



**BUPATI LAMPUNG TIMUR  
PROVINSI LAMPUNG**

**PERATURAN BUPATI LAMPUNG TIMUR  
NOMOR 08 TAHUN 2022  
TENTANG**

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2022-2026**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI LAMPUNG TIMUR,**

- Menimbang : bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, terarah dan berkesinambungan perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022-2026;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Way Kanan, Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Timur dan Kotamadya Daerah Tingkat II Metro (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3825);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara, yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 141);
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 590);
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
12. Peraturan Menteri Negara 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);
13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 7 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2021 Nomor 07);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2022-2026.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan dan

kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Timur.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu bupati/walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota.
6. Grand Design Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.
7. 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.
8. Tim Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur adalah terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

## **BAB II MAKSUD DAN TUJUAN**

### **Bagian Kesatu Maksud**

#### **Pasal 2**

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

### **Bagian Kedua Tujuan**

#### **Pasal 3**

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan.

## **BAB III ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI**

#### **Pasal 4**

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022-2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN.

BAB II : EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI.

BAB III : ANALIS LINGKUNGAN STRATEGIS.

BAB IV : SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026.

BAB V : MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026.

BAB VI : PENUTUP

(2) Uraian Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022-2026 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

**BAB IV**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 5**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 01 Januari 2022.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Ditetapkan di Sukadana  
pada tanggal 7 Januari 2022

**BUPATI LAMPUNG TIMUR,**

**Ttd**

**M. DAWAM RAHARDJO**

Diundangkan di Sukadana  
pada tanggal 7 Januari 2022

**SEKRETARIS DAERAH**  
**KABUPATEN LAMPUNG TIMUR,**

**Ttd**

**MOCH. JUSUF**

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2022 NOMOR 08

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI LAMPUNG TIMUR  
NOMOR 08 TAHUN 2022  
TENTANG ROAD MAP REFORMASI  
BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN  
LAMPUNG TIMUR TAHUN 2022-2026

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2022-2026

BAB I  
PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional. Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah perlu untuk menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan stakeholder yang berkepentingan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode Road Map Reformasi Birokrasi nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Gambar 1.1  
GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI



Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Periodisasi perjalanan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur tidak terlepas dari pengaruh perkembangan paradigma ilmu administrasi dan tata kelola pemerintahan yang berkembang di Indonesia. Upaya perbaikan tata kelola pemerintahan dilakukan dengan mencari paradigma terbaik yang dapat dipraktikkan di lapangan. Secara umum, penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Lampung Timur mengarah pada praktik paradigma *New Public Management*, yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, serta *New Public Service (Governance)* yang ditunjukkan dengan keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media masa. Meskipun demikian, pada beberapa kondisi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur masih menerapkan beberapa praktik birokrasi weberian, khususnya dalam mengelola pelayanan yang bersifat strategis dan terkait dengan kemandirian daerah. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa saat ini Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur; ketiga paradigma berjalan secara paralel dan digunakan secara kontekstual sesuai dengan kebutuhannya. Tentunya, apapun paradigma yang digunakan, hasil yang ingin diwujudkan adalah Birokrasi yang berkelas dunia.

Road Map ini disusun untuk membantu menjabarkan Visi dan Misi Bupati Lampung Timur terpilih sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Timur periode 2021-2026. Sehingga dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah melaksanakan Reformasi Birokrasi sejalan dengan sasaran strategis masing-masing. Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program Reformasi Birokrasi.

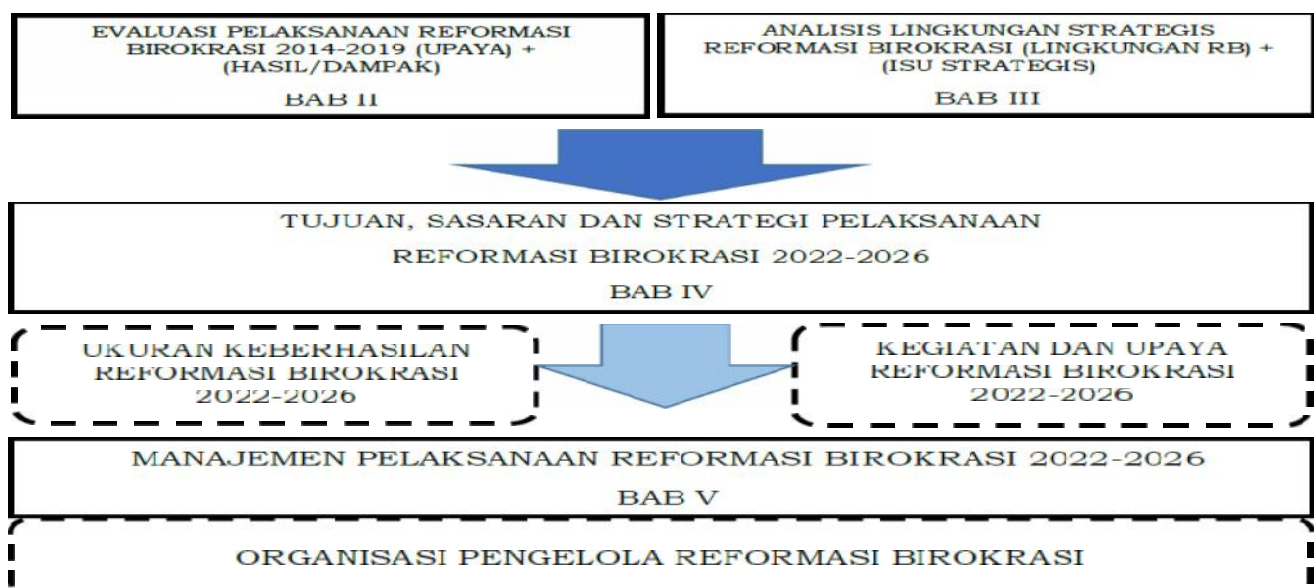
Pelayanan publik yang prima serta birokrasi akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci bagi terwujudnya Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi juga mendorong terbentuknya Perangkat Daerah yang keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Ditengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak Pemerintah Daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong

agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya. Tidak hanya itu, sesuai arahan Presiden RI Joko Widodo juga menekankan birokrasi juga harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Berbagai arahan Presiden tersebut menunjukkan bahwa Reformasi Birokrasi harus dibangun secara sistematis dan berkelanjutan. Reformasi Birokrasi harus disadari dan dibangun bersama oleh seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia, tanpa kecuali dalam mewujudkan Visi Indonesia Maju.

Dalam Road Map RB ini, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap perangkat daerah akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tantangan yang dihadapi perangkat daerah. Selain itu, guna meningkatkan kualitas Road Map ini dibandingkan dengan Road Map sebelumnya, terdapat setidaknya tiga hal yang diperbaharui. **Pertama**, Road Map ini lebih menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. **Kedua**, program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan Perangkat Daerah dan UPTD. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari pemerintah daerah. **Ketiga**, analisis dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan reformasi birokrasi yang lebih utuh. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pembahasan tentang “Evaluasi atas Capaian Reformasi Birokrasi 5 Tahun Terakhir” serta “Analisis atas Lingkungan Strategis”. Kedua pembahasan tersebut menjadi dasar bagi penetapan Sasaran Reformasi Birokrasi, upaya yang perlu dilakukan, serta manajemen atau pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Gambar 1.2

KERANGKA PIKIR DAN KETERKAITAN ANTAR BAGIAN ROAD MAP RB 2022-2026



Selain itu, pada *Road Map* ini tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan didapatkan dari proses berpikir logis yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti akademisi dari berbagai universitas, praktisi, pengusaha, birokrat, dan masyarakat dengan berdasarkan dua pertimbangan yang sudah disebutkan sebelumnya (evaluasi pencapaian Reformasi Birokrasi 2014-2019 dan Analisis Lingkungan Strategis). Strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga diformulasikan secara lebih riil menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan, dengan mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan banyak pihak. Pelibatan ini dilakukan secara vertikal, yaitu melibatkan setiap level jabatan dalam pemerintahan dari level paling strategis sampai paling teknis, maupun secara horizontal yaitu melibatkan banyak perangkat daerah terkait, dan unsur di luar pemerintahan seperti masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan politisi.

Gambar 1.3  
HAL-HAL BARU PADA *ROAD MAP* RB 2022-2026





## BAB II

### EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

#### A. EVALUASI CAPAIAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Implementasi reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Lampung Timur pada periode 2015 sampai dengan 2021 secara umum dirasakan masih kurang baik. Hal ini tampak pada hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur pada Tahun 2019, dimana indeks reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur adalah 48,38 dengan kategori “C”. Sedangkan indeks reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2020 adalah 48,40 juga masih kategori “C”. Adapun evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 atas pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Lampung Timur merupakan yang kedua dilakukan, namun di tahun sebelumnya Pemerintah Kabupaten Lampung Timur tidak pernah mengisi lembar kerja evaluasi (LKE) pada aplikasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) milik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pemerintah Kabupaten Lampung Timur selama tahun 2021 telah melakukan berbagai upaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi, baik tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) maupun OPD, namun masih dijumpai beberapa hal yang perlu diperbaiki, antara lain:

1. Kualitas penerapan reformasi birokrasi sudah mulai dikoordinasikan dengan baik pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda), namun belum secara komprehensif menyentuh seluruh Perangkat Daerah (PD). Hal ini dapat dilihat dari belum adanya rencana kerja reformasi birokrasi yang fokus dan selaras antara tingkat Pemda dengan PD.
2. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian reformasi birokrasi belum dilakukan secara berkala dan menyeluruh. Selain itu, kemampuan asesor RB dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan program reformasi birokrasi juga masih minim.
3. Agen perubahan yang dibentuk baik di tingkat Pemerintah Daerah maupun PD belum memiliki rencana aksi perubahan yang konkret dan inovatif, sehingga belum mampu menunjukkan hasil nyata dalam menggerakkan perubahan pada lingkup organisasi. Peta keterkaitan antara kebijakan Pusat, Pemda dan PD belum disusun secara komprehensif dan menyeluruh, sehingga berpotensi menimbulkan tumpang tindih kebijakan atau peraturan perundang undangan.

4. Tindak Lanjut atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 382 s.d 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional belum diterapkan secara menyeluruh;
5. Peta proses bisnis belum menggambarkan hubungan kinerja antar Perangkat Daerah hingga ke level terendah, sehingga belum terlihat keterkaitan kinerja yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi;
6. Penerapan *E-Government* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur belum sepenuhnya optimal, seperti beberapa aplikasi manajemen internal maupun pelayanan kepada *masyarakat/stakeholder* yang belum terintegrasi;
7. Penguatan sistem manajemen SDM belum sepenuhnya optimal, hal ini disebabkan antara lain belum dilakukannya pemetaan talents sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/suksesi serta penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang belum dilakukan secara menyeluruh;
8. Penerapan manajemen kinerja sektor publik masih ditemukan beberapa kelemahan terutama terkait dengan tujuan dan sasaran kinerja yang belum berorientasi hasil (outcome) dan indikator kinerja tujuan dan sasaran yang belum sepenuhnya memenuhi prinsip indikator yang SMART. Selain itu, pelaksanaan monitoring kinerja masih belum berjalan optimal. Informasi kinerja yang dihasilkan dari mekanisme monitoring kinerja masih belum efektif memicu berbagai perbaikan kinerja yang diperlukan;
9. Penguatan kebijakan pengawasan internal dan integritas, seperti penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah belum berjalan secara efektif pada PD;
10. Pembangunan Zona Integritas belum cukup masif dan intensif dilakukan pada pada unit kerja yang memberikan layanan utama dan strategis, sehingga belum dapat mewujudkan unit kerja yang memiliki predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM);
11. Implementasi pelayanan publik khususnya di PD belum sepenuhnya optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih sedikitnya PD yang telah menindaklanjuti hasil survei kepuasan masyarakat dan menerapkan kebijakan pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar.

## B. AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* RB. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, kedelapan area tersebut oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dinilai masih relevan untuk dijalankan. Namun demikian, dalam rangka menyesuaikan dengan dinamika pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur melakukan klusterisasi/*regrouping area* berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Harapannya, dalam *Road Map* baru ini tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan output dari masing-masing area. Selain isu klusterisasi/*regrouping area* perubahan, muncul usulan dari perangkat daerah untuk diberi keleluasaan dalam memprioritaskan program Reformasi Birokrasi sesuai dengan kebutuhan di perangkat daerah masing-masing. Berdasarkan prioritas, delapan area perubahan dapat menjadi semacam “*list of priority*” yang masing-masing perangkat daerah diberi keleluasaan untuk menentukan fokus prioritas dan kemudian menyusun program yang relevan. Dengan demikian, area perubahan tersebut lebih dipandang sebagai sebuah model atau pola yang pencapaiannya disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing perangkat daerah. 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 2.1  
AREA PERUBAHAN



### C. IMPLEMENTASI PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi telah menjadi prioritas nasional sejak dikeluarkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada tahun 2010. Sudah hampir satu dekade berjalan, secara umum Reformasi Birokrasi masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pemerintah daerah. Hingga saat ini, beberapa Perangkat Daerah belum menjalankan agenda Reformasi Birokrasi. Hasil evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi, khususnya di tingkat Perangkat Daerah, ditemukan bahwa berbagai program Reformasi Birokrasi minim value karena para Aparatur di Perangkat Daerah tidak memahami filosofi program yang bersangkutan. Program seringkali diadopsi dari daerah lain yang dianggap berhasil, meskipun secara kontekstual tidak sesuai dengan kebutuhan daerah yang mengadopsi program tersebut. Hal ini terjadi karena penyusunan dan pelaksanaan berbagai program reformasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah ditujukan hanya sekedar untuk memenuhi indikator evaluasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, namun tidak menjawab permasalahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal birokrasi. Melihat kondisi ini, “*demand-based reform*” perlu menjadi fokus pemerintah daerah dan perangkat daerah ke depan. Proses pembelajaran dalam transfer kebijakan dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah lain yang dianggap relatif berhasil dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi mutlak diperlukan. Tidak hanya ini perlu diusahakan dalam meningkatkan adaptasi kontekstual masing-masing Perangkat Daerah tetapi juga menciptakan value baru yang mendukung internalisasi perubahan *mind-set* dan *culture-set*-nya. Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa dari kedelapan area perubahan dan indikator yang ada di dalamnya, hasil evaluasi 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 yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil 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 Reformasi Birokrasi cakupan penilaian dilakukan pada pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1. Perubahan *Mindset* dan Budaya Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dalam mendorong untuk melakukan internalisasi atas perubahan pola pikir, maka diperlukan suatu perubahan peraturan untuk mengganti paradigma yang lama. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Telah 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.

