j) Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;
- k) Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;
- l) Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;
- m) Kegiatan-kegiatan lain dalam rangka pencapaian indeks.

5. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU Nomor 5 Tahun 2014), ASN semakin dibangun karakter dan budaya kinerjanya agar lebih berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat dan persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, undang-undang ini mendorong peningkatan kualitas manajemen aparatur sipil negara dalam suatu sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari proses rekrutmen dan seleksi pengembangan kompetensi, penempatan, promosi, rotasi, dan karir.

Indikator Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi area Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah :

a) *System Merit*

Pemenuhan Indikator *System Merit* ASN melalui :

- 1) Perencanaan : Instansi sudah mempunyai rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun berdasarkan Anjab dan ABK yang disusun berdasarkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun.
- 2) Pengadaan : Instansi sudah mempunyai kebijakan internal (Permen, Pergub, Perbub, Perwal) terkait pemenuhan kebutuhan akan pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif, dari jalur CPNS, PPPK, dan juga dari PNS yang berasal dari instansi lain.
- 3) Pengembangan Karier : Instansi sudah mempunyai kebijakan dan program pengembangan karier yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan dan pembentukan *talent pool* dan rencana suksesi.
- 4) Promosi dan Mutasi : Instansi mempunyai kebijakan promosi, mutasi secara obyektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan *Talent Pool*.
- 5) Manajemen Kinerja : Instansi sudah menerapkan manajemen kinerja, yang dimulai dengan penetapan target kinerja secara cascading dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta Diklat penataan sumber daya manusia aparatur agar kinerja setiap pegawai selaras dengan pencapaian kinerja organisasi.
- 6) Penggajian, Penghargaan dan Disiplin : Instansi sudah mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dalam membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.
- 7) Perlindungan dan Pelayanan : Instansi mempunyai program perlindungan dan memberikan pelayanan kepada pegawai.
- 8) Sistem Informasi : Instansi mempunyai sistem yang mendukung terwujudnya manajemen ASN berbasis merit, seperti Sistem Informasi Kepegawaian, *Assessment Center*, *e-performance*, *e-office*, dll

b) Indeks Profesionalitas ASN.

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar Profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi:

- 1) Pegawai ASN;
- 2) Instansi Pemerintah; dan
- 3) Masyarakat.

Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi instansi pemerintah dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional.

- c) Indeks Tata Kelola Manajemen ASN
- 1) Implementasi manajemen ASN berbasis *merit system*;
 - 2) Penetapan ukuran kinerja individu;
 - 3) Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala;
 - 4) Penguatan implementasi *Reward and Punishment* berdasarkan kinerja;
 - 5) Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;
 - 6) Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;
 - 7) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;
 - 8) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (*Talentpool*);
 - 9) Penguatan data base dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;

6. Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran

Reformasi Birokrasi Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran memastikan akuntabilitas Kinerja berorientasi pada hasil dan memastikan keterkaitan antara kinerja organisasi, unit kerja dan individu pegawai.

Sebagaimana disebutkan bahwa pencapaian akuntabilitas kinerja menjadi target yang diprioritaskan, sebagai pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya. Kinerja sebagai dasar dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara menyeluruh. Untuk itu, perlu memahami manajemen kinerja, yaitu :

- a) Apa ukuran keberhasilan dan keberadaan Perangkat Daerah (untuk apa terbentuknya Perangkat Daerah).
- b) Indikator sebagai ukuran keberhasilan.
- c) Target.
- d) Program/kegiatan.

Indikator Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi area Perubahan Penguatan akuntabilitas dan efisiensi anggaran adalah :

a) Nilai SAKIP.

b) Indeks Perencanaan.

Kegiatan yang dilakukan dalam rangka pencapaian indeks antara lain :

- a) Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas *sector (collaborative and crosscutting)*;
- b) Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;
- c) Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (*goal and strategy cascade*);
- d) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;
- e) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;
- f) Penguatan implementasi *value for money* dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;

Orientasi pada Kinerja untuk memastikan kinerja yang akan diwujudkan telah sesuai dengan mandat dan memberikan dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Dengan kata lain program dan kegiatan mencapai indikator sasaran dalam implementasi SAKIP berorientasi pada hasil (outcome). Untuk itu dibutuhkan peta proses bisnis sebagai tata laksana dalam sinergisitas program/kegiatan mulai dari perencanaan, implementasi maupun monitoring dan evaluasi (dari hulu ke hilir) sehingga dapat dipastikan ketepatan kelembagaan, efektif dan efisiensi anggaran dan setiap pegawai pada berbagai tingkatan memberikan kontribusi pada pencapaian kinerja.

