



BUPATI AGAM  
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI AGAM  
NOMOR 18 TAHUN 2022

TENTANG  
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN AGAM  
TAHUN 2022-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI AGAM,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi dan birokrasi, perlu menyusun perencanaan dan tata kelola reformasi birokrasi dalam sebuah dokumen yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, Pemerintah Daerah menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi di internal instansi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam Tahun 2022-2026;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
  9. Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kabupaten Agam (Lembaran Daerah Kabupaten Agam Tahun 2016 Nomor 11);
  10. Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Agam Tahun 2021-2026, ( Lembaran Daerah Kabupaten Agam Tahun 2022 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Agam Nomor 3);



MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI AGAM TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN AGAM TAHUN 2022-2026

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Agam.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Agam.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah.
5. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah, dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*).
6. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam Tahun 2022-2026.

Pasal 2

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 merupakan bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam dan rencana rinci Reformasi Birokrasi yang disandingkan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) selama 5 (lima) tahun 2022-2026;
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 digunakan sebagai acuan bagi pemerintah daerah dan perangkat daerah untuk menetapkan program kerja reformasi birokrasi berdasarkan 8 (delapan) area perubahan.

Pasal 3

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 memuat:
  - a. pendahuluan;
  - b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2021;
  - c. analisis lingkungan strategis;



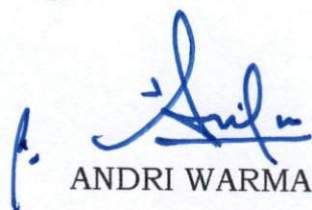
- d. sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi 2022-2026;
  - e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi 2022-2026; dan
  - f. penutup.
- (2) *Road Map* Reformasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Lubuk Basung  
pada tanggal,            2022

 BUPATI AGAM,

  
ANDRI WARMAN

Diundangkan di Lubuk Basung  
pada tanggal,            2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN AGAM,



EDI BUSTI

BERITA DAERAH KABUPATEN AGAM TAHUN 2022 NOMOR ...



LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI AGAM  
NOMOR 18 TAHUN 2022  
TENTANG  
ROAD MAP REFORMASI  
BIROKRASI KABUPATEN AGAM  
TAHUN 2022-2026

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022 – 2026

BAB I  
PENDAHULUAN

**A. Latar Belakang**

Reformasi Birokrasi pada dasarnya adalah upaya untuk melakukan perbaikan kinerja Birokrasi, dengan meningkatkan kualitas regulasi, meningkatkan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah. Pengertian ini tampaknya sangat mudah untuk dipahami, tetapi didalamnya mengandung kompleksitas proses perubahan yang rumit. Perubahan tidak hanya sekedar perubahan terhadap struktur organisasi, tetapi juga menyangkut berbagai proses penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Agam, harmonisasi dan pelurusan (streamlining) berbagai regulasi, perubahan mendorong pada sistem sumber Daya Manusia yang mampu mendorong kinerja organisasi dan perubahan pada sistem pengawasan dan akuntabilitas yang mampu mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Langkah-langkah perubahan tersebut diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap upaya peningkatan kualitas pelayanan serta perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur. Keseluruhan aspek dimaksud tidak dapat berdiri sendiri, tetapi saling terkait satu sama lain, perubahan di satu aspek akan memberikan pengaruh pada aspek lain. Karena itu reformasi birokrasi membutuhkan waktu yang panjang, biaya yang tidak sedikit, serta konsistensi, kesabaran, pantang menyerah dan pengorbanan besar para pelakunya. Dengan



demikian, maka pendekatan reformasi birokrasi yang dilakukan harus merupakan pendekatan yang sistematis, terstruktur, bertahap, dimana setiap tahapan harus menghasilkan output yang memberikan dampak penguatan perubahan pada tahapan selanjutnya. Terkait dengan hal tersebut, maka dalam rangka mewujudkan terlaksananya reformasi birokrasi, Pemerintah Kabupaten menyusun Road Map Reformasi Birokrasi yang diharapkan dapat mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kabupaten yang tertuang pada **visi "Mewujudkan Kabupaten Agam Maju, Masyarakat Sejahtera, Menuju Agam Mandiri, Berprestasi Yang Madani.** Dengan 5 Misi, untuk mendukung tujuan Penguatan Tata Kelola Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi pada salah satu misi yaitu misi kesatu yang mendukung Tujuan pada RPJMD Kabupaten Agam "**Terwujudnya Pemerintahan Daerah dan Pemerintahan Nagari yang Efektif, Efisien dan Melayani**". Dengan sasaran Meningkatnya Terselenggaranya birokrasi yang bersih dan akuntabel dan Terselenggaranya birokrasi yang kapabel, merupakan capaian indikator yang mendukung adanya peningkatan indeks Reformasi Birokrasi dengan mengacu pada Kerangka Pikir dan keterkaitan antar bagian road map Reformasi Birokrasi Nasional 2020 – 2024.