2. Deregulasi Kebijakan

Dalam *Road Map* ini deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan. Pemerintah Kabupaten Lampung Timur mesti menyesuaikan dengan kebijakan Pemerintah dalam penyusunan regulasi baik peraturan daerah maupun peraturan bupati dalam rangka mempercepat pemberian pelayanan. Secara nyata, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur telah melakukan penataan peraturan perundang-undangan terutama terkait dengan perijinan investasi di Lampung Timur.

3. Penyederhanaan Birokrasi dilakukan melalui pengkajian yang matang guna mendapatkan bentuk Perangkat Daerah yang efektif, efisien dan tepat fungsi. Penyederhanaan birokrasi secara substansial, tidak hanya terbatas pada struktur, tetapi juga aspek kultur dan inovasi kerja. Penyederhanaan Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dilakukan pada Jabatan Pengawas (Eselon IV) untuk menghadirkan pelayanan publik yg terukur dan mampu mewujudkan efisiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penyederhanaan birokrasi pada Jabatan Pengawas (Eselon IV) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur sesuai dengan kebijakan, tidak dilakukan terhadap:

- a. Jabatan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggungjawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa;
- b. Jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; dan

c. Jabatan yang memiliki kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

#### 4. Perbaikan Tata Laksana

Telah diterbitkan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu baik di instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah. Arsitektur SPBE Nasional akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Berdasarkan kebijakan tersebut, seluruh 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 Sumber Daya Manusia Aparatur

Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dituntut untuk melaksanakan merit system sehingga tercipta ASN yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi sesuai dengan peta jabatan yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutman ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak dipungut biaya, sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel. Karena hasil seleksi dapat diketahui secara langsung (*real time*) tanpa perlu menunggu lama (hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian). Sejak pengadaan CPNS tahun 2017, seluruh instansi baik Pusat maupun Daerah telah menggunakan sistem CAT dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Sehingga nantinya akan di dapat ASN yang benarbenar kompeten dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Kriteria penetapan dan kebutuhan ASN serta pelaksanaan seleksi ASN diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, begitu juga dengan penentuan kelulusan peserta seleksi yang berdasarkan nilai ambang batas (*passing grade*)

yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Bagi peserta seleksi CPNS yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan/*passing grade* akan diambil kelipatan tiga besar berdasarkan alokasi kebutuhan/formasi masing-masing jabatan untuk mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Tahap akhir penilaian akan dilakukan integrasi nilai SKD dan SKB untuk menentukan peserta yang berhak dinyatakan lulus akhir seleksi CPNS. Hal ini mengingat bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih, kompeten, dan melayani, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki standar nilai kompetensi dasar bagi Pegawai Negeri Sipil serta standar nilai kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural (bagi PPPK) agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan peranannya sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelayan masyarakat. Upaya lain yang telah dilakukan dalam mendorong terciptanya ASN unggul dan berdaya saing tinggi adalah diterapkannya *Talent Pool* ASN Nasional sebagai dasar pengembangan karier ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit. *Talent Pool* ASN diharapkan dapat mewujudkan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN melalui penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, berbasis kompetensi dan kinerja. Selain itu, penataan sumber daya manusia aparatur juga diarahkan agar kinerja setiap pegawai selaras dengan pencapaian kinerja organisasi. Untuk itu, penerapan manajemen kinerja yang efektif melalui perencanaan kinerja pegawai, bimbingan kinerja, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai menjadi kata kunci didalamnya.

#### 6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pemerintah Kabupaten Lampung Timur terus menerus mendorong penguatan Akuntabilitas Kinerja melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di seluruh perangkat daerah. Hal ini sesuai dengan perintah presiden dalam berbagai kesempatan yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBN/APBD yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien.

#### 7. Penguatan Pengawasan.

Percepatan Reformasi Birokrasi dihadapkan pada tantangan luasnya wilayah Kabupaten Lampung Timur, banyaknya Perangkat Daerah 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 penancangan pembangunan Perangkat Daerah percontohan (*role*

*model*) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada perangkat daerah yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Meskipun hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB belum berhasil menetapkan Perangkat Daerah sebagai WBK ataupun WBBM. Oleh karena itu, pembangunan Zona Integritas merupakan program *Quick wins* dalam rangka penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

#### 8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia 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. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan prima tersebut harus dimiliki oleh semua perangkat daerah. Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari pelaksanaan bimbingan dan pendampingan terkait bidang pelayanan publik yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah kepada perangkat daerah. Selain itu, bukti terjadi peningkatan kualitas pelayanan publik tidak terlepas dari pengukuran indeks pelayanan publik sebagai alat evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan, dimana ada 6 aspek yang digunakan dalam pengukuran indeks yaitu pemenuhan Kebijakan Pelayanan (standar pelayanan, maklumat pelayanan dan survei kepuasan masyarakat), peningkatan Profesionalisme SDM, peningkatan kualitas Sarana dan Prasarana, pemanfaatan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP), pengelolaan konsultasi dan pengaduan (termasuk penerapan LAPOR!), serta penyelenggaraan inovasi dalam pelayanan publik, berlomba-lomba dipenuhi oleh unit layanan yang dievaluasi. Kualitas Pelayanan Publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur tercermin dari hasil survei kepuasan masyarakat yang dilaksanakan bekerjasama dengan lembaga perguruan tinggi. Adapun hasil survei pada tahun 2021 menunjukkan persepsi masyarakat atas kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dengan nilai sebesar 84,06 atau berdasarkan indeks sebesar 3,36 dan masuk pada kategori mutu pelayanan BAIK (B). Nilai tersebut mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan hasil survei tahun 2020 yang nilainya hanya sebesar 80,65 atau berdasarkan indeks sebesar 3,22.



Adapun yang terkait dengan inovasi pelayanan di beberapa unit layanan/Perangkat Daerah juga semakin meningkat. Dengan adanya inovasi tersebut diharapkan mampu melakukan terobosan layanan yang baik, efektif dan efisien. Pemerintah Kabupaten Lampung Timur juga mendorong partisipasi masyarakat dalam perbaikan penyelenggaraan pelayanan publik. Melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!), masyarakat dapat memberikan aduan, masukan ataupun apresiasi atas pelayanan publik. Sampai tahun 2019 SP4N-LAPOR telah terhubung dengan Kementerian PAN dan RB. Sejumlah pengaduan masyarakat pada tahun 2021 telah ditindaklanjuti 100%. Bukti lain dari terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik adalah dilihat dari inovasi pelayanan publik yang dikembangkan oleh Perangkat Daerah Penyelenggara Pelayanan Publik. Inovasi pelayanan publik merupakan wujud dari semangat dan pemikiran kreatif penyelenggara pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang lebih baik daripada biasanya. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 002.6-5848 Tahun 2021 tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota Tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur mendapatkan kategori INOVATIF. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tetap memprioritaskan dan mendorong Perangkat Daerah untuk meningkatkan Indeks Pelayanan Publiknya melalui 6 aspek, termasuk di dalamnya mengembangkan/membangun Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik, Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR) yang responsif, dan juga inovasi pelayanan publik. Dalam implementasi Program Reformasi Birokrasi tersebut tentunya bukan tanpa masalah atau kendala. Secara umum masalah yang dihadapi adalah pengorganisasian dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi. Dalam konteks (1) perencanaan dan penganggaran yang belum terintegrasi dengan agenda Reformasi Birokrasi, (2) belum ada Dana Alokasi Khusus (DAK) dalam pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi sehingga secara keuangan Reformasi Birokrasi dilaksanakan sebagai pelengkap dengan pendanaan seadanya. Dalam konteks (3) *machinery* pelaksanaannya, kedudukan dan bentuk tim pelaksana Reformasi Birokrasi masih belum jelas.

#### D. DAMPAK/HASIL KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI

Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode sebelumnya menunjukkan bahwa upaya menuju Pemerintahan Berkelas Dunia yang telah dilaksanakan menghasilkan beberapa perubahan. Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik. Kebijakan Reformasi Birokrasi di tahun 2015-2019 ditujukan untuk mencapai 3

(tiga) sasaran utama yaitu; (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2) Birokrasi yang efisien dan efektif, dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Keberhasilan pencapaian 3 (tiga) sasaran tersebut diukur dengan beberapa indikator yang tertuang dalam *Road Map* RB 2015-2019.

Tabel 2.1  
PENCAPAIAN SASARAN PADA ROADMAP RB TAHUN 2015-2019

1. Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintah Daerah

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya kapasitas dan kualitas sumber daya manusia aparatur Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.	Persentase pengusulan CPNS yang direkrut sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.	80%	85%	90%	100 %	100%	100%
	Persentase pegawai yang ditempatkan sesuai dengan standar kompetensi.	70%	75%	80%	95%	100%	97,5%
	Persentase pegawai yang ditingkatkan sesuai dengan kompetensinya sesuai kebutuhan unit kerja.	70%	80%	90%	100%	100%	96%
	Persentase pegawai yang capaian kerjanya sesuai unit target.	70%	80%	90%	95%	100%	95%
Meningkatnya kesejahteraan pegawai.	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kesejahteraan pegawai.	70%	80%	80%	80%	80%	97%
Meningkatnya kinerja pegawai.	Persentase pegawai yang capaian kerjanya sesuai target.	70%	75%	80%	85%	90%	96,3%
Meningkatnya pimpinan yang menjadi role model.	Tingkat persepsi pegawai terhadap pimpinan yang dapat dijadikan role model.	70%	80%	80%	80%	80%	95%

b. Pengawasan

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya kualitas dan kuantitas aparatur pengawasan.	Jumlah Auditor	11	16	20	24	24	11
	Jumlah pengawas penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah.	12	16	20	24	24	27
	Persentase aparat pengawas yang memperoleh peningkatan kompetensi.	70%	80%	90%	100%	100%	96%
Meningkatnya penerapan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP).	Persentase SKPD yang akan menerapkan SPIP.	70%	80%	90%	100%	100%	100%
	Persentase penyimpangan yang ditindaklanjuti tepat waktu	70%	80%	90%	100%	100%	100%
Meningkatnya kualitas dan kuantitas aparatur pengawasan.	Persentase standar operasional prosedur yang diterapkan.	70%	75%	80%	85%	90%	95%

c. Tatalaksana

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya fasilitas kerja sesuai standar	Persentase fasilitas kerja yang distandarisasikan.	70%	80%	80%	80%	80%	85%

2. Prioritas yang harus terus dipelihara

a. Meningkatkan Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) Menjadi Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Diperoleh opini WTP dari BPK.	Opini BPK	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

b. Pemenuhan kewajiban bagi pimpinan untuk menyerahkan Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya pejabat yang menyerahkan LHKPN.	Persentase pejabat yang telah menyerahkan LHKPN.	80%	90%	95%	100%	100%	100%

c. Penyediaan pengaduan untuk penyampaian informasi indikasi tindak korupsi, kolusi, dan nepotisme

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya efektivitas sarana pengaduan penyampaian informasi indikasi tindak korupsi, kolusi, dan nepotisme.	Persentase pengaduan yang berhasil ditindaklanjuti.	70%	75%	80%	85%	90%	98%

d. Pendidikan gratis sampai tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)

SASARAN	INDIKATOR	TARGET					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya kualitas pelayanan gratis pendidikan.	Tingkat kepuasan penduduk atas pelayanan pendidikan gratis.	70%	80%	80%	80%	80%	90%

e. Peningkatan kapasitas guru

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya kapasitas dan kualitas guru.	Persentase guru yang memperoleh peningkatan kompetensi.	75%	85%	90%	95%	100%	95%

f. Saluran internet di sejumlah tempat

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya pelayanan internet gratis diberbagai lokasi.	Jumlah lokasi dengan akses internet.	10	15	20	25	30	24

g. Sistem integrasi layanan BPJS

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya pelayanan jaminan kesehatan nasional.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan jaminan kesehatan nasional.	70%	80%	80%	80%	80%	90%

h. Pelayanan kesehatan prima

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan kesehatan.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.	70%	80%	80%	80%	80%	90%

i. Nilai akuntabilitas kinerja kategori B

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja menjadi B.	Nilai akuntabilitas kinerja.	C	CC	B	BB	A	CC

j. Penerapan e-audit

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya kualitas pengolahan keuangan.	Tingkat kepatuhan dalam pengolahan keuangan.	80%	85%	90%	95%	100%	100%

3. Prioritas yang Terkait dengan Peningkatan Kualitas Pelayanan

a. Peningkatan kompetensi guru

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya kualitas guru.	Persentase guru yang memperoleh peningkatan kompetensi.	70%	80%	90%	95%	100%	100%
	Persentase guru yang telah memperoleh sertifikasi.	70%	85%	90%	95%	100%	100%
	Persentase murid yang memperoleh nilai ujian akhir nasional di atas rata-rata nasional.	50%	60%	70%	80%	80%	80%

b. Pelayanan perizinan

1) Izin mendirikan bangunan

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan izin mendirikan bangunan.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan izin mendirikan bangunan.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

2) Izin gangguan

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan izin gangguan.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan izin gangguan.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

3) Izin bidang kepariwisataan

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan izin bidang kepariwisataan.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan izin bidang kepariwisataan.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

4) Izin jasa usaha

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan izin usaha.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan izin usaha.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

5) Izin bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan izin bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan perindustrian, perdagangan dan koperasi.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

6) Izin bidang perhubungan

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya pelayanan izin bidang perhubungan.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan izin bidang perhubungan.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

7) Quick Wins

(a) Pilot project pengembangan sistem informasi dan penerimaan siswa baru SMP dan SMA berbasis online.

