



BUPATI JEMBER
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI JEMBER
NOMOR 12 TAHUN 2022

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER TAHUN 2022-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JEMBER,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember, perlu disusun Road Map Reformasi Birokrasi untuk memberikan arah tentang rencana kerja rinci yang menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara efektif, efisien, terukur, konsisten dan berkelanjutan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember Tahun 2022-2024.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
 8. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 1538);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Tahun 2015 Nomor 2036);
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Tahun 2018 Nomor 163);
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 441);
 13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 442);

14. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 3), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 1 Tahun 2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2022 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 1);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 3).

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Jember.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Jember.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, mengubah paradigma, konkret, realistis, sungguh-sungguh, inovatif, dan dengan upaya luar biasa.
6. Grand Design Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional untuk kurun waktu Tahun 2010-2025.
7. Road Map Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci Reformasi Birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.

8. Quick Wins adalah suatu langkah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai yang mengawali pelaksanaan suatu program dalam reformasi birokrasi terutama yang berkaitan dengan pemberantas korupsi, kolusi dan nepotisme serta peningkatan pelayanan publik.
9. Rencana Aksi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang atau jangka pendek.
10. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
11. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa unit organisasi ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.
12. Kegiatan adalah tindakan nyata dalam waktu tertentu yang dilakukan oleh unit organisasi sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan manfaat sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu.
13. Monitoring adalah kegiatan mengawasi perkembangan pelaksanaan program/kegiatan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin.
14. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (input), keluaran (output) dan hasil (outcome) terhadap rencana dan standar.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2024 digunakan sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2022-2024 bertujuan untuk memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah 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 Jember Tahun 2022-2024 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember Tahun 2022-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. Bab I Pendahuluan;
 - b. Bab II Landasan Pemikiran;
 - c. Bab III gambaran umum dan Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2016-2021;
 - d. Bab III Permasalahan Isu Strategis;
 - e. Bab IV Tujuan dan Sasaran;
 - f. BAB V Rencana Kerja;
 - g. BAB VI Monitoring dan Evaluasi; dan
 - h. Bab VII Penutup.
- (3) Pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijabarkan dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2022-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
MONITORING DAN EVALUASI
Pasal 5

- (1) Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan Monitoring dan Evaluasi.
- (2) Monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebagai sarana untuk menilai rencana aksi yang dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi.
- (3) Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui beberapa tahapan di masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 6

- (1) Dalam rangka pelaksanaan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dibentuk tim reformasi birokrasi.

- (2) Tim Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 7

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Jember Nomor 29 Tahun 2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember Tahun 2016-2021 (Berita Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 29), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jember
pada tanggal 25 Februari 2022

BUPATI JEMBER,

ttd

HENDY S

Diundangkan di Jember
pada tanggal 25 Februari 2022

SEKRETARIS DAERAH,



Ir. MIRFANO

Pembina Utama Madya

NIP. 19630215 199202 1 001

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI JEMBER NOMOR 12 TAHUN 2022
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2022-2024

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi bukan lagi sekedar tuntutan dari segenap elemen masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi dan terutama aparatur dapat berkualitas lebih baik lagi. Reformasi birokrasi kini benar benar menjadi kebutuhan bagi para aparatur pemerintahan (reformasi gelombang pertama) dan telah berhasil meletakkan landasan politik, hukum, dan ekonomi bagi kehidupan demokrasi di Indonesia. Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Reformasi di sini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, sehingga tidak termasuk upaya dan/atau tindakan yang bersifat radikal dan revolusioner.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020- 2024, saat ini Reformasi Birokrasi Nasional telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional 2010 - 2025. 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 serta tata kelola yang semakin bersih, efektif dan efisien.

Reformasi birokrasi dilakukan secara menyeluruh pada delapan area perubahan sesuai Perpres No 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) yang meliputi area organisasi, tata laksana, peraturan perundang-undangan, area sumberdaya manusia, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik serta area pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur.

8 AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI



Pemerintah Kabupaten Jember berkomitmen merespon kebijakan Reformasi Birokrasi tersebut dengan melaksanakan penataan pada berbagai bidang sesuai dengan area perubahan yang ada dalam Reformasi Birokrasi. Sebagai salah satu upaya untuk mengoptimalkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, perlu disusun Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2024 yang akan menjadi dokumen rencana kerja tim reformasi Pemerintah Kabupaten Jember dalam kurun 3 (tiga) tahun dan pedoman Perangkat Daerah Kabupaten untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di unit kerjanya masing-masing.

1.2. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 nomor 63, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 nomor 68, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
8. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
14. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 3).
15. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 3)

1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi

1. Sebagai pedoman dalam memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Jember agar dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan;
2. Menjadi instrumen yang akan memandu perubahan sesuai dengan karakteristik yang dimiliki;
3. Menjadi instrumen yang mempersatukan seluruh kegiatan Reformasi Birokrasi;
4. Menjadi instrumen yang memberikan petunjuk tentang darimana dan akan kemana perubahan dilakukan dalam rangka Reformasi Birokrasi; dan
5. Menjadi dokumen yang menjadi acuan perubahan birokrasi di setiap Perangkat Daerah.

1.4. Tujuan

Tujuan penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember 2022-2024 adalah sebagai berikut:

1. Merupakan upaya untuk mendokumentasikan praktik-praktik Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan, mengangkatnya menjadi bagian dari produk hukum daerah;
2. Langkah kebijakan untuk menjaga agar praktik-praktik Reformasi Birokrasi berlangsung secara berkelanjutan dan upaya-upaya pengembangan serta peningkatan mutu dari praktik-praktik tersebut dapat dilakukan secara sistematis,
3. Melalui penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi, segala bentuk yang sifatnya penemuan dan pengembangan praktik-praktik Reformasi Birokrasi yang baru dan inovatif dapat disusun secara terstruktur;
4. *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan panduan bagi Perangkat Daerah dan Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember untuk melaksanakan langkah-langkah secara bertahap dalam mencapai Sasaran Reformasi Birokrasi.

AUTENTIFIKASI

BAB II

LANDASAN PEMIKIRAN

2.1 Pergeseran Paradigma Administrasi Publik dan Governance

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan dimanapun, administrasi publik akan memainkan sejumlah peran penting, diantaranya dalam menyelenggaraan pelayanan publik guna mewujudkan salah satu tujuan utama dibentuknya negara yakni kebahagiaan bagi masyarakat. Dalam konteks Indonesia, tujuan dari dibentuknya pemerintahan sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang Undang Dasar (UUD) 1945 diantaranya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Perjalanan penyelenggaraan peran administrasi publik yang demikian, telah mengalami berbagai macam perkembangan mulai dari masa sebelum lahirnya konsep Negara Bangsa hingga lahirnya Ilmu modern dari administrasi publik yang sampai saat ini telah mengalami beberapa kali pergeseran paradigma, mulai dari model klasik atau di sebut Administrasi Negara Lama atau *Old Public Administration*, *New Public Management* (NPM), *New Public Service* (NPS) hingga sampai pada *Good Governance*

Pergeseran paradigma Administrasi Publik sebagaimana diungkapkan akan membawa Pemerintahan Daerah di Indonesia yang juga merupakan bagian dari Administrasi Publik untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan paradigma terkini dari Administrasi Publik tersebut.

Karenanya, seiring dengan pergeseran paradigma dari Administrasi Publik tersebut, Pemerintahan Daerah di Indonesia pada satu sisi dituntut untuk dapat mentransformasikan dirinya menjadi sebuah institusi yang mampu dan dapat mengoptimalkan peran dari masyarakat sipil dalam menjalankan roda pemerintahan di daerahnya. Pada sisi lainnya, Pemerintahan Daerah dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah merupakan bentukan dari Pemerintah Pusat melalui Undang-Undang (UU). Sehingga dalam hal ini, upaya dalam mentransformasi diri Pemerintahan Daerah di Indonesia akan turut pula ditentukan oleh karakter dari UU yang terkait dengan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, diantaranya UU tentang Pemerintahan Daerah.

UU. No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah mendefenisikan desentralisasi sebagai penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyerahan kewenangan kepada daerah otonom berupa otonomi daerah ini oleh pemerintah (pemerintah

pusat) dimaksudkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia; Selanjutnya di dalam menimbang di dalam undang-undang ini disebutkan bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan. daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara.