Komitmen Pimpinan dalam perencanaan, implementasi (pemenuhan, kualitas, manfaat) maupun monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja diperlukan dalam penerapan SAKIP, yaitu :

a) Perencanaan Kinerja :

- 1) RPJMD.
- 2) Renstra.
- 3) Rencana Kinerja Tahunan.
- 4) Perjanjian Kinerja.

Perencanaan Kinerja merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yg ingin dicapai secara sistematis dan berkesinambungan. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diinginkan dan dapat dicapai.

Perencanaan Kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Hasil dari proses ini berupa Rencana Kinerja Tahunan.

Rencana Kinerja Tahunan diperjanjikan melalui Perjanjian Kinerja.

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

b) Pengukuran Kinerja :

- 1) IKU dan IKI

Dalam upaya Pencapaian Sasaran perlu sebuah alat ukur yang dinamakan Indikator Kinerja.

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan. Indikator

kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu (SMART). Cascading merupakan penjabaran kinerja dan indikator kinerja ke dalam kinerja yang lebih terperinci atau kondisi-kondisi yang mempengaruhinya, dengan menggunakan kerangka logis, digunakan untuk merumuskan kinerja apa yang harus ditagih di tingkat dibawahnya atau merumuskan kegiatan apa yang harus dilakukan

Indikator kinerja berupa :

Hasil (Outcome) : Bagaimana tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan terwujud, berdasarkan Output (Keluaran) atas Kebijakan atau Program yang sudah dilaksanakan.

Keluaran (Output) : Bagaimana produk yang dihasilkan secara langsung oleh adanya kebijakan atau program, berdasarkan Input (Masukan) yang digunakan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban.

IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik.

Indikator Kinerja pada tingkat Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing.

Penetapan Indikator Kinerja Utama wajib menggunakan Azas Konservatisme yaitu azas kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan guna menghasilkan informasi yang handal.

2) Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja.

Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas serta untuk memudahkan pengelolaan kinerja, maka data kinerja harus dikumpulkan dan dirangkum. Pengumpulan dan perangkuman harus memperhatikan indikator kinerja yang digunakan, frekuensi pengumpulan data, penanggungjawab, mekanisme perhitungan dan media yang digunakan.

Untuk itulah perlu dilakukan Pengumpulan Data serta mekanisme pengumpulannya. Data ini merupakan pemetaan kondisi awal terhadap rencana kinerja yang akan diukur dan akan dicapai.

c) Pelaporan Kinerja.

Menyajikan informasi kinerja berupa hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk menguraikan keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, permasalahan, serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Pelaporan Kinerja disertakan uraian mengenai aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara anggaran negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh (akuntabilitas keuangan). Diuraikan juga secara singkat Renstra dan Renja tahun bersangkutan beserta sasaran yang ingin dicapai pada tahun itu dan kaitannya dengan capaian tujuan, misi, dan visi.

	<p>belum melibatkan semua unit organisasi. Oleh sebab itu, keandalan SPIP masih berbeda dari satu unit organisasi ke unit lainnya dalam satu Pemerintah. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai. Tindakan Kepala Daerah menangani kelemahan tidak konsisten</p>
Terdefinisi	<p>Pada tingkat ini, Pemerintah Daerah telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai. Beberapa kelemahan pengendalian terjadi dengan dampak yang cukup berarti bagi pencapaian tujuan organisasi.</p>
Terkelola dan Terukur	<p>Pada tingkat ini, Pemerintah Daerah telah menerapkan pengendalian internal yang efektif. Masing-masing personel pelaksana kegiatan selalu mengendalikan kegiatan pada 118 Tingkat Karakteristik SPIP pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan Pemerintah Daerah. Evaluasi dilakukan secara formal dan terdokumentasi. Namun demikian, kebanyakan evaluasi dilakukan secara manual, belum menggunakan alat bantu aplikasi komputer.</p>
Optimum	<p>Pada tingkat optimum, Pemerintah Daerah telah menerapkan pengendalian intern yang berkelanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan dan</p>

	didukung oleh pemantauan otomatis menggunakan aplikasi komputer. Akuntabilitas penuh diterapkan dalam pemantauan pengendalian, manajemen risiko, dan penegakan aturan. Evaluasi diri sendiri (self assessment) atas pengendalian dilakukan secara terus menerus berdasarkan analisis gap dan penyebabnya. Para pegawai terlibat secara aktif dalam penyempurnaan sistem pengendalian intern.
--	--

Secara keseluruhan terdapat 25 fokus penilaian yang tersebar ke dalam lima unsur SPIP. Dengan asumsi bahwa fokus penilaian mempunyai tingkat keterkaitan dan tingkat kepentingan yang berbeda.