Gambar 1. Kerangka Pikir dan Keterkaitan Antar Bagian Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024



Selain itu Road Map ini bertujuan dengan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan dari peta proses bisnis yang berpikir



logis dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti akademisi dari berbagai universitas, praktisi, pengusaha, birokrat, dan masyarakat dengan berdasarkan dua pertimbangan yang sudah disebutkan sebelumnya (evaluasi pencapaian Reformasi Birokrasi 2016-2021 dan Analisis Lingkungan Strategis). Strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga diformulasikan secara lebih riil menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan, dengan mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan banyak pihak. Keterlibatan ini dilakukan secara vertikal, yaitu melibatkan setiap level jabatan dalam pemerintahan dari level paling strategis sampai paling teknis, maupun secara horizontal yaitu melibatkan banyak OPD terkait, dan unsur diluar pemerintahan seperti masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan politisi dengan memperhatikan beberapa hal baru pada roadmap Reformasi Birokrasi Nasional 2020- 2024

Gambar 2. Hal-Hal Baru pada Road Map RB 2020-2024



Dalam pelaksanaannya, reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam mengalami ketertinggalan dibandingkan reformasi Birokrasi Kabupaten Kota lainnya. Oleh karena itu, Pemerintah kabupaten Agam telah menegaskan kembali akan pentingnya penerapan prinsi-prinsip *clean government dan good governance* yang secara universal diyakini menjadi prinsip yang diperlukan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, pemerintah telah mencanangkan reformasi birokrasi gelombang kedua yang dimulai pada tahun 2018, dengan mengacu kepada Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional.



Gambar 3 Grand Design Reformasi Birokrasi



Berkaitan dengan hal di atas, Pemerintah Kabupaten Agam belum sepenuhnya mampu mewujudkan tujuan pemberian otonomi daerah sebagaimana yang diamanatkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yaitu untuk percepatan terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Permasalahan pokok yang membuat ketidakmampuan dimaksud adalah belum terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional. Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Agam belum dapat sepenuhnya memberikan pelayanan terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat. Selain itu belum pulihnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, Sedangkan masyarakat memberikan harapan yang besar terhadap penyediaan layanan yang cepat, tepat dan murah sesuai dengan standarisasi. Kondisi ini antara lain adanya kasus korupsi, kolusi dan nepotisme, belum terinventarisasi dan sertifikasi terhadap aset daerah.

Sumber Daya Manusia Aparatur sebagai unsur terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, juga menghadapi beberapa permasalahan antara lain rekrutmen ASN belum berdasarkan kebutuhan, mutasi dan promosi belum transparan, belum adanya pengukuran kinerja ASN, terbatasnya kompetensi ASN dalam memahami, melaksanakan dan menyusun regulasi yang bertujuan untuk menyediakan dan memberikan pelayanan



yang prima kepada masyarakat, distribusi ASN yang ada belum mengacu kepada kebutuhan evaluasi jabatan sehingga distribusi antar satuan kerja perangkat daerah kabupaten tidak proporsional belum optimalnya pelaksanaan pengadaan barang dan jasa secara teknologi informasi.

Sebagai langkah awal dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Agam, perlu disusun Road Map reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam merupakan rencana teknis dan detail mengenai perubahan birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam tahap kedua dalam kurun waktu lima tahun mendatang. Tujuan penyusunan Road Map reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan untuk pencapaian sasaran Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi, yaitu:

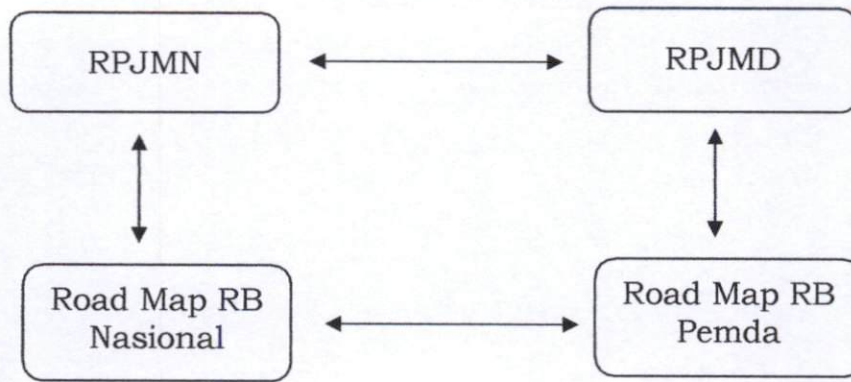
- (1) Menciptakan birokrasi yang bersih dan bebas KKN,
- (2) meningkatkan kualitas pelayanan publik dan
- (3) Peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi.

Secara umum Road Map reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam berisi uraian mengenai gambaran kondisi pemerintah Kabupaten Agam saat ini, kondisi yang diharapkan dalam lima tahun mendatang, permasalahan yang dihadapi serta agenda pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi serta dalam rangka mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.

**B. Keterkaitan Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam dengan Dokumen RMRB Nasional, dan dokumen Perencanaan Pembangunan Nasional dan Daerah.**

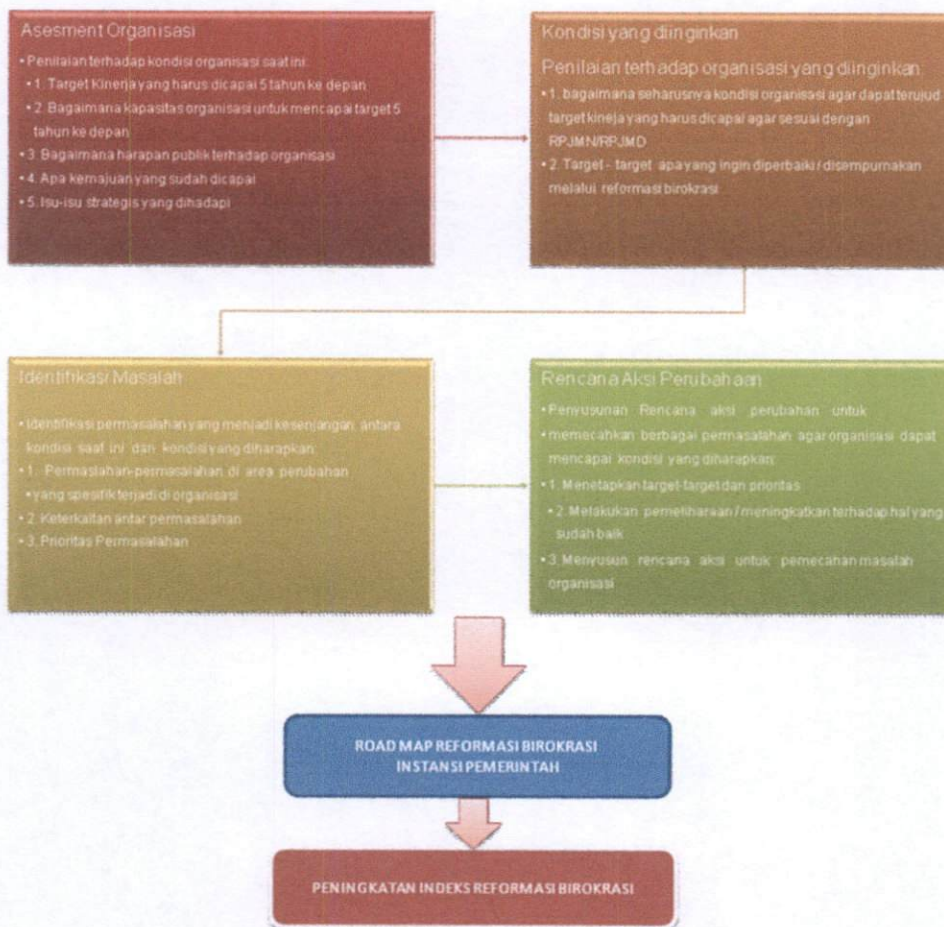
Kerangka pikir keterkaitan antara Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam tahun 2022-2026 dengan arah kebijakan nasional RPJMN 2020-2024, sasaran reformasi birokrasi, RPJPD Kabupaten Agam dan RPJMD Kabupaten Agam Tahun 2021-2026 sebagai berikut:





**C. Langkah-Langkah Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi**

Menurut Permenpan dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, langkah-langkah Umum Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah sebagai berikut:





**D. Identifikasi terhadap permasalahan capaian indikator Sasaran dengan Hasil Evaluasi tahun sebelumnya.**

Untuk menindaklanjuti hasil evaluasi terhadap penilaian reformasi birokrasi tahun 2021 dan telah berakhirnya periode RPJMD Kabupaten Agam Tahun 2016-2021 dan periode *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam Tahun 2015-2021, perlu dilakukan penetapan terhadap *road map* Tahun 2022-2026 yang mengacu pada hasil identifikasi dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, meliputi antara lain :

**1. Manajemen Perubahan**

- a) Rencana Kerja RB yang disusun dalam Road Map RB belum berjalan baik, Kegiatan-kegiatan yang dilakukan belum berdasarkan perencanaan yang sistematis;
- b) Implementasi RB masih terpusat di Tim RB saja, belum terlihat adanya implementasi RB di masing-masing OPO. Selain itu, Implementasi RB masih dipandang sebagai kegiatan administratif saja belum terlihat adanya upaya-upaya nyata yang dalam mewujudkan sasaran RB;

**2. Deregulasi Kebijakan**

- a) Belum melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis dan pengendalian terhadap penyusunan peraturan perundang-undangan belum berjalan dengan memadai;

**3. Penataan dan Penguatan Organisasi**

- a) Belum dilakukan evaluasi kelembagaan guna mengevaluasi ketepatan fungsi, ukuran organisasi serta kesesuaian struktur organisasi dalam mendukung proses pencapaian kinerja;
- b) Penataan tatalaksana belum didukung dengan penyusunan peta proses bisnis dan pengembangan e-government yang selaras dengan kinerja organisasi;

**4. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

- a) Penataan sistem manajemen SDM belum berjalan secara maksimal, seperti: belum dilakukannya assessment terhadap seluruh pegawai, belum adanya sistem



perencanaan pengembangan kapasitas SDM yang terpadu dan belum adanya penetapan kinerja individu yang selaras dengan kinerja organisasi;

#### **5. Penguatan Pengawasan**

- a) Belum menyusun kebijakan pengawasan, seperti: penanganan gratifikasi, benturan kepentingan, *whistle blowing system* (WBS), SPIP, LHKASN dan pengaduan masyarakat. Selain itu, belum terlihat adanya upaya pembangunan unit kerja Zona Integritas WBKIWBMM;

#### **6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

- a) Peningkatan kualitas pelayanan publik, khususnya implementasi standar pelayanan, pemberian reward & punishment terhadap pemberi layanan dan tindaklanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat

Dari 8 temuan dalam hasil evaluasi, telah dilakukan beberapa perbaikan dengan melakukan pemetaan terhadap hasil evaluasi tersebut diantaranya :

#### **1. Manajemen Perubahan**

- a. Menetapkan Road Map Kabupaten Agam Tahun 2022-2026 yang mengacu pada RPJMD serta menselaraskannya dengan Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024, serta menyusun rencana kerja berdasarkan Road Map tersebut yang lebih sistematis dan melibatkan seluruh unit kerja; Implementasi Reformasi Birokrasi masih terpusat di Tim Reformasi Birokrasi saja, belum terlihat adanya implementasi Reformasi Birokrasi di masing-masing OPD. Selain itu, Implementasi Reformasi Birokrasi masih dipandang sebagai kegiatan administratif saja belum terlihat adanya upaya-upaya nyata yang dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi;
- b. melakukan internalisasi Secara berjenjang terhadap arah perubahan kepada seluruh pegawai sehingga mereka memahami dan dilibatkan dalam proses perubahan. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak hanya berupa pengumpulan dokumentasi semata, namun dititikberatkan



pada perubahan budaya kinerja sesuai sasaran Reformasi Birokrasi.