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya kualitas pelayanan sistem informasi dan penerimaan siswa baru SMP dan SMA berbasis online.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan sistem informasi dan penerimaan siswa baru SMP dan SMA berbasis online.	70%	80%	80%	80%	80%	80%

(b) Penerapan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan melalui PTSP	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan perizinan melalui PTSP	70%	80%	80%	80%	80%	85%

4. Zona Intergrasi Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM)

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya unit kerja yang ditetapkan sebagai Zona Intergrasi menuju WBK/WBBM.	Jumlah unit kerja ditetapkan sebagai Zona Intergrasi menuju WBK/WBBM.	Semua SKPD	Semua SKPD	Semua SKPD	Semua SKPD	Semua SKPD	-
Meningkatnya kualitas pelayanan Pemerintah Daerah.	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Pemerintah Daerah	70%	80%	80%	80%	80%	80,83%

E. TANTANGAN/HAMBATAN

Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi telah menjadi prioritas nasional sejak dikeluarkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada tahun 2010. Sudah hampir satu dekade berjalan, secara umum Reformasi Birokrasi masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pemerintah.

1. Intervensi Politik

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak dapat dilepaskan dari lingkungan politik. Hal yang menjadi tantangan terbesar dari lingkungan politik adalah

intervensi politik dari para pejabat *political appointee* ke dalam birokrasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi sangat dipengaruhi oleh komitmen para pemimpin dalam menjalankan program Reformasi Birokrasi. Agenda-agenda Reformasi Birokrasi terhambat karena Pemimpin Perangkat Daerah kurang memiliki komitmen untuk mendukung Reformasi Birokrasi karena birokrasi diposisikan untuk mengamankan kepentingan politik sehingga birokrasi menjadi tidak netral. Dampak negatif intervensi politik ke dalam birokrasi dan ketidaknetralan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat meningkat dalam hal korupsi kebijakan, misalnya alokasi anggaran yang tidak sesuai dengan tujuan peruntukan awalnya, hingga pelayanan diskriminatif. Situasi ini dapat berkembang menjadi semakin negatif ketika tidak ada nilai-nilai antikorupsi dan etika publik yang terinternalisasi ke dalam ASN, penerapan nilai-nilai budaya kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan tidak bisa dijalankan sebagaimana mestinya. Demikian pula sistem dan maturitas aparat pengawas internal pemerintah (SPIP dan APIP) yang masih rendah.

## 2. Inkapabilitas ASN dan Mentalitas *Silo*

Rendahnya kompetensi ASN mempersulit pelaksanaan Reformasi Birokrasi, bahkan sebagian bersikap resisten dan tidak memahami esensi Reformasi Birokrasi. Hal tersebut diperburuk dengan mentalitas silo yang menjadi penghadang upaya sinergitas agenda-agenda Reformasi Birokrasi dan membentuk persepsi bahwa Reformasi Birokrasi hanyalah menjadi suatu tugas dari instansi atau sebagian orang yang ditugaskan, atau hanya menjadi sesuatu yang bersifat administratif. Lebih mendasar dalam masalah ini, kapasitas sumber daya manusia masih lemah sehingga tidak mampu menyusun dan melaksanakan program-program Reformasi Birokrasi. Secara spesifik, masih tinggi jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum memahami definisi, maksud, dan pentingnya Reformasi Birokrasi. Pembentukan Tim pelaksana Reformasi Birokrasi di masing-masing perangkat daerah masih menjadi perdebatan, apakah sebaiknya berbentuk struktural permanen atau tim *ad hoc*. Kedua bentuk tim tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Sebagian besar program Reformasi Birokrasi yang berjalan sampai saat ini, baik di tingkat pusat maupun daerah dilakukan oleh tim yang bersifat *ad hoc*. Tim ini merupakan gabungan pegawai dari berbagai perangkat daerah yang diberikan agenda pekerjaan tambahan untuk pelaksanaan program Reformasi Birokrasi unit yang bersangkutan. Tantangan besar bagi tim yang bersifat *ad hoc* yaitu keterbatasan kapasitas tim untuk menjalankan dua fungsi sekaligus, yaitu sebagai fungsi yang melekat di unit induk dan fungsi sebagai pelaksana

program Reformasi Birokrasi. Akibatnya, di beberapa perangkat daerah, tim adhoc hanya bekerja ketika terdapat kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Tantangan lainnya yaitu potensi perubahan komposisi tim yang cukup tinggi. Perubahan tim berdampak terhadap kebutuhan waktu bagi pegawai baru untuk memahami dan beradaptasi terhadap perkembangan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Berhubung tidak semua pegawai memahami Reformasi Birokrasi dengan baik, adaptasi tersebut seringkali memakan waktu yang tidak sebentar. Dari berbagai kelemahan tersebut, tim Reformasi Birokrasi yang bersifat adhoc memiliki kelebihan yaitu cakupan keterlibatan pegawai yang lebih luas memiliki potensi kepemilikan program Reformasi Birokrasi yang juga lebih tinggi. Berbeda dengan bentuk tim pelaksana Reformasi Birokrasi yang bersifat adhoc, tim yang berbentuk permanen struktural juga menghadapi berbagai tantangan. Tantangan utama tim Reformasi Birokrasi ini yaitu potensi semakin gemuknya struktur perangkat daerah yang juga berdampak terhadap semakin tingginya biaya karena penambahan struktur baru. Masalah lainnya yaitu terjadinya overlapping/tumpang tindih antara struktur yang sudah ada di masing-masing perangkat daerah dengan struktur pelaksana Reformasi Birokrasi. Dari berbagai tantangan tersebut, masalah mendasar dari bentuk tim ini yaitu tingkat koordinasi yang sulit antara tim Reformasi Birokrasi dengan struktur lain karena pegawai lain menilai bahwa yang bertanggungjawab atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi hanya struktur tersebut, sedangkan struktur lain merasa tidak ikut bertanggungjawab atas pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi. Hal ini tentu menjadi masalah besar karena bertolak belakang dengan tujuan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi yaitu untuk memperbaiki budaya dan kinerja hingga ke level individual. Dengan demikian, agenda Reformasi Birokrasi perlu menyatu dalam agenda kerja di setiap perangkat daerah, bukan seolah berdiri sendiri terpisah dari struktur yang lain.

### 3. Birokrasi Yang Tertutup (*Closed-System Bureaucracy*)

Birokrasi yang tertutup menyebabkan lemahnya kontrol dan partisipasi masyarakat terhadap birokrasi. Hal ini dikarenakan tidak ada interaksi antara birokrasi dengan lingkungan eksternal, termasuk masyarakat sebagai penerima layanan publik. Akibatnya birokrasi menjadi tidak responsif terhadap berbagai kebutuhan masyarakat. Untuk menjadi birokrasi yang berkelas dunia, birokrasi harus mampu berkolaborasi dengan berbagai aktor dan sektor dalam berbagai proses pengambilan kebijakan dan pelayanan publik.

### BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Faktor lingkungan yang dimaksud dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program Reformasi Birokrasi diantaranya; politik dan kooptasi birokrasi, penegakan dan kepastian hukum, administrasi dan kelembagaan, budaya birokrasi, serta globalisasi dan transformasi digital.

Lingkungan dimana birokrasi beroperasi sangat berpengaruh didalam pelaksanaan dan jalannya Reformasi Birokrasi terutama dengan beberapa hal yang disebutkan diatas. Berikut penjelasan singkat tentang Lingkungan Reformasi Birokrasi.

#### A. POLITISASI DAN KOOPTASI BIROKRASI

Sesungguhnya, kompleksitas masalah birokrasi di Indonesia kian rumit membelit ketika ditambah kooptasi politik. Tarikan kepentingan politik ini terjadi baik di tingkat pusat ataupun daerah. Di tingkat pusat, menteri-menteri umumnya dipilih berdasar asal partai politik yang ikut penyusun koalisi pemerintah. Pos-pos menteri sudah dijatah untuk parpol tertentu. Dari 34 menteri, 17 menteri berasal dari parpol. Tentu saja, semua menteri dari parpol mempunyai agenda politik sesuai kepentingan parpol masing-masing. Di daerah, cengkeraman kooptasi politik pada birokrasi tak kalah kuat. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya diberikan kepada pendukung calon kepala daerah terpilih. Pejabat yang memberikan dukungan penuh terhadap calon kepala daerah yang memenangi pilkada, dipastikan akan mendapat kedudukan empuk sebagai balas jasa. Di sini, barangkali jangan lagi bicara soal kualitas kinerja dan latar pendidikan karena pada umumnya hal-hal seperti itu menjadi pertimbangan nomor dua. Dengan kooptasi seperti itu, politik yang menciptakan sistem di birokrasi, bukan sebaliknya. Birokrasi menjadi tidak netral, sulit bekerja profesional, apalagi melayani rakyat secara sepenuhnya. Birokrasi justru lebih banyak melayani kepentingan-kepentingan politik daripada kepentingan-kepentingan daerah ataupun masyarakat.

#### B. PENEGAKAN DAN KEPASTIAN HUKUM 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 stakeholder yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau tidak merespon proses Reformasi Birokrasi.



Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas sehingga pemberian penghargaan dan sanksi menjadi tepat sasaran kepada pihak-pihak yang berhak mendapatkan penghargaan dan bagi pihak yang perlu diberikan sanksi.

Diharapkan dengan adanya regulasi dan kebijakan yang jelas mengenai pemberian *reward* dan *punishment* tersebut dapat melecut birokrat kita menjadi lebih patuh dan disiplin dalam proses Reformasi Birokrasi khususnya pada periode atau tahap akhir dari Reformasi Birokrasi yaitu Reformasi Birokrasi tahap 3 (tiga) yaitu tahun 2022-2026.

### C. ADMINISTRASI DAN KELEMBAGAAN

Aspek kelembagaan dan administrasi 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 pelayanan publik sehingga tidak terlalu berbelit-belit dan membuat potensi birokrasi tidak dapat berkembang. Proses pelayanan yang tidak berbasis pada prinsip efektif dan efisien serta keadilan juga membuat reformasi senantiasa mendapatkan stigma yang negatif. Selain itu rendahnya kapabilitas, kompetensi dan kemampuan juga membuat rendahnya profesionalisme dari para birokrat. Kelembagaan dan administrasi juga perlu dibenahi untuk melaksanakan dan menjalankan reformasi birokrasi sehingga dapat mencapai reformasi birokrasi yang sesuai dengan arahan presiden pada pidatonya.

Kondisi administrasi dan kelembagaan di Kabupaten Lampung Timur pada saat ini masih terbilang baik, terutama pada bidang kelembagaan. Kelembagaan telah disusun sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga mempermudah pekerjaan-pekerjaan yang menopang jalannya reformasi birokrasi.

### D. 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 kelembagaan 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.

Budaya birokrasi sangat ditentukan dari tegasnya aturan-aturan dan kebijakan yang kepada para birokrat atau sumber daya manusia yang melaksanakan proses birokrasi. Hal ini sangat berkaitan erat dengan penegakan hukum yang tegas dan tepat aturan, tidak pandang bulu serta berdasarkan prinsip keadilan.

#### E. GLOBALISASI DAN TUJUAN PEMABANGUNAN 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.

Birokrat atau sumber daya manusia sangat memerlukan modal yang memadai untuk menghadapi era globalisasi pada saat ini. Cara berfikir kolonial sudah sangat tidak diperlukan lagi sehingga sangat perlu para aparatur negara diberikan pelatihan-pelatihan untuk mampu bersaing dan juga untuk menghasilkan para aparatur yang memiliki kapabilitas, kompetensi dan kemampuan serta profesionalisme yang mumpuni guna menopang jalannya reformasi birokrasi dengan baik dan benar.

#### F. 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.

Faktor geografis daerah juga sangat menentukan pada revolusi industri 4.0, misalkan saja di daerah-daerah yang sangat sulit dijangkau oleh sinyal internet, bahkan ada daerah yang sangat terpencil yang sinyal telepon saja tidak ada terlebih lagi sinyal internet. Hal-hal seperti itu sangat perlu penanganan-penanganan khusus guna agar dapat menyediakan sinyal/jaringan telepon maupun internet agar semua masyarakat dapat menjangkau revolusi industri 4.0.

#### G. PANDEMI COVID-19

Pandemi Covid-19 yang terjadi di seluruh Provinsi di Indonesia pada triwulan ke 1 (satu) tahun 2020 mengakibatkan adanya kebijakan dari Presiden melalui Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 tentang *Refocussing* Kegiatan, Realokasi Anggaran, Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 yang ditujukan kepada seluruh pejabat negara. Pandemi Covid-19 mengakibatkan alokasi anggaran, baik di tingkat Pusat maupun Daerah harus difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang mempercepat penanganan Covid-19 dan pemulihan ekonomi. Hal ini tentunya berdampak pada tema pembangunan tahun berkenaan, bahkan mungkin hingga tahun berikutnya, sehingga konsistensi perencanaan, sebagaimana tertuang dalam RPJMD maupun RKPD, menjadi tidak selaras.