2.2 Reformasi Birokrasi

Kondisi birokrasi Indonesia di era saat ini bisa dikatakan belum menunjukkan arah perkembangan yang baik, karena masih banyak ditemukan birokrat yang arogan dan menganggap rakyatlah yang membutuhkannya, praktik KKN yang masih banyak terjadi, dan mentalitas birokrat yang masih jauh dari harapan. Untuk melaksanakan fungsi birokrasi secara tepat, cepat, dan konsisten guna mewujudkan birokrasi yang akuntabel dan baik, maka pemerintah telah merumuskan sebuah peraturan untuk menjadi landasan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu Peraturan Presiden nomor 80 tahun 2011 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dimana yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

AUTENTIFIKASI

BAB III
GAMBARAN UMUM DAN CAPAIAN PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI

A. Profil Umum Birokrasi di Kabupaten Jember

1. VISI

Visi adalah sebuah cita-cita luhur yang diharapkan sebagai arahan dan tujuan dari suatu entitas. Dalam suatu pemerintahan, visi diartikan sebagai cita-cita luhur yang menjadi arah dan tujuan utama yang hendak dicapai sebagai pengejawantahan kehendak rakyat. Visi pembangunan Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 dibangun atas dasar kondisi, potensi, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan Kabupaten Jember yang akan dihadapi hingga tahun 2026.

Visi Pembangunan Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 adalah:

**"WES WAYAHE MBENAH JEMBER DENGAN BERPRINSIP PADA KOLABORASI,
SINERGI, DAN AKSELERASI DALAM MEMBANGUN JEMBER"**

Penjabaran dari visi pembangunan Kabupaten Jember 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Wis wayahe mbenahi Jember

Wis wayahe mbenahi Jember dalam Bahasa Indonesia berarti sudah saatnya membenahi Jember. Jember harus segera bebenah dari permasalahan-permasalahan ekonomi, sosial, dan budaya termasuk keterpurukan infrastruktur dan pelayanan publik. Pertumbuhan ekonomi negatif, kenaikan tingkat kemiskinan, rata-rata lama sekolah yang masih rendah, angka harapan hidup yang rendah akibat AKI/AKB/*stunting* yang tinggi, serta kondisi infrastruktur yang rusak harus segera dibenahi mulai saat ini. Tidak bisa ditunda-tunda lagi, *wis wayahe!*

Kolaborasi

Kolaborasi adalah bergabung bersama untuk menciptakan peluang penyelesaian masalah pembangunan. Permasalahan pembangunan di Kabupaten Jember menuntut peran serta semua pemangku kepentingan baik pemerintah daerah, masyarakat, maupun kelompok masyarakat sipil

(akademisi, tokoh agama, dan tokoh masyarakat) untuk menyelesaikannya sesuai dengan kapasitas dan kewenangannya masing-masing. Tidak boleh ada seorangpun (*no-one left behind*) yang ditinggalkan sejak dari tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai menikmati manfaat hasil pembangunan.

Kearifan lokal dan budaya religius yang berkembang dan menjadi identitas masyarakat Jember, terutama di pesantren-pesantren, adalah modal sosial yang berharga untuk membantu pemerintah daerah menjalankan program-program pembangunan daerah sehingga dapat menjangkau seluruh warga masyarakat Jember.

Sinergi

Sinergi dapat diartikan keterpaduan kegiatan atau operasi gabungan atau sinergisme internal yaitu antar Organisasi Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Jember untuk mengejar ketertinggalan. Pembangunan

Jember juga harus mengandung nilai sinergisme eksternal yang mana Pemerintah Kabupaten Jember juga harus dapat memberikan ruang inovasi dan kreatifitas para pihak pembangunan daerah, mengapresiasi dan mendukung kontribusi potensi keswadayaan "solutif" masyarakat, dan memadukan potensi pemerintahan desa dan pemerintahan Kabupaten.

Dalam upaya mengejar ketertinggalan pada semua bidang perlu dilakukan secara bersama-sama memadukan semua kekuatan atau energi artinya kegiatan tidak dapat dilaksanakan secara parsial melainkan kegiatan harus dilaksanakan secara holistik dan fokus pada satu tujuan bersama. Semua unsur pembangunan daerah harus dilibatkan, secara sumber daya harus dikerahkan dan semua energi harus dikeluarkan, semua harus bergerak bersama dengan arah dan tujuan sama sehingga dengan kebersamaan tersebut akan menimbulkan margin (efektivitas dan efisiensi) dan dampak yang lebih besar.

Akselerasi

Ketertinggalan pembangunan di Kabupaten Jember tidak dapat dikejar hanya dengan pelaksanaan pembangunan yang cepat, tetapi harus cepat-dan-semakin-cepat. Akselerasi adalah proses percepatan atau terus menambah kecepatan dalam mengejar ketertinggalan. Percepatan ini meliputi percepatan dalam merencanakan, mengeksekusi program dan kegiatan pembangunan Kabupaten Jember secara cepat dan tepat guna mengejar ketertinggalan-

ketertinggalan pembangunan. Segala kemampuan, energi, dan daya upaya harus dikeluarkan dengan kecepatan dan intensitas yang tinggi untuk perbaikan kesejahteraan masyarakat dan optimalisasi target kinerja pelayanan publik. Akselerasi juga dapat dilakukan melalui afirmasi kelompok/lembaga yang selama ini “marjinal” melalui pendayagunaan sumber daya pemerintah daerah.

2. MISI

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan semangat sinergitas dan kolaborasi dengan semua elemen masyarakat yang berbasis potensi daerah.
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya
3. Menuntaskan kemiskinan struktural dan kultural di semua wilayah
4. Meningkatkan investasi dengan membangun dan mengembangkan sektor- sektor unggulan dengan berbasis kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan lingkungan yang lestari.
5. Meningkatkan pelayanan dasar berupa kesehatan dan pendidikan dengan sistem yang terintegrasi
6. Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur publik yang merata di semua wilayah Jember.
7. Pengembangan potensi pariwisata dengan mengedepankan kearifan lokal serta pelestarian budaya.

3. PERANGKAT DAERAH

| NO | Perangkat Daerah | Dasar Hukum |
|----|--|--|
| 1 | Inspektorat | Peraturan Bupati Nomor 134 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Jember |
| 2 | Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah | Peraturan Bupati Nomor 109 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jember |

| | | |
|----|--|--|
| 3 | Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM | Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember |
| 4 | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah | Peraturan Bupati Nomor 112 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember |
| 5 | Badan Pendapatan Daerah | Peraturan Bupati Nomor 108 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember |
| 6 | Badan Kesatuan Bangsa dan Politik | Peraturan Bupati Nomor 137 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jember |
| 7 | Badan Penanggulangan Bencana Daerah | Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember |
| 8 | Dinas Pemberdayaan Perempuan, PA dan KB | Peraturan Bupati Nomor 130 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, PA dan KB Kabupaten Jember |
| 9 | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil | Peraturan Bupati Nomor 133 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember |
| 10 | Dinas PU. Bina Marga dan Sumber Daya Air | Peraturan Bupati Nomor 116 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas PU. Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember |
| 11 | Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember |
| 12 | Dinas Tenaga Kerja | Peraturan Bupati Nomor 118 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember |

| | | |
|----|---|---|
| 13 | Dinas Sosial | Peraturan Bupati Nomor 126 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Jember |
| 14 | Dinas Pendidikan | Peraturan Bupati Nomor 115 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Jember |
| 15 | Dinas Kesehatan | Peraturan Bupati Nomor 128 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember |
| 16 | Dinas Penanaman Modal dan PTSP | Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Jember |
| 17 | Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan | Peraturan Bupati Nomor 127 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Jember |
| 18 | Dinas Perindustrian dan Perdagangan | Peraturan Bupati Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Jember |
| 19 | Dinas Komunikasi dan Informatika | Peraturan Bupati Nomor 122 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jember |
| 20 | Dinas Koperasi dan Usaha Mikro | Peraturan Bupati Nomor 121 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember |
| 21 | Dinas Perikanan | Peraturan Bupati Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perikanan Kabupaten Jember |
| 22 | Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan | Peraturan Bupati Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kabupaten Jember |
| 23 | Dinas Perhubungan | Peraturan Bupati Nomor 124 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan |

| | | |
|----|--|--|
| | | Kabupaten Jember |
| 24 | Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya | Peraturan Bupati Nomor 125 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember |
| 25 | Dinas Lingkungan Hidup | Peraturan Bupati Nomor 129 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember |
| 26 | Dinas Pariwisata dan Kebudayaan | Peraturan Bupati Nomor 131 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember |
| 27 | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan | Peraturan Bupati Nomor 117 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jember |
| 28 | Sekretariat DPRD | Peraturan Bupati Nomor 136 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Jember |
| 29 | Dinas Kepemudaan dan Olahraga | Peraturan Bupati Nomor 132 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember |
| 30 | Satuan Polisi Pamong Praja | Peraturan Bupati Nomor 27 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember |
| 31 | RSD Balung | Peraturan Bupati Nomor 71 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember |
| 32 | RSD Kalisat | Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember |
| 33 | RSD Dr. Soebandi | Peraturan Bupati Nomor 138 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja RSD Dr. Soebandi Kabupaten Jember |
| 34 | Sekretariat Daerah | Peraturan Bupati Nomor 135 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah |

| | | |
|----|-----------------------|--|
| | | Kabupaten Jember |
| 35 | Kecamatan Sumpalsari | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 36 | Kecamatan Patrang | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 37 | Kecamatan Kaliwates | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 38 | Kecamatan Pakusari | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 39 | Kecamatan Arjasa | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 40 | Kecamatan Jelbuk | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 41 | Kecamatan Kalisat | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 42 | Kecamatan Sukowono | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 43 | Kecamatan Sumberjambe | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 44 | Kecamatan Ledokombo | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 45 | Kecamatan Mayang | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta |

| | | |
|----|----------------------|--|
| | | Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 46 | Kecamatan Silo | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 47 | Kecamatan Mumbulsari | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 48 | Kecamatan Tempurejo | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 49 | Kecamatan Sukorambi | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 50 | Kecamatan Panti | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 51 | Kecamatan Rambipuji | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 52 | Kecamatan Ajung | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 53 | Kecamatan Jenggawah | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 54 | Kecamatan Ambulu | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 55 | Kecamatan Wuluhan | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 56 | Kecamatan Balung | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan |

| | | |
|----|-----------------------|--|
| | | Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 57 | Kecamatan Puger | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 58 | Kecamatan Gumukmas | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 59 | Kecamatan Kencong | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 60 | Kecamatan Jombang | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 61 | Kecamatan Umbulsari | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 62 | Kecamatan Semboro | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 63 | Kecamatan Bangsalsari | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 64 | Kecamatan Tanggul | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |
| 65 | Kecamatan Sumberbaru | Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember |

B. CAPAIAN INDEKS REFORMASI BIROKRASI

Sejauh ini Pemerintah Kabupaten Jember telah melaksanakan reformasi birokrasi. Namun demikian masih banyak aspek yang masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki demi terwujudnya pelayanan prima untuk masyarakat. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Jember belum berjalan secara optimal, hal ini ditunjukkan dengan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi

Birokrasi di Kabupaten Jember yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Hasil 8 area perubahan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember sebagai berikut :

1. Komponen Pengungkit



Komponen pengungkit terdiri dari 8 area perubahan yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

a. Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan atau change management merupakan pengelolaan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang lebih baik. Perubahan merupakan pergeseran organisasi dari keadaan sekarang menuju keadaan yang diinginkan. Dalam organisasi, perubahan tersebut meliputi struktur, proses, orang, pola pikir, dan budaya kerja.

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area manajemen perubahan berdasarkan data hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 1,54 dan tahun 2019 sebesar 1,56 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Area Manajemen perubahan capaiannya belum optimal diantaranya :

1. Tim reformasi birokrasi/kelompok kerja reformasi birokrasi kinerjanya yang belum optimal;
2. Belum optimalnya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lapangan;
3. Integritas dan dedikasi aparatur belum optimal;
4. Masih ada aparatur yang menunjukkan orientasi kepentingan internal birokrasi, sehingga tidak totalitas dalam menghasilkan output/outcome untuk kepentingan publik; dan
5. Masih ada aparatur yang tingkat pemahamannya terhadap uraian jabatannya kurang, sehingga menimbulkan budaya menunggu perintah atasan terlebih dahulu ketika melakukan tugasnya.

b. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan dan meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan.

Sesuai hasil Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indeks Reformasi Birokrasi untuk area penataan peraturan perundang-undangan sedikit mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 1,46 dan pada tahun 2019 sekitar 1,90.

Evaluasi atas pelaksanaan system pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan sudah mulai dilakukan, dan beberapa temuan sudah ditindaklanjuti namun belum keseluruhan peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis dilakukan identifikasi.

c. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (right sizing). Target yang ingin dicapai melalui program ini supaya menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi internal instansi pemerintah, meningkatnya kapasitas instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area Penataan dan Penguatan Organisasi hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 1,66 dan tahun 2019 sebesar 1,92 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Dalam hal penataan dan penguatan organisasi telah dilaksanakan evaluasi kelembagaan setiap tahun baik berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, dan setiap tahun telah dilakukan evaluasi kelembagaan dengan menetapkan Peraturan Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Pada tahun 2021 juga telah dilaksanakan penyederhanaan birokrasi dimana juga telah dilakukan perubahan struktur organisasi sehingga lebih efektif dan dinamis.

d. Penataan Tata Laksana

Penataan Tata Laksana dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan tata kelola birokrasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur. Selain menata prosedur standar kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, perbaikan tata kelola juga meliputi perbaikan sistem penyelenggaraan layanan pemerintahan kepada pemangku kepentingan, sehingga mampu mengungkit terjadinya reformasi layanan.

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area Penataan Tatalaksana hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 2,31 dan tahun 2019 sebesar 2,44 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Beberapa permasalahan belum optimalnya penataan tatalaksana yaitu :

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) di bidang pelayanan belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.
2. Pemanfaatan teknologi informasi belum merata di semua Perangkat Daerah;
3. Belum optimalnya pengembangan e-government, antara lain Pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja;
4. Sistem penyediaan informasi dan pelayanan pengaduan;
5. Belum optimalnya pelaksanaan keterbukaan informasi publik;
6. Belum optimalnya proses, monitoring, evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa

e. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area Penataan Sistem Manajemen SDM hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 11,23 dan tahun 2019 sebesar 11,27 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Capaian program dan kegiatan di bidang sistem penataan manajemen SDM sebagai berikut:

1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui kegiatan:

- Analisis jabatan dan analisis beban kerja
 - Perhitungan kebutuhan pegawai
 - Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi.
2. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN, dengan indikator:
 - Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat
 - Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (online) persyaratan jelas, tidak diskriminatif
 - Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN
 - Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka
 3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi, dengan indikator:
 - Telah ada standar kompetensi jabatan
 - Telah dilakukan asesment pada sebagian besar pegawai
 4. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka, dengan indikator:
 - Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan
 - Pengisian jabatan pimpinan tinggi (pratama) telah dilakukan melalui promosi terbuka secara nasional
 - Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif
 - Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen
 - Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka
 5. Pelaksanaan evaluasi jabatan, dengan indikator:
 - Informasi faktor jabatan telah disusun
 - Seluruh unit organisasi telah menetapkan peta jabatan
 - Seluruh unit organisasi telah menetapkan kelas jabatan

Namun ada beberapa hal permasalahan di area Penataan Sumber Daya Manusia antara lain :

1. Pendidikan dan pelatihan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi jabatan;
2. Pemberian *reward and punishment* terhadap disiplin dan prestasi kerja pegawai belum optimal;
3. Pengelolaan sumber daya manusia sudah didukung oleh sistem informasi kepegawaian namun belum optimal;
4. Minat pegawai dalam pelaksanaan promosi pegawai secara terbuka masih kurang

5. Belum dilakukannya manajemen talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/suksesi serta penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau human capital development plan yang belum dilakukan secara menyeluruh.
6. Pelatihan dan bimbingan dalam rangka peningkatan kompetensi ASN belum optimal.
7. Jumlah ASN di Kabupaten Jember minim sehingga pekerjaan yang dilaksanakan melampaui beban kerja normal, sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan.

f. Penguatan Akuntabilitas.

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area Penguatan Akuntabilitas hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 1,12 dan tahun 2019 sebesar 1,49 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Beberapa permasalahan di bidang Akuntabilitas, antara lain :

1. Pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja belum dilaksanakan secara maksimal;
2. Belum optimalnya pelaksanaan budaya kinerja dalam rangka implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah utamanya pelibatan pimpinan Perangkat Daerah dalam proses perencanaan, penilaian/evaluasi dan pelaporan kinerja;
3. Belum maksimalnya pemanfaatan dan pelaksanaan evaluasi terhadap perencanaan dan hasil pelaksanaannya;
4. Belum optimalnya pengelolaan data kinerja pada Perangkat Daerah;
5. Belum optimalnya pelaksanaan evaluasi capaian kinerja (capaian kinerja Perangkat Daerah/Individu), baik evaluasi capaian kinerja bulanan/tiga bulanan/semesteran/tahunan beserta tindak lanjutnya;
6. Perlunya penyempurnaan cascading kinerja (pohon kinerja) untuk memastikan setiap unit kerja atau setiap individu pegawai (level pimpinan sampai ke level individu) memiliki kontribusi yang jelas “siapa melakukan apa” terhadap capaian kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan;

7. Perlunya peningkatan kualitas evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

g. Penguatan Pengawasan

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area Penguatan Pengawasan hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 2,45 dan tahun 2019 sebesar 2,87 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Beberapa permasalahan di bidang pengawasan, antara lain:

1. Belum optimalnya upaya peningkatan peran dan kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;
2. Belum optimalnya penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Kebijakan gratifikasi belum dilaksanakan secara optimal;
4. Tindak lanjut pengaduan masyarakat terhadap penyimpangan birokrasi belum optimal;
5. Penanganan benturan kepentingan belum dilaksanakan secara optimal.
6. Implementasi kebijakan pengawasan internal perlu diperkuat
7. Pembangunan zona integritas belum secara efektif digerakkan, sepanjang tahun 2020 belum terdapat unit kerja yang berhasil mendapatkan predikat menuju wilayah bebas korupsi maupun wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM)

h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Indeks Reformasi Birokrasi untuk area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2018 sebesar 2,68 dan tahun 2019 sebesar 2,96 hal ini menunjukkan adanya peningkatan meskipun tidak signifikan.