## **2. Deregulasi Kebijakan**

- a. Melakukan penataan peraturan perundang-undangan melalui identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis serta memastikan adanya mekanisme pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan;

## **3. Penataan dan Penguatan Organisasi**

- a. Melakukan evaluasi kelembagaan guna mengevaluasi ketepatan fungsi, ukuran serta kesesuaian struktur organisasi dalam mendukung proses pencapaian kinerja;
- b. Melakukan penyusunan proses bisnis dan memastikan bahwa proses bisnis tersebut telah mengidentifikasi seluruh proses yang diperlukan dalam mencapai kinerja organisasi. Selain itu, pengembangan e-govemment dapat mengintegrasikan pelayanan dan mempercepat alur birokrasi;

## **4. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

- a. Melakukan asesment kepada setiap pegawai dan menetapkan standar kompetensi untuk seluruh jabatan. Hasil dari proses ini dijadikan dasar untuk rencana pengembangan kompetensi pegawai;
- b. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi sehingga dapat mengukur kontribusi setiap individu dalam pencapaian kinerja organisasi. Selanjutnya, guna mendukung terciptanya budaya kinerja disediakan sistem informasi yang menghimpun data tersebut sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment;

## **5. Penguatan Pengawasan**

- a. Melakukan penyusunan kebijakan penguatan pengawasan, seperti: mekanisme penanganan gratifikasi; benturan kepentingan; Whistleblowing System (WBS); Manajemen



Risiko; wajib lapor LHKASN; dan pengelolaan pengaduan masyarakat;

- b. Melakukan Penilaian Mandiri terhadap pembangunan zona Integritas dengan usulan 5 OPD yang akan diusulkan penetapan OPD menuju WBK/WBBM;

**6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

- a. Melakukan Pemetaan terhadap kualitas pelayanan publik melalui inovasi pelayanan dan melakukan tindak lanjut terhadap hasil survei kepuasan masyarakat di setiap unit pelayanan secara berkala;
- b. Menindaklanjuti hasil survei integritas terhadap jabatan dan organisasi, serta hasil survei pelayanan publik dan persepsi korupsi. Selanjutnya diharapkan agar jajaran pimpinan berupaya meningkatkan pemahaman setiap pegawai terhadap kinerja yang akan dicapai serta membangun budaya pelayanan prima dan anti korupsi di lingkungan unit kerjanya masing-masing.

Tabel 1.

Identifikasi Kondisi Umum Pemerintah Daerah

<b>Sasaran Reformasi Birokrasi</b>	<b>Hal – hal yang sudah dicapai / baik</b>	<b>Hal – Hal yang perlu diperbaiki ( permasalahan)</b>	<b>Harapan</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opini WTP Atas Laporan Keuangan</li> <li>2. Tingkat Kapabilitas APIP</li> <li>3. Instansi Pemerintah yang Akuntabel (Skor B atas Sakip)</li> <li>4. Penggunaan <i>e-Procurement</i> terhadap Belanja Pengadaan</li> <li>5. Indikator lain muatan lokal daerah: Pengendalian Gratifikasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rencana Kerja RB yang disusun dalam Road Map RB belum berjalan baik, Kegiatan-kegiatan yang dilakukan belum berdasarkan perencanaan yang sistematis;</li> <li>2. Implementasi RB masih terpusat di Tim RB saja, belum terlihat adanya implementasi RB di masing-masing OPO. Selain itu,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi diatas Rata- Rata Nasional Indeks</li> <li>2. Peningkatan Profesionalitas ASN</li> <li>3. Peningkatan Indeks <i>e-Government</i> Nasional</li> <li>4. Peningkatan kualitas Pelayanan Prima</li> </ol>



		<p>Implementasi RB masih dipandang sebagai kegiatan administratif saja belum terlihat adanya upaya-upaya nyata yang dalam mewujudkan sasaran RB;</p>	
<p>Birokrasi yang Efektif dan efisien</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indek Reformasi Birokrasi Rata-Rata Nasional Indeks</li> <li>2. Profesionalitas ASN</li> <li>3. Indeks e-Government Nasional</li> <li>4. Persentase organisasi perangkat daerah yang sesuai ketentuan regulasi dan efektif (<i>rightsizing</i>)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penataan sistem manajemen SDM belum berjalan secara maksimal, seperti: belum dilakukannya assessment terhadap seluruh pegawai, belum adanya sistem perencanaan pengembangan kapasitas SDM yang terpadu dan belum adanya penetapan kinerja individu yang selaras dengan kinerja organisasi;</li> <li>3. Melakukan evaluasi kelembagaan guna mengevaluasi ketepatan fungsi, ukuran serta kesesuaian struktur organisasi dalam mendukung proses pencapaian kinerja;</li> <li>4. Melakukan penyusunan proses bisnis dan memastikan bahwa proses bisnis tersebut telah mengidentifikasi seluruh proses yang diperlukan dalam mencapai kinerja organisasi. Selain itu,</li> </ol>	