#### H. ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan 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. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan Langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya *Smart Institution*. Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato

Presiden pada Sidang Paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar struktur organisasi kementerian mengutamakan kelompok jabatan fungsional. Tetapi untuk penyederhanaan birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur masih menunggu regulasi yang pasti sebagai landasan hukumnya.

## 2. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia

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. Pengarahan Presiden dimaksud dijabarkan dan dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Timur sejalan dengan Visi dan Misinya Bupati terpilih.

Gambar 3  
 ARAHAN UTAMA PRESIDEN RI



( Sumber: Perpres 18 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024)

Peran Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan kelima arahan utama presiden tentang pembangunan nasional di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian

kelima 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, salah satunya adalah dengan mempercepat penyusunan *Omnibus Law*. Selain itu penyederhanaan regulasi perlu untuk dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur 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 dan memastikan bahwa setiap program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan inefisiensi dan pemborosan.

### 3. 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 pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

## BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026

### A. RUANG LINGKUP REFORMASI BIROKRASI

#### 1. Tujuan Reformasi Birokrasi.

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2026 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator global diantaranya: *Ease of Doing Business* (Kemudahan Melakukan Berbisnis) yang dikeluarkan oleh *World Bank*, *Corruption Perceptions Index* (Indeks Persepsi Korupsi) oleh *Transparency International*, *Government Effectiveness Index* (Tingkat Efektifitas Tata Kelola Pemerintahan) oleh *World Bank*, dan *Trust Barometer* oleh *Edelman*. Selain akan diukur pada akhir periode *Road Map* RB 2022-2026, setiap indikator tersebut juga akan di evaluasi pencapaiannya setiap tahun sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan strategis reformasi birokrasi pada berbagai tingkatan.

#### 2. Sasaran Reformasi Birokrasi.

Pembangunan di sub bidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan. Sasaran Reformasi Birokrasi disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 yang juga akan digunakan sebagai sasaran Reformasi Birokrasi. Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

- a. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
- b. Birokrasi yang Kapabel;
- c. Pelayanan Publik yang Prima;

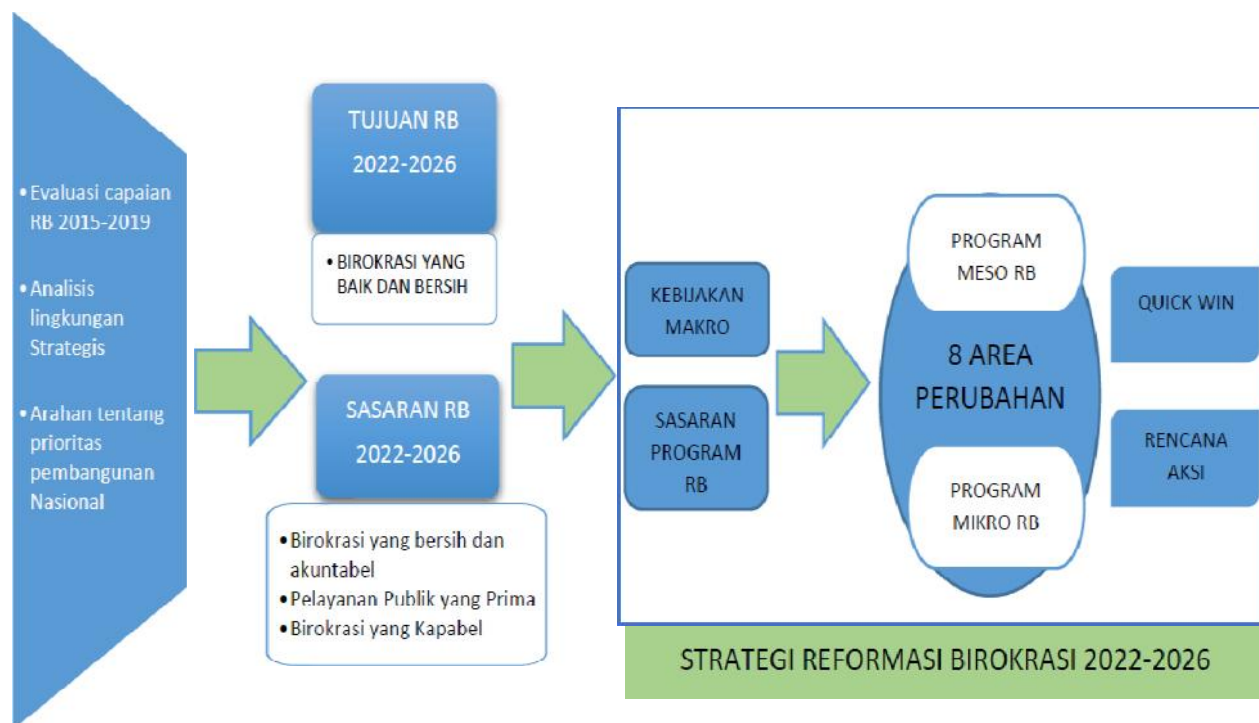
Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya.

### B. STRATEGI PELAKSANAAN

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* RB 2022-2026 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. *Road Map* RB 2022-2026 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari *Road Map* periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Adapun diantara hal yang masih tetap dipertahankan dari *Road Map*

periode sebelumnya adalah pengorganisasian pelaksanaan Reformasi Birokrasi kedalam tingkatan nasional dan instansional serta pelaksanaan quickwin pada tingkatan nasional dan instansional. Secara umum, hubungan antara tujuan, sasaran, serta strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2026 dapat terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.1  
HUBUNGAN ANTARA TUJUAN DAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI  
DENGAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026



Secara umum (secara nasional) pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

**Nasional.** Pada tingkat nasional, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan Makro dan Meso.

**Makro.** Tingkat pelaksanaan makro mencakup penetapan arah kebijakan Reformasi Birokrasi secara nasional serta monitoring dan evaluasi pencapaian program-program Reformasi Birokrasi pada tingkat meso dan mikro.

**Meso.** Tingkat pelaksanaan meso mencakup pelaksanaan program Reformasi Birokrasi oleh instansi yang ditetapkan sebagai leading sector. Instansi tersebut bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta pemantauan kemajuan pelaksanaannya.

**Instansional.** Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi pada masing-masing perangkat daerah. Kebijakan tersebut sebagaimana digariskan secara nasional melalui program makro, program meso, dan pelaksanaan program



atau inovasi lainnya yang masih menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi yang selaras dengan program Reformasi Birokrasi nasional.

Gambar 4.2  
TINGKATAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI



### C. PROGRAM-PROGRAM

Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi dikelompokkan berdasarkan cakupan atau ruang lingkup dari implementasi program itu sendiri, yaitu program makro, meso, dan mikro.

#### 1. Program Makro

Pada level makro, program pelaksanaan Reformasi Birokrasi fokus terhadap upaya dalam menetapkan arah kebijakan nasional serta upaya untuk mengawal agar implementasi kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan *Road Map* RB 2022-2026. Terkait dari waktu pelaksanaan *Road Map* RB 2022-2026, level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu *Road Map* sebagai berikut.

Gambar 4.3  
KERANGKA WAKTU ROAD MAP RB





## 2. Program Meso

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level meso merupakan pelaksanaan sasaran program yang merupakan uraian atau cascade down dari 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, sesuai dengan RPJMD 2021-2026 menetapkan Indeks Reformasi Birokrasi sebagai sasaran yang wajib dicapai oleh Pemerintah Daerah, maka setiap Perangkat Daerah *leading* sektor harus memastikan pelaksanaan program-program meso memprioritaskan pencapaian sasaran program. Berikut ditetapkan Sasaran Program dan Perangkat Daerah pengampu serta kegiatan/tema yang mendukung pencapaian sasaran program.

Tabel 4.1  
SASARAN LEVEL MESO REFORMASI BIROKRASI 2022-2026

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
<b>Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel</b>		
1.1 Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	INSPEKTORAT DAERAH	1. Pembangunan Zona Integritas di perangkat daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko; 2. Induksi antikorupsi kepada kepala PD dan Kepala Desa.
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	Penyusunan Kebijakan tentang Pedoman Umum Pembangunan Integritas Pegawai ASN, sebagai dasar terbangunnya budaya integritas pegawai ASN.
	BKPPD	Induksi antikorupsi kepada ASN melalui pendidikan pelatihan.
	DISDIKBUD	1. Pembentukan kurikulum dan proses pembelajaran yang memiliki muatan antikorupsi. 2. Tenaga pendidik yang mampu menerapkan kurikulum dan memberikan teladan praktik antikorupsi.
	DISKOMINFO	Diseminasi konten antikorupsi melalui berbagai saluran media cetak, elektronik, dan sosial.
1.2 Terciptanya pengawasan independen, profesional, sinergis yang dan	INSPEKTORAT	1. Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) 2. Meningkatkan sinergitas dengan perangkat daerah 3. Meningkatkan sinergitas APIP dengan pemeriksa eksternal (BPK) 4. Menetapkan peraturan bupati mengenai kebijakan dan manajemen risiko di pemerintah daerah 5. Membentuk sistem manajemen risiko
1.3 Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	BAPPEDA	1. Memastikan perencanaan berbasis kinerja 2. Memastikan program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Menjamin keterhubungan tujuan, sasaran, dan program pembangunan antar berbagai sektor</li> <li>4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses perencanaan dan penganggaran (<i>e-planning</i> dan <i>e-budgeting</i>)</li> <li>5. Memastikan ketersambungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja dalam perencanaan pembangunan di perangkat daerah daerah</li> <li>6. Melakukan evaluasi ketersambungan antara tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan pelaporan pelaksanaan</li> <li>7. Memperbaiki ukuran kinerja outcome di setiap program dan kegiatan di perangkat daerah</li> <li>8. Menetapkan kebijakan mengenai peningkatan kompetensi dan pembudayaan kinerja dalam perencanaan dan penganggaran;</li> </ol>
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas evaluasi penerapan SAKIP di perangkat daerah</li> <li>2. Menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman penilaian kinerja individu kinerja organisasi.</li> <li>3. Menggunakan informasi kinerja sebagai dasar dalam menyusun proses bisnis internal pemerintah.</li> <li>4. Menetapkan Peraturan Bupati mengenai penggunaan capaian kinerja sebagai dasar untuk pemberian tunjangan kinerja</li> </ol>
	BPKAD	Memastikan penganggaran berbasis kinerja sesuai dengan mandat UU 17/2003 tentang keuangan negara.
	BAPPEDA dan BPKAD	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menciptakan <i>interoperability</i> antara sistem perencanaan, penganggaran, dan kinerja di daerah.</li> <li>2. Melakukan monitoring mengenai pelaksanaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja di perangkat daerah</li> <li>3. Melakukan pengembangan kompetensi kepala perangkat daerah dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja</li> <li>4. Melakukan monitoring mengenai pelaksanaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja</li> </ol>
	DISKOMINFO	Melakukan koordinasi dengan Bappeda dan BPKAD dalam pengintegrasian berbagai sistem perencanaan, penganggaran, dan kinerja di perangkat daerah
	BKPPD	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan diklat peningkatan kompetensi manajemen kinerja ASN</li> <li>2. Internalisasi budaya kinerja dalam berbagai pelatihan ASN</li> </ol>
	DISKOMINFO, BKPPD dan SEKRETARIAT DAERAH	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyiapan aplikasi informasi kinerja PNS terintegrasi dengan pemerintah pusat.</li> <li>2. Penyusunan Peraturan Bupati</li> </ol>

	(Bagian Organisasi)	terkait pengelolaan informasi dan data penilaian kinerja PNS; 3. Penyusunan Peraturan Bupati terkait pemeringkatan kinerja pegawai sebagai dasar pemberian penghargaan.
1.4 Meningkatnya <i>fairness</i> , transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	DISKOMINFO	1. Penyediaan infrastuktur dan aplikasi pemanfaatan <i>one-data system</i> untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan 2. Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik 3. Mendorong digitalisasi dan transparansi berbagai informasi di pemerintah daerah 4. Menyediakan berbagai data yang dibutuhkan untuk mendukung <i>one-data system</i> 5. Memberikan kemudahan akses kepada seluruh pemangku kepentingan dalam perolehan data untuk berbagai kepentingan secara terbuka
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan)	Mendorong dan memperkuat partisipasi berbagai pemangku kepentingan (masyarakat, <i>private sector</i> , dan dunia usaha) dalam pembuatan dan implementasi kebijakan di daerah
	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	1. Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digital 2. Memperkuat <i>knowledge management</i> melalui digitalisasi arsip
	DISKOMINFO	Memastikan sistem keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa)	1. Memperluas database dan implementasi e-catalog 2. Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa 3. Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa
1.5 Reviu terhadap berbagai peraturan perundang-undangan	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Hukum)	1. Memperkuat koordinasi untuk melakukan harmonisasi regulasi 2. Mendorong regulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu 3. Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundangan-undangan. 4. Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan ( <i>legal drafter</i> ).
<b>Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel</b>		
2.1 Tertatanya kelembagaan pemerintah daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	1. Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja 2. Menetapkan kebijakan penyederhanaan eselon III dan IV secara bertahap dan selektif

		<p>3. Melakukan monitoring evaluasi terhadap pelaksanaan penataan kelembagaan yang telah dilakukan</p> <p>4. Melakukan monitoring evaluasi atas pelaksanaan kebijakan pemisahan antara pembuat kebijakan (<i>policy maker</i>) dan pelaksana kebijakan (<i>policy implementing agency</i>) di perangkat daerah.</p>
2.2 Penyederhanaan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi	DISKOMINFO dan SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	Percepatan pelaksanaan SPBE di tingkat Perangkat daerah.
	DISKOMFO	<p>1. Memperkuat <i>interoperability system</i> antar perangkat daerah baik secara vertikal maupun horizontal.</p> <p>2. Memastikan teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan oleh pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i>.</p>
	BKPPD	Mengembangkan kurikulum dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai yang menjalankan SPBE
2.3 Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	BKPPD dan SEKRETARIAT DAERAH	<p>1. Mensinkronisasi atau mengintegrasikan sistem informasi ASN daerah dengan sistem informasi ASN nasional.</p> <p>2. Mengarusutamakan <i>evidence based policy</i> dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian sebagai proses dan metode analisis dalam setiap proses kebijakan yang dilakukan.</p> <p>3. Memastikan dan melakukan pendampingan serta monitoring dan evaluasi atas penyusunan dan implementasi pola karir dan manajemen talenta pada setiap perangkat daerah berjalan dengan efektif</p>
<b>Sasaran 3. Pelayanan Publik yang Prima</b>		
3.1 Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi), DPMPSTP dan DISKOMINFO	<p>1. Mendorong penerapan kebijakan pelayanan publik (Stadar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM);</p> <p>2. Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi;</p> <p>3. Mendorong menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif.</p>
	BAPPEDA	Mendorong Perangkat Daerah untuk mengembangkan inovasi pelayanan publik.
3.2 Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian	1. Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik;

	Organisasi), BAPPEDA dan DPMPTSP	2. Mendorong Perangkat Daerah untuk melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: a. Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar nasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik; b. Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Inovasi dalam rangka penyebaran pengetahuan dan replikasi inovasi; c. Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus.
	DISKOMINFO	Meningkatkan pelaksanaan SP4AN-LAPOR! Guna menjawab pengaduan masyarakat.
	BKPPD dan DPMPTSP	Membangun profesionalitas ASN di bidang pelayanan publik
	DPMPTSP	1. Mengkoordinasikan penyederhanaan prosedur perizinan pada seluruh <i>stakeholder</i> terkait. 2. Mendorong implementasi <i>online single submission</i> (OSS)

Hasil pada program Meso ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara pada setiap sasaran Reformasi Birokrasi. Perangkat Daerah yang tugas dan kewenangannya terkait dengan indikator antara ini wajib untuk melaporkan perkembangan capaian indikator tersebut kepada Bupati setiap tahunnya.