Beberapa permasalahan di bidang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, antara lain:

- a. Penggunaan *e-Government* dalam layanan publik telah mulai dikembangkan namun masih perlu diotimalkan, SOP Pelayanan belum dilakukan evaluasi secara berkala, dan hasil survey kepuasan masyarakat belum dipublikasikan.
- b. Peningkatan kualitas pelayanan public khususnya pada perangkat daerah yang terkait langsung dalam pelayanan masyarakat masih dapat diotimalkan, secara kompensasi kepada penerima layanan belum membudaya dan terimplementasi secara merata.
- c. Masih adanya unit pelayanan yang belum melaksanakan praktek manajemen pelayanan publik secara baik;
- d. Pengelolaan pengaduan pelayanan publik belum dilaksanakan secara baik khususnya terkait monitoring dan evaluasi hasil tindak lanjut pengaduan pelayanan publik;
- e. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.

2. Komponen Hasil



Capaian akuntabilitas kinerja dan keuangan pemerintah kabupaten jember menunjukkan hasil yang baik dengan nilai SAKIP 60,75/Predikat B, Tahun 2019 dan akuntabilitas keuangan dan Opini TMP dari BPK pada tahun 2019.

Survey persepsi pelayanan pada tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun 2019, dimana pada tahun 2019 3,38 dan tahun 2020 mengalami

penurunan 3,37 sedangkan hasil survey persepsi korupsi tahun 2020 juga mengalami penurunan, dimana pada tahun 2019 3,71 sedangkan pada tahun 2020 3,59, hal tersebut menunjukkan bahwa upaya pembangunan sisten integritas yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan persepsi para penerima layanan terhadap penerapan anti korupsi.

Survey Integritas Jabatan menunjukkan angka 1,45 dari skala 4, secara keseluruhan hanya 10 % responden yang memahami kinerjanya, ukuran kinerja dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi, sedangkan 90% responden belum sepenuhnya memahami kinerjanya, ukuran kinerja atau kontribusinya terhadap kinerja organisasi.

AUTENTIFIKASI

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

1. Permasalahan

Permasalahan pembangunan yang disajikan adalah permasalahan pada penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang relevan berdasarkan analisis identifikasi permasalahan pembangunan daerah dalam perumusan rancangan akhir RPJMD. Perumusan permasalahan pembangunan dijabarkan secara deskriptif dalam bentuk uraian kalimat, bagian demi bagian dengan sistematika berurut sesuai urusan yang terpilih atau sesuai jenis permasalahan tanpa mengedepankan urusannya.

| NO | MASALAH POKOK | AKAR MASALAH |
|----|---|--|
| 1 | Pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum optimal | <ul style="list-style-type: none">➤ Sosialisasi terkait reformasi birokrasi belum menyeluruh➤ Pola pikir dan budaya kerja belum sesuai➤ Sebagian Besar Perangkat Daerah belum mengembangkan budaya kerja dan inovasi pelayanan➤ <i>Mindset</i> / pola pikir / pemahaman terkait SAKIP yang dipandang sebagai pemenuhan dokumen namun belum dimaknai sebagai suatu sistem yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja➤ Peta proses bisnis belum disusun sesuai dengan <i>core business</i> organisasi/ tupoksi➤ Kurangnya kompetensi SDM pengelola data kinerja PD➤ Kurangnya sinergitas antara Inspektorat, BAPPEDA dan Bagian |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Organisasi dalam penerapan kebijakan terkait SAKIP</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kurangnya kualitas pemenuhan aspek-aspek pelayanan publik sebagaimana diatur dalam UU no 25 tahun 2009 (antara lain Pemenuhan Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, Penanganan Pengaduan, SKM) ➤ Belum terintegrasinya pelayanan publik berbasis IT ➤ Kurang optimalnya penerapan keterbukaan informasi publik ➤ Kurangnya kepatuhan PD dalam memenuhi aspek pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang - Undang Pelayanan Publik no. 25 tahun 2009 ➤ Belum tuntasnya pelaksanaan program <i>Smart City</i> dan <i>E-Government</i> ➤ Sebagian besar Perangkat Daerah belum menerapkan standar pelayanan ➤ Belum adanya dokumen terkait instrumen pengendalian dan evaluasi SOP ➤ Sebagian Besar PD belum melakukan evaluasi berkala terhadap SOP, ➤ Kurangnya ketertiban dalam administrasi persuratan dan tata naskah dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten ➤ Belum optimalnya penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis |
|--|--|--|

AUTENTIKASI

Elektronik

- Sebagian besar Perangkat Daerah belum menerapkan manajemen resiko karena kurangnya sosialisasi
- Terbitnya Permendagri No. 90 tahun 2019 yang terdapat perubahan besar dalam hal nomenklatur program, kegiatan sampai dengan sub kegiatan yang berpengaruh terhadap penataan kelembagaan di Lingkungan Pemkab. Jember
- Terbitnya Kepmendagri No. 050-5889 Tahun 2021 berdampak pada ketidak-sinkronan antara tupoksi Perangkat Daerah Kabupaten Jember dengan nomenklatur sub kegiatan yang tercantum pada Kepmendagri tersebut.
- Adanya kebutuhan penyempurnaan SOTK Perangkat Daerah di Kabupaten Jember yang sejalan dengan Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021
- Secara kuantitas jumlah ASN dan Non ASN Kabupaten Jember pada saat ini masih kurang dan tidak sesuai dengan beban kerja yang ditangani.
- Jumlah ASN dan Non ASN yang memiliki kompetensi pada saat ini masih kurang sehingga dituntut untuk terus meningkatkan

AUTENTIKASI

kompetensi secara kontinyu.

- Adanya kecenderungan PD yang kurang tertib dalam pengelolaan (perencanaan, penganggaran, penatausahaan dan pelaporan) keuangan dan asset daerah
- Perangkat Daerah kurang tertib dalam melaksanakan program/ kegiatan yang telah disusun dalam anggaran kas
- Cukup lama tidak dilaksanakan rehabilitasi /perbaikan tempat pelatihan beserta sarana pendukung pelayanan publik
- Kebijakan tentang Pembangunan Zona Integritas belum disusun
- Persyaratan untuk mengajukan Usulan mendapat predikat WBK belum terpenuhi
- Rencana aksi belum ada implementasinya secara substansi
- Rencana aksi belum ada implementasinya secara substansi
- Kurang optimalnya penegakan disiplin ASN
- Survei penilaian integritas belum dilakukan
- *Cascading* kinerja belum disusun berdasarkan tingkatan kinerja
- Belum ada kebijakan tentang standar kompetensi auditor
- Upaya peningkatan kapabilitas APIP belum optimal
- Kebijakan pengawasan belum disusun berdasarkan kebutuhan dan isu strategis

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">➤ Kebijakan SPIP belum tersosialisasikan➤ Kebijakan Manajemen Resiko belum tersosialisasikan➤ Analisis resiko belum disusun➤ Belum adanya produk hukum daerah yang mengatur tentang petunjuk teknis penyusunan produk hukum daerah;➤ Terbatasnya anggaran untuk penyusunan produk hukum daerah berupa peraturan daerah➤ Perangkat Daerah kurang peka terhadap dinamika perubahan peraturan perundang-undangan dan dinamika perkembangan kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pengaturan berupa peraturan Daerah➤ Kurangnya sosialisasi produk hukum daerah➤ Kurang optimalnya penyebaran informasi mengenai produk hukum daerah➤ Tidak tersedia ruang pustaka dan arsip produk hukum daerah Tidak adanya SDM pengelola <i>website</i> sehingga menyebabkan minimnya upaya digitalisasi produk hukum yang mengikuti perkembangan era teknologi informasi➤ Tidak adanya SDM pengelola <i>website</i> sehingga menyebabkan minimnya upaya digitalisasi produk hukum yang mengikuti perkembangan era teknologi |
|--|--|

informasi

- Monev kegiatan belum berjalan optimal
- Kurangnya koordinasi atau komunikasi dengan pihak ketiga dalam proses pelaksanaan kegiatan serta
- Kurangnya koordinasi dan konsultasi,
- penyampaian masalah atau kendala yang belum menyeluruh kepada TAPD
- Hasil intervensi terkadang tidak bisa dirasakan secara langsung, karena kurangnya tim evaluator
- Kurangnya Monitoring dan Evaluasi, Koordinasi, Konsultasi, Fasilitasi dan Advokasi terhadap pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik masih terkendala.
- Kelembagaan pengadaan barang dan jasa (PBJ) masih bersifat *ad hoc*, belum mandiri, perlu peningkatan/kemandirian Unit Kerja PBJ secara permanen
- Ketersediaan SDM Tenaga IT yang masih kurang
- Beberapa daerah belum terjangkau sarana dan prasarana komunikasi (*blank spot*)