Fokus Penilaian Tingkat Maturitas SPIP antara lain :

1) Lingkungan Pengendalian :

- (a) Penegakan Integritas dan Etika.
- (b) Komitmen terhadap Kompetensi.
- (c) Kepemimpinan yg kondusif.
- (d) Struktur organisasi sesuai kebutuhan .
- (e) Delegasi wewenang & tanggung jawab.
- (f) Kebijakan pembinaan SDM Peran APIP yang efektif .
- (g) Hubungan kerja yang baik.

2) Penilaian Resiko :

- (h) Identifikasi Risiko.
- (i) Analisis Risiko.

3) Kegiatan Pengendalian :

- (j) Reviu kinerja.
- (k) Pembinaan SDM.
- (l) Pengendalian Sistem Informasi.
- (m) Pengendalian fisik aset.
- (n) Penetapan & reviu indikator
- (o) Pemisahan fungsi
- (p) Otorisasi
- (q) Pencatatan
- (r) Pembatasan akses
- (s) Akuntabilitas
- (t) Dokumentasi SPI

4) Informasi dan Komunikasi :

- (u) Informasi.
- (v) Komunikasi efektif

5) Pemantauan :

- (w) Pemantauan Berkelanjutan.

(x) Evaluasi Terpisah.

b) Kapabilitas APIP

Kapabilitas APIP adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi sumberdaya manusia APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif.

c) Opini BPK

Opini Wajar tanpa pengecualian (biasa disingkat WTP) adalah opini audit yang akan diterbitkan jika laporan keuangan dianggap memberikan informasi yang bebas dari salah saji material. Jika laporan keuangan diberikan opini jenis ini, artinya auditor meyakini berdasarkan bukti-bukti audit yang dikumpulkan, pemerintah dianggap telah menyelenggarakan prinsip akuntansi yang berlaku umum dengan baik, dan walaupun ada kesalahan, kesalahannya dianggap tidak material dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sukses mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI untuk Laporan Hasil Pengelolaan (LHP) Keuangan Tahun Anggaran 2018. Ini merupakan opini WTP keenam bagi Pemprov Kaltim setelah sebelumnya opini WTP diraih pada tahun 2012, 2014, 2015, 2016, 2017 dan 2018.

Hal ini menunjukkan bahwa sekalipun telah meraih opini WTP, tetapi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur tetap harus melakukan perbaikan tata kelola keuangan daerah.

Dalam rangka penguatan pengawasan Rencana Aksi yang perlu dilakukan antara lain :

- 1) Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;
- 2) Meningkatkan Kompetensi APIP;
- 3) Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);
- 4) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;
- 5) Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;
- 6) Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- 7) Penguatan pengendalian gratifikasi;
- 8) Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;
- 9) Penguatan efektivitas manajemen risiko;
- 10) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan.

d) Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa

Upaya peningkatan kinerja birokrasi agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan fungsi dan mandat yang diberikan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan pengadaan serta mengembangkan sumberdaya manusia di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah yang professional. Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pengadaan barang/jasa sangat terkait dengan fungsi monitoring dan

evaluasi pengadaan serta pengembangan dan penerapan pengadaan secara elektronik, dan juga pelayanan hukum dan sanggah terkait dengan proses pengadaan. Dalam rangka praktek penyalahgunaan kewenangan oleh aparatur negara, dilakukan perbaikan kebijakan dan regulasi pengadaan secara terus menerus, dan penyediaan pelayanan hukum dan sanggah terkait dengan pengadaan, termasuk melalui fungsi monitoring dan evaluasi pengadaan serta pengembangan dan penerapan pengadaan secara elektronik, salah satunya melalui kebijakan Pengukuran Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa.

8. Area Perubahan Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Hal tersebut dituangkan dalam Standar Pelayanan yang mencakup 14 Komponen, dimana dalam penyusunan, penetapan, penerapan hingga evaluasi melibatkan masyarakat.