Tabel 4.2  
INDIKATOR PROGRAM PADA SETIAP SASARAN REFORMASI BIROKRASI

SASARAN	INDIKATOR SASARAN		TARGET 2026
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi level baik	100%
	2	Persentase APIP dengan Indeks Kapabilitas APIP minimal level 4	100%
	3	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Maturitas SPIP minimal level 3	100%
	4	Persentase Perangkat Daerah dengan Predikat SAKIP minimal A	100%
	5	Persentase dengan Opini BPK minimal WTP	100%
	6	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Perencanaan baik	100%
	7	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Hukum baik	100%

	8	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa baik	100%
Birokrasi yang kapabel	1	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Kelembagaan baik	100%
	2	Persentase Perangkat Daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6)	100%
	3	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pengawasan Kearsipan baik	100%
	4	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalitas ASN baik	100%
	5	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Tata Kelola Manajemen ASN baik	100%
	6	Persentase Perangkat Daerah Indeks <i>Merit System</i> baik	100%
	7	Persentase Perangkat Daerah daerah dengan Indeks Kualitas Kebijakan baik	100%
	8	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Kepemimpinan Perubahan baik	100%
	9	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pemerintahan Daerah Baik	100%
	10	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pengelolaan Keuangan baik	100%
	11	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pengelolaan Aset baik	100%
Pelayanan Publik yang Prima	1	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pelayanan Publik Baik	100%

Dalam rangka memastikan setiap Perangkat Daerah penanggungjawab indikator dan program meso melaksanakan program tersebut, maka setiap Perangkat Daerah penanggung jawab harus menyusun rencana aksi pelaksanaan program. Rencana aksi ini akan di monitor dan evaluasi secara berkala (tiga bulanan) oleh Sekretaris Daerah Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

### 3. Program Mikro

Setelah ditetapkan program level meso, selanjutnya adalah kegiatan mikro yang menjadi prioritas Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dan Perangkat Daerah dalam menerapkan Reformasi Birokrasi di lingkup internal instansi. Aktifitas mikro seperti tabel berikut berdasarkan kepada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi dan program di level meso.

Tabel 4.3  
KEGIATAN LEVEL MIKRO REFORMASI BIROKRASI 2022-2026

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan ( <i>reform</i> );	√	√	√

		<p>2. Penguatan nilai integritas;</p> <p>3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model;</p> <p>4. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0;</p>			
Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan	<p>2. Indeks Reformasi Hukum</p> <p>3. Indeks Kualitas Kebijakan</p>	<p>1. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan);</p> <p>2. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi;</p> <p>3. Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP;</p> <p>4. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan;</p> <p>5. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.</p>		√	
Penataan Organisasi/ Kelembagaan	4. Indeks Kelembagaan	<p>1. Asessment organisasi berbasis kinerja;</p> <p>2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan organisasi berdasarkan hasil asesmen;</p> <p>3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</p>	√	√	√
Penataan Tatalaksana	<p>5. Indeks SPBE</p> <p>6. Indeks Pengawasan Kearsipan</p> <p>7. Indeks Pengelolaan Keuangan</p> <p>8. Indeks Pengelolaan Aset</p> <p>9. Indeks Pemerintahan Daerah</p>	<p>1. Penerapan Tata Kelola SPBE</p> <p>2. Penerapan Manajemen SPBE</p> <p>3. Penerapan Layanan SPBE</p> <p>4. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</p> <p>5. Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);</p> <p>6. Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</p> <p>7. Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</p> <p>8. Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</p> <p>9. Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.</p> <p>10. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</p> <p>11. Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;</p> <p>12. Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;</p>	√	√	√
Sistem Manajemen SDM	<p>10. Indeks Profesionalitas ASN</p> <p>11. Indeks Merit System</p> <p>12. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN</p>	<p>1. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional;</p> <p>2. Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>;</p> <p>3. Penetapan ukuran kinerja individu;</p> <p>4. Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala;</p> <p>5. Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja;</p> <p>6. Pengembangan kompetensi dan karir</p>	√	√	√

		<p>ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;</p> <p>7. Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;</p> <p>8. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;</p> <p>9. Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>);</p> <p>10. Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;</p>			
Penguatan Akuntabilitas	<p>13. Nilai SAKIP</p> <p>14. Perencanaan</p>	<p>1. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>);</p> <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. Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</p> <p>6. Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;</p>	√	√	√
Pengawasan	<p>15. Maturitas SPIP</p> <p>16. Kapabilitas APIP</p> <p>17. Opini BPK</p> <p>18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang &amp; Jasa</p>	<p>1. Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;</p> <p>2. Meningkatkan Kompetensi APIP;</p> <p>3. Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);</p> <p>4. Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;</p> <p>5. Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;</p> <p>6. Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;</p> <p>7. Penguatan pengendalian gratifikasi;</p> <p>8. Penguatan penganganan pengaduan dan komplain;</p> <p>9. Penguatan efektivitas manajemen risiko;</p> <p>10. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;</p>	√		
Pelayanan Publik	<p>19. Indeks Pelayanan Publik</p> <p>20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat</p>	<p>1. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)</p>			√



		<p>2. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;</p> <p>3. Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;</p> <p>4. Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.</p>			
--	--	---	--	--	--

#### D. QUICK WINS

Quick Wins dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari Quick Wins adalah adanya sebuah tindakan atau *action* yang bisa segera mendatangkan sebuah kemenangan dan keberhasilan, di mana kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. Quick Wins dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Pemerintah Daerah. Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai Quick Wins utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional. Namun demikian, Pemerintah Daerah dimungkinkan untuk menambah Quick Wins selain penyederhanaan birokrasi pada tahun pertama dan kedua apabila hal tersebut dirasa perlu. Selanjutnya, pada tahun-tahun berikutnya setiap Pemerintah Daerah dibebaskan dalam menetapkan Quick Wins, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing pemerintah daerah.

Tabel 4.4  
QUICK WIN

No.	Quick Win	Target realisasi
1	Penataan Organisasi, Tugas dan Fungsi	2022
2	Pembangunan Zona Integritas	2022-2026
3	Peningkatan Inovasi Pelayanan Publik	2022-2026

BAB V  
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026

A. PEMBENTUKAN TIM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI.

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Tim dimaksud terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Pelaksana yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati. Tim pengarah Reformasi Birokrasi bertugas memberikan arahan kepada Tim Pelaksana terkait kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Sedangkan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi bertugas melaksanakan kebijakan pelaksanaan, sosialisasi dan internalisasi, serta pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi.

Pembentukan Tim Pengarah dan Tim Pelaksana di Tingkat Perangkat Daerah menyesuaikan, ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah. Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah beserta jajaran Perangkat Daerah di dalamnya. Tugas dari Tim Pelaksana ini adalah:

Merumuskan *Road Map* pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah. Dalam *Road Map* ini memuat:

1. Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan *Road Map* Nasional 2020-2024 serta Rencana Strategis (RPJMD dan Renstra PD);
2. Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap perangkat daerah dan UPTD;
3. Tim memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di lingkungan pemerintah daerah; dan
4. Agen perubahan (*Reform the Reformers*).
5. Melaksanakan *Road Map* RB dan program-program prioritas di tingkat pemerintah daerah serta perangkat daerah;
6. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di pemerintah daerah dan perangkat daerahnya;
8. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders.

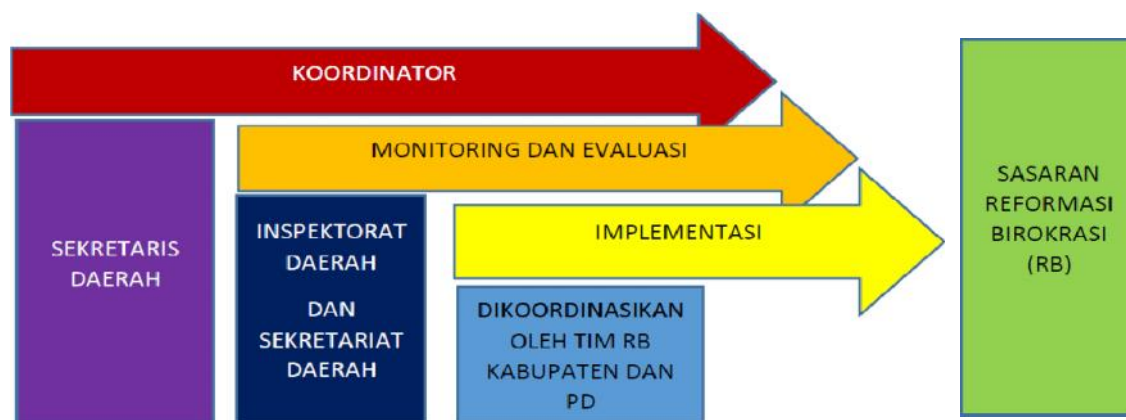
Selain itu, untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi internal pemerintah daerah berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai perangkat

daerah, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan perangkat daerah sehingga program Reformasi Birokrasi internal dilaksanakan secara bersama-sama.

## B. PELAKSANA REFORMASI BIROKRASI

Pada implementasinya setiap pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program mikro Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua Perangkat Daerah. Sedangkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah dan Sekretariat Daerah. Dalam rangka untuk memastikan kegiatan program-program dan rencana aksi serta monitoring dan evaluasi atas implementasinya sesuai dengan yang diharapkan.

Gambar 5.1  
PELAKSANA REFORMASI BIROKRASI



## C. PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI.

Untuk mewujudkan sasaran Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dilakukan melalui pelaksanaan dan evaluasi terhadap:

- a. komponen pengungkit; dan
- b. komponen hasil.

Unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil, dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam *Road Map* RB 2022-2026 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima. Komponen pengungkit dimaksud dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Timur melalui pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu:

1. manajemen perubahan;
2. penguatan sistem pengawasan;
3. penguatan akuntabilitas kinerja;
4. penguatan kelembagaan;

5. penguatan tatalaksana;
6. penguatan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara;
7. penguatan peraturan perundang-undangan; dan
8. peningkatan kualitas pelayanan publik.

Sedangkan komponen hasil, diukur melalui indikator keberhasilan meliputi:

1. nilai akuntabilitas kinerja;
2. survei internal integritas organisasi;
3. survei eksternal persepsi korupsi;
4. opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur; dan
5. survei eksternal pelayanan publik.