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">➤ Belum terbukanya badan publik pada media maupun masyarakat➤ Masih kurangnya kesadaran Perangkat Daerah untuk memberikan informasi pada publik➤ Masih kurangnya masyarakat yang melek informasi➤ Tidak semua masyarakat mampu mengakses berita informasi yang berkembang di media cetak, elektronik, maupun sosial➤ Masih kurangnya sarana promosi kearifan lokal melalui media elektronik dan <i>online</i>➤ Kurangnya SDM bidang IT baik secara kuantitas maupun kualitas➤ Ketersediaan jaringan yang belum memadai, perangkat <i>server</i> sudah tersedia namun <i>data center</i> yang ada belum mencakup seluruh Perangkat Daerah di wilayah Kabupaten Jember➤ Belum disusunnya dokumen yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan penyelenggaraan➤ Belum tersedianya <i>website</i> keterbukaan informasi publik/ PPID➤ Kurangnya fasilitas infrastruktur penunjang informasi publik di masing-masing Perangkat Daerah➤ Masih rendahnya pemahaman tentang pemahaman keterbukaan informasi publik oleh aparatur |
|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kurangnya sarana prasarana kearsipan yang mendukung pelaksanaan tata kelola kearsipan ➤ Jaringan kearsipan PD belum terbangun / terintegrasi ➤ Kurangnya kepercayaan PD untuk menitipkan arsip di depo arsip ➤ Kurangnya sosialisasi tata kelola kearsipan dari Lembaga Kearsipan Daerah ➤ Belum optimalnya digitalisasi dokumen / arsip daerah |
|--|--|---|

Sumber : RPJMD Tahun 2021-2026

2. Isu Strategis Kabupaten Jember (Dokumen RPJMD)

1. Penataan Kelembagaan

Reformasi Birokrasi Reformasi birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya aparatur. Dalam penataan kelembagaan/organisasi Kabupaten Jember telah melaksanakan penataan kelembagaan melalui Peraturan Bupati Jember Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (KSOTK) Tahun 2021.

Memenuhi amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, Pemerintah Kabupaten Jember telah melaksanakan penyederhaan birokrasi di instansi pemerintah daerah melalui pengalihan pejabat eselon III, IV ke dalam jabatan fungsional.

Penataan kelembagaan/organisasi tersebut tentunya menimbulkan dampak bagi pejabat administrasi yang disetarakan. Untuk itu perlu adanya perlu adanya jaminan kepastian dan pengembangan karir serta pendapatan/penghasilan bagi pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Pengalihan jabatan dari struktural menjadi fungsional merupakan salah satu upaya pemerintah dalam memperbaiki kualitas pelayanan. Selain itu pengalihan jabatan juga sebagai upaya menciptakan birokrasi yang lebih

dinamis dan profesional serta peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pelayanan pemerintahan kepada publik.

2. Peningkatan Pelayanan Publik

Tata kelola pemerintahan adalah salah satu aspek mendasar dalam manajerial sebuah pemerintahan. Sebuah pemerintahan yang baik harus memegang prinsip *Good Governance* yaitu partisipasi masyarakat, tegaknya supremasi hukum, transparansi, melibatkan stakeholder dunia usaha, consensus, akuntabilitas, kesetaraan, efisiensi dan efektivitas. Dalam mewujudkan *Good Governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik Kabupaten Jember masih perlu meningkatkan perfoma di beberapa aspek yaitu:

- a. Manajemen sumber daya manusia. Dalam aspek peningkatan sumber daya manusia masih terkendala dalam mendapatkan dan mengelola sumber daya yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan
- b. Administrasi keuangan. Dalam hal administrasi keuangan, kinerja pemerintah masih terkendala dalam hal ketepatan waktu, pemahaman dan realisasi kinerja yang berhubungan dengan prinsip efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tata kelola pemerintah yang baik.
- c. Manajemen data. Faktor strategis lainnya dalam tata kelola pemerintahan yang baik adalah tata kelola/manajemen data seperti validitas, transparansi dan pengarsipan data seharusnya menjadi hal dasar dalam kegiatan. Selain itu penyampaian informasi juga penting agar semua perencanaan yang terjadi bias dirasakan oleh masyarakat dan bisa dikawal bersama.
- d. Pelayanan publik/masyarakat. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah dicerminkan melalui Indeks Kepuasan Masyarakat.
- e. *E-Government* dalam sistem pemerintahan elektronik, rakyat dapat mengakses dokumen-dokumen pemerintah, dan semua hal dapat dilihat secara transparan, termasuk soal anggaran publik. Kabupaten Jember pada saat ini belum mampu mewujudkan sistem pemerintahan elektronik dengan baik.
- f. Anggaran berbasis kinerja. Dalam prinsip anggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*) alokasi anggaran harus diperhitungkan dengan tolok ukur tujuan, sasaran, dan manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling mendasar dalam pembangunan. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di suatu wilayah namun disisi lain aspek sumber daya manusia juga mempengaruhi banyak aspek dalam pembangunan sehingga sumber daya manusia merupakan aspek yang strategis untuk ditangani. Pembangunan Indeks Manusia (IPM) Kabupaten Jember setiap tahun mengalami peningkatan, pada tahun 2017 IPM Kabupaten Jember berada pada angka 64,96, tahun 2018 berada pada angka 65,96, tahun 2019 berada pada angka 66,69 dan pada tahun 2020 IPM Kabupaten Jember berada pada angka 67,11. Meskipun mengalami peningkatan dari sisi IPM, aspek sumber daya manusia masih menjadi isu yang strategis di Kabupaten Jember. Permasalahan aspek sumber daya manusia terlihat dari berbagai sisi yaitu:

- a. Pendidikan meliputi distribusi tenaga pendidik, pemerataan kualitas, prasarana sarana, manajemen pendidikan, pelayanan pendidikan, sekolah kejuruan, dan peningkatan *soft skill*.
- b. Kesehatan meliputi kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan, pelayanan kesehatan, kuantitas dan kualitas prasarana sarana kesehatan, penyehatan/ sanitasi lingkungan, akses masyarakat miskin dan kualitas pangan.
- c. Ketenagakerjaan meliputi kesempatan kerja, pelatihan/ *life skill*, perlindungan kerja dan tenaga kerja.
- d. Kepemudaan meliputi kewirausahaan dan ekonomi kreatif, prasarana sarana, pelatihan *life skill*, kesiapan industri 4.0.

3. Harapan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

- a. Organisasi (Hasil yang diharapkan: Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran),
- b. Tatalaksana (Hasil yang diharapkan: Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan, sesuai prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*),
- c. Peraturan Perundang-undangan (Hasil yang diharapkan: Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif,

- d. Sumber Daya Manusia Aparatur (Hasil yang diharapkan: SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera.),
- e. Pengawasan (Hasil yang diharapkan: Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bebas KKN),
- f. Akuntabilitas (Hasil yang diharapkan: Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas kinerja birokrasi),
- g. Pelayanan publik (Hasil yang diharapkan: Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat)
- h. *Mindset* dan *cultural Set* Aparatur (Hasil yang diharapkan: Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi).

AUTENTIFIKASI

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember 2022-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih.

Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

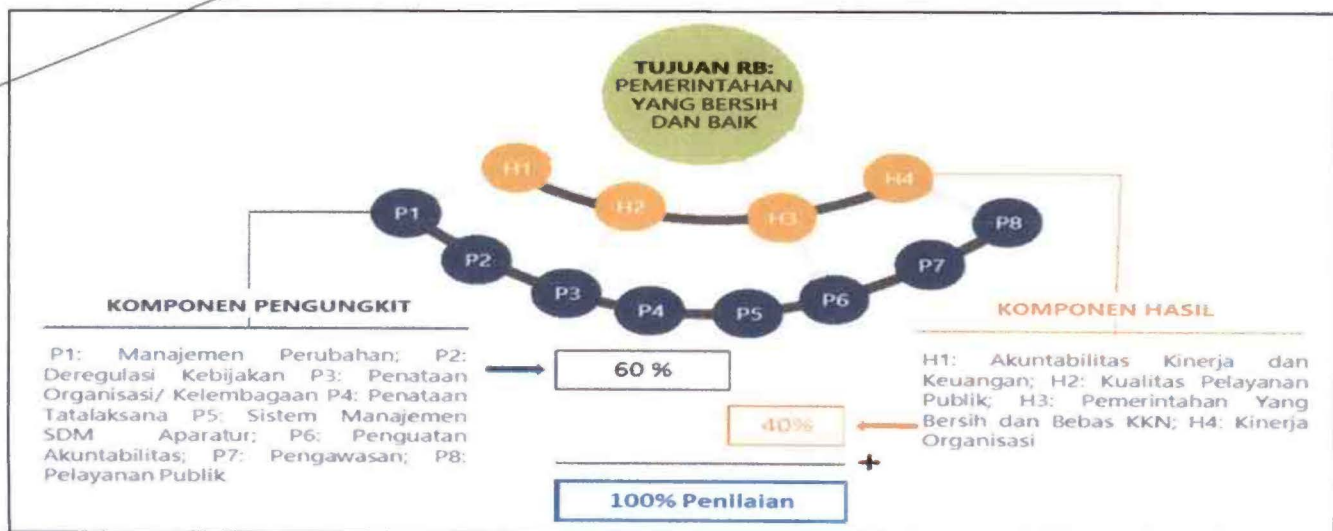
1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
2. Birokrasi yang Kapabel;
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran itu juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah.

Sasaran Reformasi Birokrasi tersebut selanjutnya dijabarkan dalam 4 komponen hasil dan 8 komponen pengungkit di delapan area perubahan. Komponen hasil terdiri Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan (H1), Kualitas Pelayanan Publik H2), Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN (H3), serta Kinerja Organisasi (H4).

Komponen pengungkit merupakan komponen dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, yaitu: manajemen perubahan (P1), deregulasi kebijakan (P2), organisasi (P3), tata laksana (P4), SDM aparatur (P5), akuntabilitas (P6), pengawasan (P7), dan pelayanan publik (P8).

Keterkaitan antara Tujuan, dan Sasaran yang telah dijabarkan menjadi Komponen Hasil: (H1-H4) dan Komponen Pengungkit (P1-8) divisualkan dalam Gambar sebagai berikut.



A. Tujuan Sasaran dan Rencana Capaian Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember (RPJMD)

Untuk mewujudkan keberhasilan capaian tujuan dan saran Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten, telah ditetapkan rencana capaian dengan indicator dan target kinerja sebagaimana table berikut :

Tabel 4.1

Ukuran keberhasilan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember tahun 2022-2024

| Tujuan dan Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Baseline 2020 | Target Kinerja | | |
|---|-------------------------------|--------------------------|--------------------|----------------|---------|----------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif melalui sinergi dengan seluruh elemen pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan public (Merupakan Tujuan ke-3 RPJMD Kab. Jember 2021-2026) | Indeks Reformasi Birokrasi | | CC 56,6 | B 66 | B 67 | B 68 |
| Birokrasi yang Kapabel; | 1. Indeks Profesionalitas ASN | Angka 1-100 | 59 (sangat Rendah) | | | |
| | 2. Indeks Merit System | | | | | |
| Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel; | 1. Nilai Evaluasi SAKIP | Kategori dan angka 1-100 | B (60,75) | BB 70,5 | BB 73,4 | BB 77,26 |
| | 2. Opini BPK | kategori | Tidak Wajar | WTP | WTP | WTP |
| | 3. Maturitas SPIP | Angka 1-4 | 2 (rintisan) | 3 | 3 | 3 |
| | 4. Kapabilitas APIP | Angka 1-4 | 2,46 | 2,50 | 2,51 | 2,56 |
| | 5. Indeks SPBE | 2,18 | 2,19 | 2,20 | 2,30 | 2,40 |
| Pelayanan Publik yang Prima. | 6. Indeks Pelayanan Publik | 2,51 | 2,75 | 3,00 | 3,25 | 3,50 |

B. Area Perubahan, Indikator, Kegiatan, dan Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah

Tabel 4.2

Program/Area Perubahan, Indikator, Kegiatan, dan Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember

| Program/ Area Perubahan | Indikator | Kegiatan | Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel | Birokrasi yang Kapaibel | Pelayanan Publik yang Prima |
|--|----------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Manajemen Perubahan | 1. Indeks Kepemimpinan Perubahan | <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); • Penguatan nilai integritas; • Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model; • Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0; | ✓ | ✓ | ✓ |
| Penataan Organisasi / Kelembagaan | 4. Indeks Kelembagaan | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja; • Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen; • Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. | ✓ | ✓ | ✓ |

**Penataan
Tatalaksana**

5. Indeks SPBE

- Penerapan Tata Kelola SPBE

✓

✓

✓

6. Indeks Pengawasan Kearsipan

- Penerapan Manajemen SPBE
- Penerapan Layanan SPBE
- Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;

7. Indeks Pengelolaan Keuangan

- Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);

8. Indeks Pengelolaan Aset

- Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;

9. Indeks Pemerintahan Daerah

- Mengimplementasikan digitalisasi arsip;

- Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;
- Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.

- Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;

- Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;

- Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;

AUTENTIFIKASI

| Program/ Area Perubahan | Indikator | Kegiatan | Biro krasi yang Bersih dan Akun tabel | Biro krasi yang Kapa bel | Pela yanan Publik yang Prima |
|--|---|---|---|--------------------------------------|--|
| Sistem Manaje men SDM | 10. Indeks Profesionali tasASN | <ul style="list-style-type: none"> Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional; | ✓ | ✓ | ✓ |
| | 11. Indeks Merit <i>System</i> | <ul style="list-style-type: none"> Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i> | | | |
| | 12. Indeks Tata Kelola Manajeme nASN | <ul style="list-style-type: none"> Penetapan ukuran kinerja individu; Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> Berdasarkan kinerja; Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>); Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN; | | | |

| Program/ Area Perubahan | Indikator | Kegiatan | Biro krasi yang Bersih dan Akun tabel | Biro krasi yang Kapa bel | Pela yanan Publik yang Prima |
|--------------------------------|-------------------------------|---|---|--------------------------------------|--|
| Penguatan Akuntabilit as | 13. Nilai SAKIP | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>); | ✓ | ✓ | ✓ |
| | 14. Indeks Perencana an | <ul style="list-style-type: none"> Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan, monev, serta pelaporan kinerja; Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>); Pelaksanaan monev kinerja secara berkala; Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja; | | | |

AUTENTISITAS DAN AKUNTABILITAS

| Program/ Area Perubahan | Indikator | Kegiatan | Biro krasi yang Bersih dan Akun tabel | Biro krasi yang Kapa bel | Pela yanan Publik yang Prima |
|-------------------------------|-----------|----------|---|--------------------------------------|--|
|-------------------------------|-----------|----------|---|--------------------------------------|--|

| | | | | | |
|-------------------|---|---|---|--|--|
| Pengawasan | 15. Maturitas SPIP 16. Kapabilitas APIP 17. Opini BPK 18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa | <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi; • Meningkatkan Kompetensi APIP; • Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); • Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; • Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; • Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; • Penguatan pengendalian gratifikasi; • Penguatan penganganan pengaduan dan komplain; • Penguatan efektivitas manajemen risiko; • Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan; | ✓ | | |
|-------------------|---|---|---|--|--|

AUTENTIKASI

| Program/ Area Perubahan | Indikator | Kegiatan | Biro krasi yang Bersih dan Akun tabel | Biro krasi yang Kapa bel | Pela yanan Publik yang Prima |
|-------------------------------|---|--|---|--------------------------------------|--|
| Pelayanan Publik | 19. Indeks Pelayanan Publik 20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau. Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; | | | |

AUTE...EFIKASI

| Program/ Area Perubahan | Indikator | Kegiatan | Biro krasi yang Bersih dan Akun tabel | Biro krasi yang Kapa bel | Pela yanan Publik yang Prima |
|-------------------------------|-----------|---|---|--------------------------------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik; • Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala; • Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala. • Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat; • Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat. | | | |

c. Quick Wins

Quick wins adalah suatu langkah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai yang mengawali pelaksanaan suatu program dalam reformasi birokrasi, terutama yang berkaitan dengan pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. *Quick wins* bertujuan untuk merespon kepentingan masyarakat dan tantangan di Kabupaten Jember dengan cepat dan untuk memanfaatkannya segera dapat dirasakan oleh masyarakat paling lambat 12 bulan setelah dirancang.