Standar Pelayanan adalah tolok ukur sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan pemerintah dan disusun oleh setiap penyelenggara pelayanan publik. Standar Pelayanan ini dipampang dan dipublikasikan sebagai keterbukaan informasi publik, salah satunya melalui Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP).

Indikator Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi area Perubahan Pelayanan Publik adalah :

- a) Indeks Pelayanan Publik.
- b) Survei Kepuasan Masyarakat.
- c) Indeks Inovasi Daerah.

Bukti terjadi peningkatan kualitas pelayanan publik dari pengukuran indeks pelayanan publik sebagai alat evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik.

6 aspek yang digunakan dalam pengukuran indeks pelayanan publik yaitu :

- a) pemenuhan Kebijakan Pelayanan (standar pelayanan, maklumat pelayanan dan survei kepuasan masyarakat),
- b) peningkatan Profesionalisme SDM,
- c) peningkatan kualitas Sarana dan Prasarana,
- d) pemanfaatan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP),
- e) pengelolaan konsultasi dan pengaduan (termasuk penerapan SP4N-LAPOR!) whistleblowing System maupun canal pengaduan lainnya yang dikelola.
- f) penyelenggaraan inovasi dalam pelayanan
- g) Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)

Dalam melakukan evaluasi kinerja penyelenggara pelayanan publik dilakukan melalui Survei Kepuasan Masyarakat. Hasil Survei ini menjadi Indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan masing-masing unsur menjadi rencana program peningkatan kualitas pelayanan sebagai tindak lanjut hasil survey.

Dalam rangka penguatan pelayanan publik disamping kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik antara lain:

- a) Penyusunan, Penetapan dan Penerapan Standar Pelayanan.
- b) Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pelayanan melalui Survei Kepuasan Masyarakat.
- c) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;
- d) Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;
- e) Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.
- f) Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- g) Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;
- h) Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;
- i) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala; dan
- j) Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.

c. *QUICKWINS*

QuickWins dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Untuk Program quick win mandatory :

Penyederhanaan Birokrasi melalui penyesuaian jabatan dari struktural ke fungsional.

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI
SASARAN 1 BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL

No.	Program/Area Perubahan	Indikator	Baseline	Target Tahunan					Kegiatan	Keterangan
				2021	2022	2023	2024	2025		
1	Penataan Peraturan Perundangan/Deregulasi Kebijakan	1 Indeks Reformasi Hukum 2 Indeks Kualitas Kebijakan							1 Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan over lapping peraturan); 2 Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; 3 Penguatan sistem Regulasi Nasional di lingkup IP; 4 Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan 5 Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan	
2	Penguatan Akuntabilitas	3 Nilai SAKIP	77,67	76,60	76,65	77,00	78,00	78,50	1 Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>);	

		4	Indeks Perencanaan	78,53	80	85	90	95	100	<p>2 Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja</p> <p>3 Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);</p> <p>4 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;</p> <p>5 Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</p> <p>6 Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja</p>	
3	Pengawasan	5	Maturitas SPIP	3	3	3	3	3	4	1 Melakukan Penguatan implementasi SPIP aparatur pengawas di seluruh bagian organisasi;	
		6	Kapabilitas APIP	3	3	3	3	3	4	2 Meningkatkan Kompetensi APIP;	

		7	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	3	Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal)
		8	Indeks Tata kelola Pengadaan barang & Jasa	8/9	8/9	9/9	9/9	9/9	9/9	4	Melakukan pengelolaan dan Akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;
						Level 3	Level 3	Level 4	Level 4	5	Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;
										6	Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
										7	Penguatan pengendalian gratifikasi;
										8	Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;
										9	Penguatan efektivitas manajemen risiko;
										10	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;

SASARAN 2 BIROKRASI YANG KAPABEL

No.	Program/Area Perubahan	Indikator	Baseline	Target Tahunan					Kegiatan	Keterangan
				2021	2022	2023	2024	2025		
4	Manajemen Perubahan	9 Indeks Kepemimpinan Perubahan	2,31	2,5	2,75	3	3,5	4	1 Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform); 2 Penguatan nilai integritas; 3 Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model; 4 Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0	
5	Penataan Organisasi/Kelembagaan	10 Indeks Kelembagaan	65,64	65,65	65,66	65,67	65,68	65,69	1 Asessment organisasi berbasis kinerja; 2 Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen;	
		11 Kematangan Organisasi	41,93	42,00	42,50	43,00	43,50	44,00	3 Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi	
6	Penataan Tata Laksana	12 Indeks SPBE	3,04	2,06	2,08	3	3,2	3,5	1 Penerapan Tata Kelola SPBE 2 Penerapan Manajemen SPBE 3 Penerapan Layanan SPBE	