#### D. RENCANA AKSI

Agar lebih meningkatkan kualitas dan penataan birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan Pemkab Lampung Timur, terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan yaitu:

1. Mengoptimalkan fungsi tim reformasi birokrasi internal melalui pertemuan secara berkala membahas kemajuan reformasi birokrasi, serta mengkomunikasikan dan memastikan penerapannya sampai ke OPD;
2. Menyusun rencana aksi reformasi birokrasi yang menjawab isu-isu strategis terkait masalah reformasi birokrasi di tingkat OPD;
3. Mengoptimalkan implementasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dengan melakukannya secara berkala untuk menilai perkembangan reformasi birokrasi di Pemkab Lampung Timur;
4. Meningkatkan pengetahuan terhadap Assessor PMPRB Pemkab Lampung Timur tentang kondisi ideal yang diharapkan pada masing-masing area perubahan;
5. Mewujudkan budaya kerja positif dengan menugaskan agen perubahan dengan target-target perubahan nyata pada masing-masing unit kerja, serta melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas keberhasilan agen perubahan;
6. Meningkatkan internalisasi budaya kerja dan perubahan *mindset* terhadap para pejabat dan pegawai di lingkungan Pemkab Lampung Timur;
7. Melakukan identifikasi dan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis secara keseluruhan serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan secara berkala untuk menyempurnakan produk hukum yang dibentuk;
8. Melakukan evaluasi kelembagaan yang berfokus kepada pencapaian kinerja yang akan dihasilkan;

9. Menyusun peta bisnis proses dari level instansi hingga unit kerja sehingga dapat menggambarkan hubungan dan sinergitas antar unit kerja serta melakukan monitoring dan evaluasi yang mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan SOP;
10. Meningkatkan pengelolaan sistem manajemen SDM antara lain melakukan *assessment* pegawai secara menyeluruh, dan menyempurnakan ukuran kinerja individu yang mengacu kepada kinerja organisasi dan dapat dijadikan dasar pemberian *reward and punishment*;
11. Meningkatkan implementasi dan monev atas penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle Blowing System* dan benturan kepentingan;
12. Meningkatkan penerapan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM di lingkungan Pemkab Lampung Timur sehingga dapat semakin mempercepat implementasi RB;
13. Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik di tingkat OPD dalam hal pemberian *reward/punishment* kepada pemberi layanan, melakukan inovasi layanan, menginformasikan hasil survey eksternal kepada *stakeholder* serta menindaklanjuti hasil survei eksternal terutama terhadap komponen survei yang memiliki nilai rendah dengan melakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur tahun 2022-2026, maka pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur akan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, dimana tataran pelaksanaannya ada pada tingkatan instansional atau tingkat mikro. Adapun garis besar strategi pelaksanaan tersebut meliputi :

1. Konsolidasi, yaitu penyesuaian *road map* reformasi birokrasi dengan RPJMD 2021-2026.
2. Penetapan kebijakan, yaitu merumuskan dan menetapkan kebijakan bagi Perangkat Daerah *leading sector* atas capaian di tiap-tiap area perubahan reformasi birokrasi.
3. Implementasi, Monitoring dan Evaluasi kegiatan reformasi birokrasi, yaitu pelaksanaan, pengawasan dan pembangunan berkelanjutan 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun Rencana Aksi *Road Map* RB Kabupaten Lampung Timur 2022-2026 sebagaimana pada Tabel 5.1

Tabel 5.1

## RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2022-2026

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab	
						2022	2023	2024	2025	2026		
1.	Manajemen Perubahan	Meningkatnya integritas aparatur (75 % (tujuh puluh lima persen) aparatur integritasnya tinggi) Meningkatnya efektifitas pelaksanaan reformasi birokrasi (Indeks Reformasi Birokrasi minimal 55)	Manajemen Perubahan									
			1. Tim Reformasi Birokrasi									
			a. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi	Terbitnya Keputusan Bupati tentang Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten	Jumlah Keputusan Bupati yang disusun (1 (satu) Keputusan Bupati perubahan)	√						Bagian Organisasi
			b. Penguatan Tim Reformasi Birokrasi	Tim Reformasi Birokrasi/ kelompok kerja Reformasi Birokrasi melaksanakan tugas dengan baik	Jumlah dokumen laporan pelaksanaan reformasi birokrasi masing-masing Kelompok Kerja (2 (dua) dokumen)		√	√	√	√		Bagian Organisasi
			2. Road Map Reformasi Birokrasi									
			a. Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi	Terbitnya Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi	Jumlah Peraturan Bupati yang disusun (1 (satu) Peraturan Bupati)	√						Bagian Organisasi
			b. Penyusunan Quick Wins Reformasi Birokrasi	Tersusunnya Quick Wins Reformasi Birokrasi	Jumlah Quick Wins Reformasi Birokrasi yang disusun (1 (satu) Quick Wins/ tahun)	√	√	√	√	√		Bagian Organisasi
			c. Sosialisasi/ internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi	Terlaksananya Sosialisasi/ internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi	Jumlah kegiatan sosialisasi/ internalisasi road map reformasi birokrasi (2 (dua) kegiatan/ tahun)	√	√	√	√	√		Bagian Organisasi
			3. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi									
a. Pembentukan Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Terbitnya Keputusan Bupati tentang Tim PMPRB	Jumlah Keputusan Bupati yang disusun (1 (satu) Keputusan Bupati)	√						Inspektorat			

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			b. Mengomunikasikan aktifitas PMPRB kepada unit kerja terkait	Terlaksananya rapat dan koordinasi Tim Asesor PMPRB	Jumlah kegiatan rapat yang dilaksanakan (minimal 1 (satu) kegiatan rapat/ triwulan + notulen hasil rapat)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			c. Melaksanakan pelatihan Tim Asesor PMPRB	Terlaksananya pembinaan/ pelatihan Tim Asesor PMPRB	Jumlah kegiatan pembinaan/ pelatihan Tim Asesor PMPRB (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			d. Melaksanakan kegiatan PMPRB	Terlaksananya rapat-rapat untuk menyampaikan progress pengisian update data online PMPRB tiap Asesor	Jumlah kegiatan update data online PMPRB yang dilaksanakan (minimal 1 (satu) kegiatan update data/Triwulan)		√	√	√	√	Inspektorat
			e. Melaksanakan rencana aksi tindak lanjut hasil PMPRB	Tercapainya rencana aksi tindak lanjut hasil PMPRB	Jumlah rencana aksi (12 (dua belas) rencana aksi/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja								
			a. Pembentukan <i>agent of change</i> (agen perubahan) reformasi birokrasi	Terbitnya Keputusan Bupati tentang agen perubahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten	Jumlah Keputusan Bupati yang disusun (1 (satu) Keputusan Bupati)		√				Bagian Organisasi
			b. Membuat rencana kerja pengembangan agen perubahan	Tersusunnya dokumen rencana kerja agen perubahan	Jumlah dokumen rencana kerja agen perubahan yang disusun (1 (satu) dokumen)		√				Bagian Organisasi
			c. Melaksanakan pembinaan/pelatihan/ bimbingan teknis/ <i>workshop</i> dll bagi agen perubahan	Terlaksananya pembinaan/ pelatihan/ bimbingan teknis/ <i>workshop</i> dll bagi agen perubahan	Jumlah kegiatan pembinaan/pelatihan/ bimbingan teknis/ <i>workshop</i> dll bagi agen perubahan yang dilaksanakan (1 (satu) kegiatan/ tahun)		√				Bagian Organisasi
			d. Pengembangan nilai-nilai untuk penegakan integritas	Terlaksananya pengembangan nilai-nilai untuk penegakan integritas	Jumlah dokumen konsep nilai integritas yang disusun (1 (satu) dokumen)		√				BKPPD

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			e. Mendorong keterlibatan pimpinan PD secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	Pimpinan PD terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	% (persen) Kepala PD yang terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi (75 % (tujuh puluh lima persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			f. Membuat media komunikasi secara reguler untuk menyampaikan program/kegiatan reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan	Terbentuknya media untuk menyampaikan program/kegiatan reformasi birokrasi	Jumlah media/ aplikasi untuk menyampaikan program/ kegiatan reformasi birokrasi (1 (satu) media/ aplikasi)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			g. Membuat leaflet/ banner/ x-banner/ spanduk dll terkait reformasi birokrasi, antara lain: budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, budaya melayani dll.	Pembuatan/ pemasangan leaflet/ banner/ x- banner/ spanduk terkait pelaksanaan reformasi birokrasi pada PD/unit kerja (budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, budaya melayani dll)	% (persen) PD/Unit Kerja yang mem- buat/ memasang leaflet/ banner/ x-banner/ spanduk berkaitan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi (budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, budaya melayani dll) (85 % (delapan puluh lima persen))		√				
2.	Deregulasi Kebijakan	Meningkatnya kualitas produk hukum daerah yang melindungi dan berpihak pada kepentingan publik, harmonis dan tidak tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan lainnya (85 % (delapan puluh lima persen) produk hukum daerah yang berkualitas)	Penataan Produk Hukum Daerah 1. Harmonisasi								
			a. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap produk hukum daerah yang masih berlaku	Terlaksananya evaluasi secara berkala terhadap produk hukum daerah (rapat Tim secara rutin)	Jumlah rapat Tim yang dilaksanakan (2 (dua) kegiatan/ tahun + rekomendasi/ dokumen hasil evaluasi produk hukum)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			b. Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap produk hukum daerah yang tidak harmonis/tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan lainnya	Terlaksananya identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap produk hukum daerah yang tidak harmonis/tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan lainnya	Jumlah dokumen hasil identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap produk hukum daerah (1 (satu) dokumen/ tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum



No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			c. Melakukan harmonisasi produk hukum daerah terhadap peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi	Terlaksananya harmonisasi produk hukum daerah terhadap peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	Jumlah produk hukum daerah yang diharmonisasi (1 (satu) produk hukum daerah/tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			d. Melakukan deregulasi untuk memangkas produk hukum daerah yang dipandang menghambat pelayanan bagi masyarakat	Terlaksananya deregulasi terhadap produk hukum daerah yang menghambat pelayanan bagi masyarakat	Jumlah produk hukum daerah yang direvisi/disempurnakan (1 (satu) produk hukum daerah/tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			2. Sistem Pengendalian Dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah								
			a. Membuat sistem pengendalian/Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan produk hukum daerah	Terlaksananya pembuatan sistem pengendalian/SOP penyusunan produk hukum daerah	Jumlah SOP penyusunan produk hukum daerah (1 (satu) SOP)		√				Bagian Hukum
			b. Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian/SOP penyusunan produk hukum daerah secara berkala	Terlaksananya evaluasi pelaksanaan sistem pengendalian/SOP penyusunan produk hukum daerah secara berkala	Jumlah dokumen hasil evaluasi terhadap SOP penyusunan produk hukum daerah (1 (satu) dokumen/ tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			3. Penyusunan dan Penyebarluasan Informasi Peraturan Perundang-Undangan								
			a. Penyusunan produk hukum daerah yang berkualitas	Terlaksananya rapat Tim penyusunan Produk hukum daerah	Jumlah rapat Tim penyusun produk hukum daerah (2 (dua) kali/tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			b. Sosialisasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya	Terlaksananya sosialisasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya berbasis teknologi informasi	Jumlah kegiatan sosialisasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya melalui web atau online (2 (dua) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			c. Publikasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya	Terlaksananya publikasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya	% (persen) produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya yang dapat dipublikasikan (85 % (delapan puluh lima persen))	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			d. Pembinaan Keluarga Sadar Hukum	Terlaksananya pembinaan Keluarga Sadar Hukum	Jumlah kelompok Keluarga Sadar Hukum yang dibina (5 (lima) kelompok)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	Meningkatnya ketepatan fungsi dan ukuran perangkat daerah (90 % perangkat daerah tepat fungsi dan tepat ukuran)	Penguatan Kelembagaan								
			1. Evaluasi Organisasi/Kelembagaan								
			a. Melaksanakan evaluasi organisasi/kelembagaan untuk mengetahui: 1) Kesesuaian struktur organisasi dan ketepatan tugas fungsi; 2) Mengukur jenjang organisasi; 3) Kemungkinan duplikasi fungsi; 4) Tumpang tindih fungsi dengan PD lain.	Melaksanakan evaluasi Kelembagaan untuk mengetahui kesesuaian struktur organisasi dan ketepatan tugas fungsi, mengukur jenjang organisasi, kemungkinan duplikasi fungsi dan tumpang tindih fungsi dengan PD lain	Jumlah PD yang dievaluasi struktur kelembagaan dan tugas fungsinya 33 (tiga puluh tiga) PD					√	Bagian Organisasi
			2. Penataan Organisasi/Kelembagaan								
			a. Menindaklanjuti hasil evaluasi dengan mengajukan perubahan organisasi/kelembagaan	Melaksanakan perubahan struktur organisasi PD yang tugas fungsinya masih tumpang tindih atau belum efisien dan efektif	Jumlah Peraturan Bupati tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja PD yang mengalami perubahan (33 (tiga puluh tiga) Peraturan Bupati)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
				Melaksanakan perubahan kelembagaan/ penghapusan/ merger PD yang tidak optimal dalam mendukung sasaran pembangunan dalam rangka pelaksanaan Organisasi Berbasis Kinerja ( <i>Performance Based Organization</i> )	Jumlah Peraturan Daerah kelembagaan/ perangkat daerah yang mengalami perubahan (1 (satu) Peraturan Daerah)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
4.	Penataan Tatalaksana	Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, sederhana, transparan, dan berbasis <i>e-government</i> (Persentase PD/Unit Kerja yang memiliki Standar Operasional Prosedur (70 %))	Penguatan Tatalaksana								
			1. Proses bisnis dan Standar Operasional Prosedur (SOP)								
			a. Mendorong PD menyusun dan menerapkan SOP	Semua PD melaksanakan tugas berdasarkan SOP	Jumlah PD memiliki SOP (34 (tiga puluh empat) PD)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b. Melaksanakan sosialisasi penyusunan SOP tingkat PD	Terlaksananya sosialisasi penyusunan SOP tingkat PD	Jumlah kegiatan sosialisasi SOP tingkat PD 1 (satu) kegiatan)		√				Bagian Organisasi
			c. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan proses bisnis dan SOP pada PD	Terlaksananya evaluasi terhadap pelaksanaan proses bisnis dan SOP pada PD	Jumlah kegiatan evaluasi terhadap pelaksanaan proses bisnis dan SOP PD (1 (satu) kegiatan)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			2. <i>e-government</i> (SPBE)								
			a. Menyusun rencana pengembangan <i>e-government</i> di lingkungan Pemerintah Kabupaten	Tersusunnya rencana pengembangan <i>e-government</i> di lingkungan pemerintah kabupaten	Jumlah dokumen rencana pengembangan <i>e-government</i> yang disusun (1 (satu) dokumen)		√				Diskominfo
			b. Pengembangan sistem perencanaan, penganggaran manajemen kinerja terintegrasi	Terlaksananya pengembangan/ penyempurnaan sistem perencanaan terintegrasi	Jumlah sistem perencanaan terintegrasi (1 (satu) sistem)			√	√	√	Bappeda
				Terlaksananya pengembangan sistem penganggaran terintegrasi	Jumlah aplikasi sistem penganggaran terintegrasi yang dikembangkan/ disempurnakan sesuai kebutuhan (2 (dua) aplikasi)	√	√	√	√	√	BPKAD