Quick wins ini diprioritaskan pada program/kegiatan Reformasi Birokrasi yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan dan pembenahan manajemen pemerintahan. Adapun *Quick Wins* yang diagendakan oleh Pemerintah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan pengelolaan data dan informasi pembangunan yang valid dan terpercaya melalui prinsip-prinsip *e-government* yang terkoneksi antar wilayah dan antar urusan, yaitu melalui agenda Jember Satu Data Pembangunan (*e-government*). Dalam agenda ini diperlukan program regulasi yang mengatur tentang pengelolaan data, tersedia pusat rujukan data yang valid, dan juga diperlukan standarisasi kebutuhan data dan informasi sebagai rujukan bersama dalam pembangunan unifikasi data pembangunan daerah melalui dalam satu koordinasi (sistem layanan dan rujukan terpadu)
- b. Pembangunan sistem data yang terkoneksi berbasis IT, dalam mewujudkan agenda ini bertujuan untuk menyediakan sistem informasi berbasis elektronik yang mengkoneksikan data dan informasi antara pemerintahan desa/kelurahan, kecamatan.

AUTENTIFIKASI

BAB V

RENCANA KERJA

Rencana Kerja berisi uraian tentang rencana kegiatan reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahun ke depan. Sesuai dengan prioritas atau fokus perubahan, program/kriteria/sub kegiatan, tahapan/aktivitas target-target sasaran tahunan yang ingin diwujudkan, waktu pelaksanaannya, termasuk pelaksanaan kegiatan *Quick Wins* dan penanggungjawab

Rencana aksi disusun dalam bentuk matriks yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan selama 3 (tiga) tahun ke depan.

AUTENTIFIKASI

Table 5.1

Rencana Kerja Penerapan Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember Tahun 2022-2024

| Program / Area Perubahan | Kegiatan | Rencana Kerja | Target | | | Leading Sektor |
|---|---|---|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Manajemen Perubahan | <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); • Penguatan nilai integritas; • Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model • Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0; | Penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi melibatkan seluruh elemen birokrasi dan unsur masyarakat | 1 dokumen | - | - | Bagian Organisasi |
| | | Evaluasi RB Perangkat Daerah | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| | | Penyusunan pedoman budaya kerja di Lingkup Pemkab Jember | 1 pedoman | 1 pedoman | - | Bagian Organisasi |
| | | Kegiatan kompetisi budaya kerja dalam rangka penerapan " <i>prinsip 1 PD 1 perubahan</i> " | 1 kompetisi | 1 kompetisi | 1 kompetisi | Bagian Organisasi |
| Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan | <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); • Deregulasi aturan yang menghambat | Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi seluruh Perangkat Daerah | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Hukum |
| | | Revisi produk hukum | 25 Dokumen | 25 dokumen | 15 dokumen | Bagian Hukum |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| | birokrasi; <ul style="list-style-type: none"> • Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP; • Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan; • Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan | Penyelesaian Perda | 6 perda | 10 perda | 10 perda | Bagian Hukum |
| | | Penyelesaian Peraturan dan Keputusan Bupati | 500 dokumen | 550 dokumen | 600 dokumen | Bagian Hukum |
| | | Evaluasi Produk Hukum | 1 dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | Bagian Hukum |
| | | Penyusunan dan penerapan system dan prosedur (SOP) pengendalian penyusunan produk hukum | 1 sop | 1 sop | 1 sop | Bagian Hukum |
| | | mengembangkan aplikasi system pengendalian produk hukum | 1 aplikasi | 1 aplikasi | 1 aplikasi | Bagian Hukum dan Diskominfo |
| Penataan Organisasi/Kelembagaan | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Asessment</i> organisasi berbasis kinerja; • Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen • Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. | Evaluasi kelembagaan yang selaras dengan hasil penyederhanaan birokrasi, Peta Proses Bisnis dan peraturan perundang-undangan lainnya | 34 PD | 34 PD | 34 PD | Bagian Organisasi |
| | | Evaluasi kelembagaan berdasarkan Permendagri 99 Tahun 2018 | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| | | Evaluasi kelembagaan Berdasarkan Permepan RB Nomor 20 Tahun 2018 | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| Penataan | <ul style="list-style-type: none"> • Penerapan Tata Kelola, | Penyusunan peta proses bisnis | 1 dokumen | - | - | Bagian |

| Tatalaksana | manajemen layanan SPBE | kabupaten | | | | Organisasi |
|-------------|--|---|------------|------------------|-------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan; Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital); Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan; Mengimplementasikan digitalisasi arsip; Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan; | Fasilitasi / pendampingan peta proses bisnis perangkat daerah sampai dengan SOP | 15 PD | 30 PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| | | Fasilitasi / pendampingan pengelolaan Barang/Jasa sesuai ketentuan | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Administrasi Pembangunan dan PBJ |
| | | Penyusunan pedoman tata naskah dinas berbasis elektronik | 1 pedoman | - | - | Bagian Organisasi |
| | | Penerapan tanda tangan elektronik untuk percepatan pelayanan | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Dinas Komunikasi dan Informatika |
| | | Pemantauan dan Evaluasi penerapan tata naskah dinas berbasis elektronik | - | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi dan diskominfo |
| | | Pembinaan manajemen arsip | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan |
| | | Penerapan aplikasi pengelolaan arsip | 5 PD | 10 PD | 65 PD | <ul style="list-style-type: none"> Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dinas Kominfo |
| | | Pembinaan kinerja petugas operator PPID dalam menyampaikan informasi Publik | 65 orang | 65 orang | 65 orang | Dinas Komunikasi dan Informatika |
| | Pembinaan Kepatuhan Pelayanan Publik | 34 (UPP) | 31 UPP Kec | 55 UPP Puskesmas | Bagian Organisasi | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|-----------|-----------|-----------|---|
| | | Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Perangkat Daerah | 34 PD | 31 PD | - | Bagian Administrasi Pembangunan dan PB/J Pemerintah |
| Sistem Manajemen SDM | Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional; | | | | | BKPSDM |
| | <ul style="list-style-type: none"> Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>; Penetapan ukuran kinerja individu; Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; Penguatan implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja; Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; | Penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai pedoman | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| | | Evaluasi jabatan sesuai pedoman | 65 PD | 65PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| | | Perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja | 65 PD | 65 PD | 65 PD | BKPSDM |
| | | Assessment bagi JPT dan administrator secara menyeluruh dalam rangka identifikasi potensi dan kompetensi pegawai | 20 org | 20 org | 20 org | BKPSDM |
| | | Promosi jabatan terbuka | 10 JPT | 2 JPT | 2 JPT | BKPSDM |
| | | Penyusunan pedoman pengembangan karir jabatan fungsional | 1 pedoman | 1 pedoman | 1 pedoman | BKPSDM |
| | | Kebijakan terhadap penguatan <i>reward dan punishment</i> | 1 perbub | 1 perbub | 1 perbub | BKPSDM, Bagian Organisasi, BPKAD |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|--------------------|--------------------|--------------------|---|
| | | Penyusunan Standar kompetensi Jabatan untuk seluruh jabatan (JPT, Administrator, Pengawas dan Pelaksana) | 3 perubub | - | - | Bagian Organisasi dan BKPSDM |
| | | Penyusunan pedoman dan kode etik ASN | 1 pedoman | 1 pedoman | 1 pedoman | BKPSDM |
| | | Pemetaan kebutuhan diklat / pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan hasil monev kinerja kebutuhan pegawai | 1 dokumen | 1 dokumen | 1 dokumen | BKPSDM |
| | | Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai | 13 diklat / bimtek | 15 diklat / bimtek | 15 diklat / bimtek | BKPSDM |
| | | Pengembangan teknologi informasi kepegawaian yang memudahkan pengukuran, pemantauan dan evaluasi kinerja dan kedisiplinan pegawai | 1 aplikasi | 1 aplikasi | 1 aplikasi | BKPSDM dan Diskominfo |
| Penguatan Akuntabilitas | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>); Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh | Fasilitasi Penyusunan dokumen <i>crosscutting</i> kinerja pemkab jember | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bapeda, Bagian Organisasi, Inspektorat, BPKAD |
| | | Fasilitasi / pendampingan penyusunan dokumen <i>cascading</i> kinerja perangkat daerah | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bapeda, Bagian Organisasi, Inspektorat, BPKAD |