		13 Indeks Pengawasan Kearsipan	66,36	70	73	78	81	85	4 Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;	
		14 Indeks Pengelolaan Keuangan							5 Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);	
		15 Indeks Pengelolaan Aset							6 Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;	
		16 Indeks Pemerintahan Daerah	3,0900	3,0900	3,1000	3,1020	31070	3,1200	7 Mengimplementasikan digitalisasi arsip;	
									8 Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan	
									9 Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku;	
									10 Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;	
									11 Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;	
									12 Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;	
7	Sistem Manajemen SDM	17 Indeks Profesionalitas ASN	61,0	65,0	70,0	75,0	80,0	85,0	1 Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional	
		18 Indeks Merit System	256	260	265	270	275	280	2 Implementasi manajemen ASN berbasis merit system;	
		19 Indeks Tata Kelola							3 Penetapan ukuran Kinerja individu;	

SASARAN 3 PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA

No.	Program/Area Perubahan	Indikator	Baseline	Target Tahunan					Kegiatan
				2021	2022	2023	2024	2025	
8	Pelayanan Publik	20 Indeks Pelayanan Publik	2,68 (C)	2,68 (C)	3,01 (B-)	3,25 (B-)	3,51 (B)	4,00 (B)	1 Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)
		21 Hasil Survei kepuasan Masyarakat	81,34 (Baik)	81,37 (Baik)	82 (Baik)	82,3 (Baik)	82,5 (Baik)	83 (Baik)	2 Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; 3 Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;
		22 Indeks Inovasi Daerah	51	51					4 Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau. 5 Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; 6 Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2021-2025

Agar Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan secara optimal, perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah dibantu oleh Tim Pelaksana yaitu Tim Reformasi Birokrasi untuk memastikan kegiatan program mikro serta monitoring dan evaluasi atas implementasinya.

Tugas dari Tim Pelaksana ini adalah:

- a. Merumuskan *Road Map* pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Instansi dan mendorong Rencana Tindak Kerja unit kerja.
- b. Melaksanakan *Road Map* Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas;
- c. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di instansi dan unit kerjanya;
- e. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*. Diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit kerja sehingga program Reformasi Birokrasi internal dilaksanakan secara bersama-sama.

1. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut :

- a) Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah Reformasi Birokrasi untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi masih sesuai dengan target-target yang ada dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi.
- b) Pertemuan rutin pada tingkat unit pengelola Reformasi Birokrasi untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi agar konsisten dengan *Road Map* dan memberikan laporan kepada tim pengarah hasil dari monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi.
- c) Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Instansi untuk :
 - 1) Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
 - 2) Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
 - 3) Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat yang kemudian hasilnya dilaporkan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi.

Evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja sampai pada tingkat instansi, sebagai berikut :

- a) Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi 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 tahunan disetiap tingkat instansi/Pemerintah Provinsi.
Evaluasi ini menjadi penentuan langkah kegiatan selanjutnya maupun dalam pengambilan keputusan. Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari :
 - 1) Hasil-hasil monitoring;
 - 2) Survei kepuasan masyarakat
 - 3) Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya.
 - 4) Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat/Pengawas Internal.

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

2. PENDANAAN

Setiap program dan kegiatan terkait Implementasi Reformasi Birokrasi dibebankan pada masing-masing Perangkat Daerah Pengampu Area Perubahan sesuai tugas dan fungsinya.

3. SINKRONISASI ROAD MAP DENGAN RENCANA STRATEGIS

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program jangka menengah dan tahunan instansi.

BAB VI
PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan kapabel sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional serta bersih dan bebas praktek KKN. Reformasi Birokrasi juga mendorong agar manfaat keberadaan Pemerintah dapat dirasakan masyarakat. Dengan kata lain bahwa Pemerintah hadir. Di tengah tuntutan masyarakat yang tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak Pemerintah untuk terus menerus meningkatkan kualitas pelayanan, perubahan *mindset* dan *culture set* agar mampu menunjukkan *performa* kinerjanya.

Untuk mewujudkan hal tersebut, kesuksesan Reformasi Birokrasi merupakan tanggung jawab setiap elemen, serta harus disadari dan dibangun bersama, baik oleh Perangkat Daerah Pengampu Area Perubahan maupun seluruh Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KANTOR KEPALA BIRO HUKUM,



MOZANI ERAWADI
19710124 199703 1 007