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
				Terlaksananya pengembangan penerapan e-kinerja untuk membangun budaya kinerja birokrasi yang lebih baik	Jumlah aplikasi e-kinerja yang dikembangkan/disempurnakan sesuai kebutuhan (1 (satu) aplikasi)			√	√	√	Bagian Organisasi
				Terlaksananya pengembangan/ penyempurnaan sistem database Sumber Daya Manusia	Jumlah aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian daerah yang dikembangkan sesuai kebutuhan (1 (satu) aplikasi)	√	√	√	√	√	BKPPD
			c. Menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik	Terlaksananya penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik	Jumlah PD yang menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik	√	√	√	√	√	Diskominfo
			d. Mengembangkan sistem pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (perijinan <i>online</i> , pembayaran pajak <i>online</i> )	Terlaksananya pelayanan secara online kepada masyarakat	Jumlah aplikasi pembayaran pajak online yang dikembangkan disempurnakan (2 (dua) aplikasi)		√	√	√	√	DMPTSP Bapenda
					Jumlah aplikasi pelayanan perijinan secara <i>online</i> yang dikembangkan disempurnakan (1 (satu) aplikasi)	√	√	√	√	√	DPMPTSP Diskominfo
			3. Keterbukaan Informasi Publik								
			a. Membentuk Tim yang menangani keterbukaan informasi publik	Terbentuknya Tim yang menangani keterbukaan informasi publik	Keputusan Bupati tentang Tim yang menangani keterbukaan informasi publik (1 (satu) Keputusan Bupati)		√				Diskominfo
			b. Menerapkan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional dan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional tingkat PD	Terlaksananya penerapan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional dan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional tingkat PD	Jumlah PD yang menerapkan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional		√				Bagian Organisasi
					Jumlah PD yang menerapkan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional		√				

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			c. Membuat Peraturan Bupati tentang keterbukaan informasi publik	Terbitnya Peraturan Bupati tentang keterbukaan informasi publik	Peraturan Bupati tentang keterbukaan informasi publik (1 (satu) Peraturan Bupati)		√				Diskominfo
			d. Membuat mekanisme/ Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan informasi publik	Mekanisme/SOP pelayanan informasi publik	Jumlah mekanisme/ SOP pelayanan informasi publik yang ditetapkan (1 (satu) SOP)		√				Diskominfo
			e. Melaksanakan kebijakan keterbukaan informasi publik	Terlaksananya kebijakan keterbukaan informasi publik	Informasi publik diupload/ diinformasikan melalui website pemda		√	√	√	√	Diskominfo
			f. Mengembangkan kebijakan keterbukaan informasi publik	Melaksanakan pengembangan kebijakan keterbukaan informasi publik	Daftar informasi publik yang dikembangkan (2 (dua) informasi publik/tahun)		√	√	√	√	Diskominfo
			g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik	Terlaksananya monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik	Jumlah dokumen hasil monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik (1 (satu) dokumen/tahun)		√	√	√	√	Diskominfo
			4. Penerapan Sistem Pengadaan Barang dan Jasa								
			a. Membuat struktur Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ)	Terbitnya Keputusan Bupati tentang UKPBJ	Jumlah Keputusan Bupati tentang Unit Layanan Pengadaan (1 (satu) Keputusan Bupati)	√					Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
			b. Menyusun Kelompok Kerja Pemilihan untuk melaksanakan proses pemilihan penyedia barang dan jasa	Terbentuknya Kelompok Kerja Pemilihan	Jumlah Keputusan Kepala UKPBJ tentang Pembentukan Kelompok Kerja Pemilihan (1 (satu) Keputusan Kepala UKPBJ)	√					Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
			c. Menyusun mekanisme Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan pengadaan barang dan jasa Pemerintah	Tersusunnya dokumen SOP pelaksanaan lelang	Jumlah dokumen SOP pelaksanaan lelang (5 (lima) dokumen SOP)	√					Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			d. Rencana umum pengadaan pada aplikasi SIRUP	Rencana umum pengadaan diumumkan dan ditayangkan pada aplikasi SIRUP	Presentase penayangan RUP pada aplikasi SIRUP (80% (delapan Puluh persen)	√	√	√	√	√	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
			e. Pemenuhan Jabatan Fungsional pengelola pengadaan barang dan jasa	Tersedianya Jabatan Fungsional pengelola pengadaan barang dan jasa	Jumlah personel pengelola pengadaan sebanyak 5 (lima) orang	√	√	√	√	√	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
			f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah	Terlaksananya monitoring, evaluasi dan fasilitasi proses pemilihan penyedia barang dan jasa pemerintah	Presentase proses pemilihan penyedia barang dan jasa pemerintah yang dimonitoring, dievaluasi dan difasilitasi 100% (seratus persen)	√	√	√	√	√	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Meningkatnya profesionalisme Sumber Daya Manusia aparatur (Indeks Profesionalitas aparatur ...%)	Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur								
			1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Kebutuhan Organisasi								
			a. Penyempurnaan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja	Tersusunnya Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja penyempurnaan/Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja jabatan baru	Jumlah jabatan yang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja nya disempurnakan/ Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja jabatan baru (20 (dua puluh) jabatan/ tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b. Melakukan penghitungan kebutuhan pegawai seluruh PD/Unit Kerja	Terlaksananya penghitungan pegawai pada PD	Jumlah dokumen kebutuhan pegawai masing-masing PD (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	BKPPD
			c. Menyusun rencana redistribusi pegawai	Tersusunnya rencana redistribusi pegawai	Jumlah dokumen rencana redistribusi pegawai (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	BKPPD
			d. Menyusun proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima) tahun	Tersusunnya proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 tahun	Jumlah dokumen proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima) tahun (1 (satu) dokumen)	√					BKPPD

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			2. Proses Penerimaan Pegawai Dilaksanakan Secara Transparan, Obyektif, Akuntabel dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme								
			a. Pengumuman penerimaan pegawai diumumkan secara luas kepada masyarakat	Pengumuman penerimaan pegawai melalui website resmi	Jumlah pelaksanaan pengumuman penerimaan pegawai (1 (satu) kali pelaksanaan)/tahun	√	√	√	√	√	BKPPD
			b. Penerimaan pegawai dilaksanakan secara transparan, obyektif, adil, akuntabel dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme	Terlaksananya penerimaan pegawai menggunakan <i>Computer Assisted Tes (CAT)</i>	Jumlah pelaksanaan penerimaan pegawai menggunakan <i>Computer Assisted Tes</i> (1 (satu) kali kegiatan)/tahun	√	√	√	√	√	BKPPD
			c. Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka	Pengumuman hasil seleksi penerimaan pegawai melalui website resmi	Jumlah pelaksanaan pengumuman hasil seleksi penerimaan pegawai melalui website resmi (1 (satu) kali pelaksanaan)/tahun	√	√	√	√	√	BKPPD
			3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi								
			a. Menyusun standar kompetensi jabatan	Tersusunnya standar kompetensi jabatan	Jumlah JPT yang tersedia Standar Kompetensi Jabatan (34) (tiga puluh empat) JPT		√	√			Bagian Organisasi
			b. Melaksanakan <i>assessment</i> pegawai	Terlaksananya <i>assessment</i> pegawai	Jumlah pelaksanaan <i>assessment</i> pegawai (1 (satu) kali/tahun)		√	√	√	√	BKPPD
			c. Melaksanakan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	Terlaksananya identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	Jumlah dokumen hasil identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi (1 (satu) dokumen)		√	√	√	√	BKPPD
			d. Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai	Tersusunnya rencana pengembangan kompetensi pegawai	Jumlah dokumen rencana pengembangan kompetensi pegawai (1 (satu) dokumen)		√	√	√	√	BKPPD

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			e. Melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai	Terlaksananya pengembangan kompetensi pegawai	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi pegawai (1 (satu) kali/tahun)		√	√	√	√	BKPPD
			f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	Terlaksananya monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	Jumlah kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala (1 (satu) kali/tahun)		√	√	√	√	BKPPD
			4. Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka								
			a. Menyusun kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Tersusunnya kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Jumlah Keputusan Tim Promosi Jabatan secara Terbuka (1 (satu) Keputusan)		√	√	√	√	BKPPD
			b. Menyusun rencana penerapan kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Tersusunnya rencana penerapan kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Jumlah dokumen Perencanaan penerapan kebijakan promosi jabatan secara terbuka (1 (satu) dokumen)		√	√	√	√	BKPPD
			c. Melaksanakan promosi jabatan secara terbuka untuk pimpinan tinggi	Terlaksananya promosi jabatan secara terbuka untuk pimpinan tinggi	Jumlah pelaksanaan promosi jabatan secara terbuka untuk pimpinan tinggi (1 (satu) kali/tahun)		√	√	√	√	BKPPD
			d. Mengumumkan setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui website	Terlaksananya pengumuman setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui website resmi	Jumlah pelaksanaan pengumuman setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui website resmi (1 (satu)/tahun)		√	√	√	√	BKPPD
			5. Penetapan Kinerja Individu								
			a. Menyusun indikator kinerja individu	Semua PD menetapkan indikator kinerja individu secara formal	% (persen) PD yang telah menetapkan indikator kinerja individu melalui keputusan kepala PD (80 % (delapan puluh persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi



No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			b. Penerapan penetapan indikator kinerja individu	Semua PD menerapkan hasil penetapan indikator kinerja individu	% (persen) PD yang telah menerapkan dan menetapkan indikator kinerja individu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi (80 % (delapan puluh persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			c. Melaksanakan pengukuran/ penilaian kinerja individu bulanan/ triwulan	Semua PD Melaksanakan pengukuran/ penilaian kinerja individu bulanan/ triwulan	% (persen) PD yang Melaksanakan pengukuran/ penilaian kinerja individu bulanan/ triwulan dengan baik 80 % (delapan puluh persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			d. Menyusun laporan atas pencapaian kinerja individu oleh masing-masing pegawai	Semua PNS membuat laporan kinerja individu	% (persen) PNS yang menyusun perjanjian kinerja membuat laporan kinerja individu (100 % (seratus persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			e. Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu	Semua kinerja individu PNS dapat dimonitoring	% (persen) kinerja individu PNS yang perjanjian kerjanya diukur/dinilai dapat monitoring (80 % (delapan puluh persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			6. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/ Kode Perilaku Pegawai								
			a. Menyusun kebijakan disiplin/kode etik/ kode perilaku pegawai	Tersusunnya kebijakan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Peraturan Bupati kode etik pegawai (1 (satu) Peraturan Bupati)	√					BKPPD
			b. Menerapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai sesuai peraturan perundang-undangan	Terlaksananya penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Jumlah pelaksanaan penerapan aturan disiplin/kode etik Informasik/kode perilaku pegawai (2 (dua) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	BKPPD
			c. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan aturan disiplin/ kode etik/kode perilaku	Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Jumlah pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (2 (dua) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	BKPPD

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			d. Memberikan sanksi dan imbalan ( <i>reward</i> ) atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Terlaksananya kegiatan pemberian sanksi dan imbalan ( <i>reward</i> ) atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Jumlah pelaksanaan kegiatan pemberian sanksi dan imbalan ( <i>reward</i> ) atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku pegawai (1 (satu) kegiatan/tahun)		√	√	√	√	BKPPD
			7. Pelaksanaan Evaluasi Jabatan								
			a. Melaksanakan evaluasi jabatan untuk menetapkan grade/ kelas jabatan	Terlaksananya kegiatan evaluasi jabatan untuk menetapkan grade/kelas jabatan (perubahan)	Jumlah dokumen hasil kegiatan evaluasi jabatan (1 (satu) dokumen)	√					Bagian Organisasi
			b. Menetapkan <i>grade/ kelas</i> jabatan	Penetapan <i>grade/kelas</i> jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dilakukan kementerian PANRB tahun 2020	Peraturan Bupati tentang penetapan <i>grade/kelas</i> jabatan (1 (satu) Peraturan Bupati)	√					Bagian Organisasi
			8. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian								
			Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai kebutuhan	Terlaksananya pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai kebutuhan	Jumlah kegiatan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten (1 (satu) kegiatan/ tahun)	√	√	√	√	√	BKPPD
6.	Penguatan Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Wajar Tanpa Pengecualian)	Penguatan Pengawasan								
			1. Gratifikasi								
			a. Menyusun kebijakan gratifikasi	Terbitnya Keputusan Bupati tentang penyusunan Kebijakan gratifikasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten	Jumlah Keputusan Bupati Informasi yang disusun (1 (satu) Keputusan Bupati)	√					Inspektorat
			b. Melaksanakan kampanye publik ( <i>public campaign</i> ) terkait kebijakan gratifikasi	Terlaksananya kampanye publik terkait kebijakan gratifikasi	Jumlah kegiatan kampanye publik terkait kebijakan gratifikasi (1 (satu) kegiatan)	√	√	√	√	√	Inspektorat