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|------------|----------------|----------------|--|
| | <p>penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>); | Penandatanganan bersama perjanjian / penetapan kinerja dalam rangka Peningkatan komitmen kinerja perangkat daerah | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian organisasi |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; | Pelaksanaan apel kinerja kepala perangkat daerah dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala | - | 2 kali | 4 kali | Inspektorat, BPKAD, Bappeda, Bagian Organisasi, BKPSDM |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; | Peningkatan Kompetensi Evaluator SAKIP | 1 Kali | 1 Kali | 1 Kali | Inspektorat dan Bagian Organisasi |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja; | Pembangunan dan Optimalisasi E-Sakip | 1 Aplikasi | (optimalisasi) | (optimalisasi) | Bagian Organisasi dan Diskominfo |
| | | Pembangunan dan Pengembangan system informasi kinerja yang terintegrasi | 1 aplikasi | (optimalisasi) | (optimalisasi) | Bagian organisasi dan Diskominfo |
| Pengawasan | <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi; | Pembinaan peneraapan SPIP di seluruh perangkat daerah/ unit kerja | 34 PD | 72 PD | 72 PD | Inspektorat |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan Kompetensi APIP; | Diklat/Bimtek Pengawasan APIP | 5 kali | 7 Kali | 7 kali | Inspektorat |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); | Penambahan Jumlah Personil APIP | 5 orang | 10 orang | 10 orang | Inspektorat dan BKPSDM |
| | | Review laporan keuangan Pemerintah Daerah | 1 kegiatan | 1 kegiatan | 1 kegiatan | Inspektorat |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|---|--|---------|---------|----------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Penguatan pengendalian gratifikasi; Penguatan penanganan pengaduan dan komplain; Penguatan efektivitas manajemen risiko; Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan | Evaluasi SAKIP PD | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Inspektorat |
| | | Evaluasi Reformasi Birokrasi PD | 10 PD | 15 PD | 20 PD | Inspektorat |
| | | Probitas audit | 10 kali | 15 kali | 20 kali | Inspektorat |
| | | Review UKPBJ | 1 kali | 1 kali | 1 kali | Inspektorat |
| | | Penyelesaian tindak lanjut pengaduan masyarakat | 100% | 100% | 100% | Inspektorat |
| | | Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM | 1 unit | 2 unit | 2 unit | Inspektorat |
| | | Membangun UPK di seluruh PD | 34 PD | 72 PD | 72 PD | Inspektorat |
| | | Advokasi pemenuhan LHKASN | 100% | 100% | 100% | Inspektorat |
| | | Advokasi pemenuhan LHKPN | 100% | 100% | 100% | BKPSDM |
| | | Penguatan SPIP pada Perangkat Daerah; | 10 PD | 15 PD | 20 PD | Inspektorat |
| | | Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan | 10 PD | 15 PD | 20 PD | Inspektorat |
| | | Pelaksanaan Pemantauan WBS | 10 PD | 15 PD | 20 PD | Pelaksanaan Pemantauan WBS |
| Pelayanan Publik | | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan | Fasilitasi penyusunan dokumen dan penguatan implementasi kebijakan | 65 PD | 65 PD | 65 PD |

| | | | | | | |
|--|---|--|--------------------------|------------|-----------|----------------------------------|
| | publik(Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) | bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; • Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; • Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau. • Penciptaan, pengembangan dan pelebagaan inovasi pelayanan public dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan public | Pengembangan sistem informasi pelayanan publik yang terintegrasi | 1 aplikasi | 2 aplikasi | - | Diskominfo, Bagian Organisasi |
| | | Pemantauan efektivitas , dan evaluasi penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik | 54 unit pelayanan publik | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi dan Duskominfo |
| | | Optimalisasi pemanfaatan Online Single Submission (OSS) pelayanan perijinan terpadu | 1 system | 1 system | 1 system | Dinas PM dan PTSP |
| | | Pemantauan dan evaluasi aspek kepatuhan pelayanan publik pada unit unit pelayanan | 31 PD | 65 PD | 65 PD | Bagian Organisasi |
| | | Fasilitasi dan pembinaan Pengelolaan pengaduan pelayanan publik perangkat daerah sesuai ketentuan | 65 PD | 65 PD | 65 PD | Dinas Komunikasi dan Informatika |
| | | Optimalisasi tindak lanjut atas pengaduan pelayanan public | 100% | 100% | 100% | Diskominfo |
| | | Kompetisi Inovasi pelayanan public dalam rangka Penciptaan, pengembangan dan pelebagaan inovasi pelayanan publik | 1 event | 1 event | 1 event | Bagian Organisasi |
| | | Fasilitasi dan pendampingan replikasi inovasi perangkat daerah | 1 inovasi | 2 inovasi | 2 inovasi | Bagian Organisasi |

| | | | | | | |
|--|---|--|-------------|------------|-------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam mall pelayanan publik • Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala • Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala • Mendorong unit unit pelayanan untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat • Meningkatkan tindak lanjut dari laporan hasil Survei kepuasan masyarakat | Jumlah inovasi yang memperoleh predikat TOP 99 Sinovik | 1 inovasi | 1 inovasi | 2 inovasi | Bagian Organisasi |
| | | Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam mall pelayanan publik | - | - | 1 mall pelayanan publik | Bagian Organisasi |
| | | Pengukuran kepuasan masyarakat berbasis elektronik | 1 system | 1 system | 1 system | Bagian Organisasi dan Dinas Komunikasi dan Informatika |
| | | Mendorong unit unit pelayanan untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat | 100% | 100% | 100% | Bagian Organisasi |
| | | Meningkatkan tindak lanjut PD dari laporan hasil Survei kepuasan masyarakat | 100% | 100% | 100% | Bagian Organisasi |
| | | Mendorong Penyusunan dan Penerapan kebijakan kompensasi pelayanan kepada pengguna layanan yang tidak puas atas kinerja pelayanan yang diterima | 1 kebijakan | - | - | Bagian Organisasi |
| | | Mendorong UPP melakukan evaluasi SOP Secara Berkala | 1 kegiatan | 1 kegiatan | 1 kegiatan | Bagian Organisasi |
| | | Mendorong Penyusunan dan Penerapan kebijakan <i>reward dan punishment</i> kepada aparatur pelayanan atas kinerja pelayanan yang dihasilkan | 1 kebijakan | - | - | Bagian Organisasi |

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk menjamin agar pelaksanaan reformasi birokrasi dijalankan sesuai dengan ketentuan dan target yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi.

1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah Kabupaten Jember dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal dan target-target sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Monitoring dalam tingkatan Kabupaten, pelaksanaan monitoring dilakukan pada setiap tingkatan pelaksanaan seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dan dilakukan melalui :

- a. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi sesuai dengan target-target yang ditetapkan dalam *Road Map* - RB ini membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis.
- b. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kabupaten Jember 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.
- c. Melaksanakan sidak (inspeksi mendadak) ke setiap unit pelayanan public untuk melihat tingkat kepatuhan terhadap pelayanan publik.
- d. Survei rutin melalui internet untuk mengetahui indeks kualitas pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat;
- e. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;

- f. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

2. Evaluasi

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan setiap tahun oleh Kementerian PAN dan RB. Namun Evaluasi di tingkat kabupaten maupun perangkat daerah tetap harus dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Evaluasi Reformasi Birokrasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari Perangkat daerah sampai pada tingkat kabupaten, sebagai berikut :

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh 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 Kabupaten yang dipimpin langsung oleh Pengarah Tim Reformasi Birokrasi tingkat Kabupaten.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya. Disamping itu, hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi disetiap perangkat daerah.

BAB VI

PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 di Pemerintah Kabupaten Jember bertujuan menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Reformasi Birokrasi juga ditujukan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas birokrasi dalam merespon situasi lingkungan yang cepat berubah dan membutuhkan penanganan birokrasi yang adaptif dan segera.

Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember tahun 2022-2024 merupakan dokumen perencanaan Reformasi Birokrasi tahap ke-2 setelah Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tahun 2016-2021 berakhir. Dokumen ini sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember 3 (tiga) tahun mendatang tahun 2022-2024. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya dan target-target yang telah ditetapkan tidak dilaksanakan dan dicapai sesuai dengan rencana. Oleh karena itu perlu adanya komitmen bersama untuk mewujudkan seluruh rencana yang telah dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini secara konsekuen dan konsisten.

BAB VI
PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 di Pemerintah Kabupaten Jember bertujuan menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Reformasi Birokrasi juga ditujukan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas birokrasi dalam merespon situasi lingkungan yang cepat berubah dan membutuhkan penanganan birokrasi yang adaptif dan segera.

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember tahun 2022-2024 merupakan dokumen perencanaan Reformasi Birokrasi tahap ke-2 setelah Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tahun 2016-2021 berakhir. Dokumen ini sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Jember 3 (tiga) tahun mendatang tahun 2022-2024. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya dan target-target yang telah ditetapkan tidak dilaksanakan dan dicapai sesuai dengan rencana. Oleh karena itu perlu adanya komitmen bersama untuk mewujudkan seluruh rencana yang telah dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini secara konsekuen dan konsisten.

BUPATI JEMBER,

ttd

HENDY S

SEKRETARIS DAERAH,



Ir. MIRFANO

Pembina Utama Madya

NIP. 19630215 199202 1 001