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			c. Melaksanakan kebijakan gratifikasi	Terlaksananya komunikasi keterlibatan Pimpinan PD dan staf untuk melakukan kebijakan gratifikasi	Jumlah kebijakan gratifikasi (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			d. Melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan gratifikasi	Tersusnya hasil evaluasi atas pelaksanaan gratifikasi	Jumlah kegiatan evaluasi pelaksanaan gratifikasi (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			e. Menindaklanjuti hasil evaluasi gratifikasi	Terlaksananya tindaklanjut evaluasi gratifikasi	Jumlah tindaklanjut hasil evaluasi gratifikasi (1 (satu) kegiatan/ tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			2. Penerapan Sistem Pengendalian Pemerintah Intern								
			a. Menetapkan kebijakan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Ditetapkannya Keputusan Bupati tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Jumlah Keputusan Bupati tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (1 (satu) Keputusan Bupati)	√					Inspektorat
			b. Membangun lingkungan pengendalian	Terlaksana kerjasama pimpinan dan staf untuk membangun lingkungan pengendalian	Jumlah aktivitas (1 (satu) kegiatan/ tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			c. Melakukan penilaian/identifikasi resiko atas organisasi	Tersusunnya identifikasi resiko	Jumlah identifikasi resiko atas organisasi (1 (satu) kegiatan identifikasi resiko)		√	√	√	√	Inspektorat
			d. Melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi	Terlaksana kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi	Jumlah Kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			e. Menginformasikan dan mengkomunikasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah kepada seluruh pihak terkait	Terlaksana koordinasi kepada seluruh pihak terkait tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Jumlah kegiatan koordinasi kepada seluruh pihak terkait tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			f. Melakukan pemantauan pengendalian intern	Terlaksana pemantauan pengendalian intern	Jumlah pemantauan pengendalian intern (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			3. Pengaduan Masyarakat								
			a. Menetapkan kebijakan pengaduan masyarakat	Tersusunnya SOP pengaduan masyarakat	Jumlah SOP pengaduan masyarakat (1 (satu) Dokumen)	√					Inspektorat
			b. Mengimplementasikan penanganan pengaduan masyarakat	Terbitnya Laporan Hasil Pemeriksaan pengaduan masyarakat	Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan pengaduan masyarakat (1 (satu) -24 (dua puluh empat) dok/ tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			c. Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat	Terlaksana rekomendasi Laporan Hasil Pemeriksaan pengaduan masyarakat	Jumlah rekomendasi Laporan Hasil Pemeriksaan pengaduan masyarakat 1 (satu) (24 (dua puluh empat) rekomendasi/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			d. Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Terlaksananya evaluasi penanganan atas pengaduan masyarakat	Jumlah rekomendasi evaluasi Laporan Hasil Pemeriksaan (1 (satu) 24 (dua puluh empat) Laporan Hasil Pemeriksaan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			e. Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat	Terlaksananya tindak lanjut pengaduan masyarakat	Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan tindak lanjut (1 (satu)-24 (dua puluh empat) Laporan Hasil Pemeriksaan/ tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			4. Whistle Blowing System								
			a. Menetapkan kebijakan tentang Whistle Blowing System	Tersusunnya Keputusan Bupati tentang Whistle Blowing System	Jumlah Keputusan Bupati tentang Whistle Blowing System (1 (satu) Keputusan Bupati)			√			Inspektorat
			b. Mensosialisasikan Whistle Blowing System	Terlaksana sosialisasi	Jumlah Sosialisasi Whistle Blowing System (1 (satu) kegiatan/ tahun)			√	√		Inspektorat



No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			a. Melakukan penancangan zona integritas	Terlaksananya kegiatan penancangan zona integritas	Pencanangan zona integritas (1 (satu) kegiatan)		√				Inspektorat
			b. Menetapkan PD/ Unit Kerja yang akan dikembangkan menjadi zona integritas dengan Keputusan Bupati	Tersusun Keputusan Bupati tentang PD yang menjadi <i>project</i> zona integritas	Jumlah Keputusan Bupati (1 (satu) Keputusan Bupati)		√				Inspektorat
			c. Melakukan pembangunan zona integritas	Terlaksana pembangunan zona integritas di PD	Jumlah kegiatan pembangunan zona integritas (1 (satu) kegiatan)		√				Inspektorat
			d. Melakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditetapkan	Terlaksana evaluasi atas zona integritas yang telah ditetapkan	Jumlah kegiatan evaluasi atas zona integritas yang telah ditetapkan (1 (satu) kegiatan/ tahun)		√	√	√	√	Inspektorat
			e. Mengusulkan PD/Unit Kerja yang memenuhi sebagai zona integritas menuju Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani kepada KemenPAN-RB	Terlaksana pengusulan PD yang memenuhi sebagai zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani kepada KemenPAN-RB	Jumlah PD yang diusulkan menjadi Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (1 (satu) PD)		√	√	√	√	Inspektorat
			7. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)								
			a. Mengoptimalkan APIP	Terlaksananya bimbingan teknis kegiatan pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia untuk APIP	Jumlah kegiatan bimbingan teknis untuk APIP (2 (dua) kegiatan dalam 1 (satu)/ tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b. Menindaklanjuti Rekomendasi APIP	Terlaksananya tindaklanjut rekomendasi APIP	Jumlah tindak lanjut hasil rekomendasi APIP (30 (tiga puluh) s.d 50 (Lima Puluh) rekomendasi/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat



No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			a. Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia yang menangani akuntabilitas kinerja	Adanya bimbingan teknis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kepada pejabat/staf yang membidangi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Jumlah kegiatan bimbingan teknis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan (minimal 1 (satu) kegiatan/tahun)		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b. Menyusun pedoman akuntabilitas kinerja	Tersusunnya pedoman akuntabilitas kinerja	Jumlah Peraturan Bupati tentang pedoman akuntabilitas kinerja yang disusun (1 (satu) Peraturan Bupati)		√				Bagian Organisasi
			c. Mengembangkan penyusunan laporan kinerja setiap pejabat JPT, administrator dan pengawas triwulan/semesteran sesuai perjanjian kinerja	Semua pejabat JPT, administrator dan pengawas yang menyusun perjanjian kinerja membuat laporan kinerja	% (persen) pejabat JPT, administrator dan pengawas yang menyusun Perjanjian Kinerja membuat laporan kinerja (100 % (seratus persen))		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			d. Mengembangkan penyusunan <i>cascading</i> indikator kinerja (pohon kinerja) berbasis elektronik	Adanya aplikasi pohon kinerja	Jumlah aplikasi pohon kinerja yang dibuat/dikembangkan (1 (satu) aplikasi)				√	√	Bagian Organisasi
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat (Indeks Kepuasan Masyarakat minimal 80 %)	Pelayanan Publik								
			1. Standar Pelayanan								
			a. Mendorong penerapan standar pelayanan PD	Tersusunnya standar pelayanan OPD	Dokumen Keputusan Bupati tentang standar pelayanan						Bagian Organisasi
			b. Mendorong OPD menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing pelayanan	Tersusunnya SOP setiap pelayanan	Dokumen Keputusan Kepala PD a.n. Bupati tentang SOP		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			c. Melakukan reviu SOP OPD	Terlaksananya reviu SOP OPD	Jumlah dokumen hasil reviu SOP OPD		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			d. Melakukan reviu standar pelayanan OPD	Terlaksananya reviu standar pelayanan OPD	Jumlah dokumen hasil reviu standar pelayanan OPD		√	√	√	√	Bagian Organisasi



No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			2. Budaya Pelayanan Prima								
			a. Melakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima	Terlaksananya sosialisasi/pelatihan tentang budaya pelayanan prima	Jumlah kegiatan sosialisasi/pelatihan tentang budaya pelayanan prima yang dilaksanakan (1 (satu) kali/tahun)		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b. Mengelola Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional daring	Terkelola Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional daring	Persentase Standar Pelayanan yang diunggah PD pada aplikasi SIPPN			√	√	√	Bagian Organisasi
			c. Mengembangkan pemberlakuan sistem sanksi/ penghargaan terhadap kepatuhan pelayanan publik	Terlaksananya pelaksanaan pelayanan publik sesuai standar pelayanan	Indeks Kepatuhan Pelayanan Publik		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			d. Membangun sarana pelayanan terpadu (Mal Pelayanan Publik)	Terbentuknya sarana pelayanan terpadu (Mal Pelayanan Publik)	Persentase penggunaan sarana pelayanan terpadu (Mal Pelayanan Publik)				√	√	DPMPSTP
			e. Mendorong terciptanya inovasi pelayanan publik	Terciptanya inovasi pelayanan publik yang dapat diikutsertakan pada Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik Nasional	1 (satu) inovasi dalam top nasional		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			3. Pengelolaan Pengaduan								
			a. Menetapkan Tim Pengelolaan Pengaduan	Tersusunnya Keputusan Bupati tentang Tim pengelolaan pengaduan	Dokumen Keputusan Bupati tentang Tim pengelolaan pengaduan		√				Bagian Organisasi
			b. Mendorong PD dalam pengelolaan pengaduan melalui aplikasi LAPOR!SP4N	Terkelolanya pengaduan PD pada aplikasi LAPOR!SP4N	Persentase pengaduan PD pada aplikasi LAPOR!SP4N yang ditindaklanjuti	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			c. Pemanjagan/pengintegrasian layanan pengaduan dan tindaklanjutnya melalui Sistem Pengaduan Manual dan Media Elektronik	Terlaksananya pemanjagan/pengintegrasian layanan pengaduan dan tindaklanjutnya melalui Sistem Pengaduan Manual dan Media Elektronik	Jumlah Sistem Layanan Pengaduan yang dikembangkan (1 (satu) sistem)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

No.	Area Reformasi Birokrasi	Hasil yang diharapkan dan Indikator	Program dan Kegiatan	Kriteria Keberhasilan Kegiatan	Indikator dan Target	Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
						2022	2023	2024	2025	2026	
			d. Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan di PD	Terlaksananya evaluasi atas penanganan pengaduan di PD	% (persen) PD yang ada pengaduan pelayanan publik dapat dievaluasi (80 % (delapan puluh persen))		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			4. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan								
			a. Melaksanakan survei kepuasan masyarakat	Terlaksananya survei kepuasan masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b. Menindaklanjuti hasil survei kepuasan masyarakat	Terlaksananya peningkatan kualitas pelayanan publik	Persentase tindak lanjut pelaksanaan pengukuran kepuasan masyarakat		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			5. Pemanfaatan Teknologi Informasi								
			a. Menerapkan pelayanan berbasis elektronik	Terlaksananya penerapan pelayanan berbasis elektronik	Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)		√	√	√	√	Diskominfo Bagian Organisasi
			b. Melakukan evaluasi penerapan pelayanan berbasis elektronik	Terlaksananya evaluasi pelayanan berbasis elektronik	Persentase penerapan pelayanan berbasis elektronik		√	√	√	√	Diskominfo Bagian Organisasi
			6. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pelayanan Publik								
			- Melakukan monev terhadap kinerja pelayanan publik	Terlaksananya monev terhadap kinerja pelayanan publik	Dokumen hasil monev kinerja pelayanan publik (1 (satu) dokumen)		√	√	√	√	Bagian Organisasi
			<i>Quick Wins</i> Reformasi Birokrasi								
			1. Penyederhanaan Birokrasi	Terlaksananya penyederhaan birokras dari jabatan struktural ke fungsionali	Jumlah jabatan yang disederhanakan			√			Bagian Organisasi

## E. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup pemerintah daerah serta lingkup perangkat daerah. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat program/kegiatan Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. Monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

1. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Kabupaten Lampung Timur untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi sesuai dengan target-target yang ditetapkan dalam *Road Map* RB ini.
2. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kabupaten Lampung Timur untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi pada setiap perangkat daerah agar konsisten dengan *Road Map* dan memberikan laporan kepada tim pengarah hasil dari monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi.
3. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah untuk:
  - a. Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
  - b. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
  - c. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
  - d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat yang kemudian hasilnya dilaporkan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi nasional.

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi level pemerintah daerah, 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 Pemerintah Daerah sampai pada tingkat Perangkat Daerah, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan Kepala Perangkat Daerah 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 di setiap tingkat pemerintah daerah yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana RB;

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

- 1) Hasil-hasil monitoring;
- 2) Survei kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
- 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.

Disamping itu, hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap perangkat daerah dapat menjadi dasar dalam pemberlakuan insentif bagi perangkat daerah terkait. Kebijakan terkait ini dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## F. PENDANAAN

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam *Road Map* harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam *Road Map* mampu dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Disamping APBD bagi pemerintah daerah, pos Dana Alokasi Khusus (DAK)/Dana Alokasi Umum (DAU) untuk Reformasi Birokrasi yang diberikan adalah berdasarkan implementasi Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah.

## G. SINKRONISASI ROAD MAP DENGAN RENCANA STRATEGIS

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting bagi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program dalam RPJMD Kabupaten Lampung Timur dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Keselarasan perlu dijaga dan dikontrol pelaksanaannya baik oleh Perangkat Daerah yang berperan dan bertanggung jawab di level makro, meso, hingga mikro.

## BAB VI PENUTUP

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022-2026 merupakan dokumen perencanaan reformasi birokrasi tahap ke-3 setelah Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2015-2019 berakhir. Dokumen ini sebagai dasar pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur 5 (lima) tahun mendatang Tahun 2022-2026. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang didalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh kelompok kerja dan Perangkat Daerah/Unit Kerja khusus Perangkat Daerah/Unit Kerja yang berkaitan langsung untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang didalam dokumen ini sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Penyusunan rencana aksi dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022-2026 dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan, keinginan dan harapan para pemangku kepentingan. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah reformasi birokrasi yang direncanakan, namun dalam praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan. Setiap individual pegawai, pejabat, anggota tim reformasi birokrasi, setiap Perangkat Daerah/Unit Kerja harus terus menerus berupaya untuk melakukan upaya-upaya perbaikan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi.

Upaya 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 Lampung Timur harus terus dibangun. Oleh karena itu, seluruh jajaran Pemerintah Kabupaten Lampung Timur harus selalu berkomitmen untuk memastikan bahwa implementasi Reformasi Birokrasi berjalan secara maksimal di Perangkat Daerah/unit kerjanya masing-masing guna menyokong implementasi Reformasi Birokrasi di tingkat Pemerintah Kabupaten.

**BUPATI LAMPUNG TIMUR,**

**Ttd**

**M. DAWAM RAHARDJO**