		<p>pengembangan e-govemment dapat mengintegrasikan pelayanan dan mempercepat alur birokrasi;</p>	
<p>Birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai kepatuhan terhadap UU</li> <li>2. Pelayanan publik</li> <li>3. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)</li> <li>4. Layanan Aduan Masyarakat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis dan pengendalian terhadap penyusunan peraturan perundang-undangan belum berjalan dengan memadai</li> <li>2. Peningkatan kualitas pelayanan publik, khususnya implementasi standar pelayanan, pemberian reward &amp; punishment terhadap pemberi layanan dan tindaklanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat</li> <li>3. Melakukan penyusunan kebijakan penguatan pengawasan, seperti: mekanisme penanganan gratifikasi; benturan kepentingan; Whistleblowing System (WBS); Manajemen Risiko; wajib lapor LHKASN; dan pengelolaan pengaduan masyarakat;</li> <li>4. Melakukan Penilaian Mandiri terhadap pembangunan zona Integritas dengan usulan</li> <li>5. OPD yang akan diusulkan penetapan OPD menuju WBK/WBBM;</li> </ol>	



## BAB II

### EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten yang dilaksanakan pada periode 2016-2021 masih belum sepenuhnya membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Beberapa aspek yang belum bersifat implementatif yang telah dipotret ketercapaiannya, sehingga dapat dijadikan dasar dalam perencanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi kabupaten agam periode selanjutnya. Aspek yang ditinjau diantaranya kebijakan Reformasi Birokrasi, area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi, implementasi program Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam, serta ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

#### **1. KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI**

Capaian program Reformasi Birokrasi menjadi pertimbangan dalam perbaikan beberapa kebijakan umum Reformasi Birokrasi. Salah satu isu yang sering muncul dari pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu terkait dengan sinkronisasi aturan di tingkat pusat. Dalam penyusunan kebijakan *Road Map* ini, Pemerintah Kabupaten Agam telah melibatkan berbagai instansi ditingkat OPD dalam rangka mendapat masukan dan sinkronisasi berbagai kebijakan.

Kebijakan yang dinilai terlalu detail atau kaku telah diperbaiki dengan tujuan memberikan ruang yang lebih bagi masing-masing instansi untuk menyusun program Reformasi Birokrasi dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing. Kebijakan yang tertera dalam *Road Map* ini bersifat sebagai panduan umum dalam rangka menyediakan sebuah indikator yang minimum perlu dicapai oleh setiap instansi. Aspek ini menjadi pertimbangan mengingat kemampuan masing-masing daerah tidak sama sehingga perlu penyesuaian target capaian Reformasi Birokrasi. Lebih dari itu, sinkronisasi kebijakan, kontekstualisasi bagi kebutuhan pengguna, pengelolaan pengetahuan berbasis virtue yang mapan, serta pengarusutamaan inovasi merupakan komponen



resep perubahan tata kelola pemerintahan yang diperlukan bagi menyiapkan pemerintah dan masyarakat menjalani era digital, Revolusi Industri 4.0.

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

## **2. AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI**

Pemerintah Kabupaten Agam telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi tahun 2016 - 2021. Berdasarkan Hasil evaluasi tahun sebelumnya yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terhadap kedelapan area tersebut yang dinilai masih relevan untuk dijalankan. Namun demikian, dalam rangka menyesuaikan dengan dinamika pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan klusterisasi/*regrouping* area berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Harapannya, dalam *Road Map* Revisi ini tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan *output* dari masing-masing area, Area Perubahan Reformasi Birokrasi sesuai dengan kebutuhan di instansi masing-masing. Berdasarkan prioritas, delapan area perubahan dapat menjadi semacam "*list of priority*" yang masing-masing OPD diberi keleluasaan untuk menentukan fokus prioritas dan kemudian menyusun program yang relevan. Dengan demikian, area perubahan tersebut lebih dipandang sebagai sebuah model atau pola yang pencapaiannya disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing OPD.



Gambar 4. Area Perubahan



### 3. IMPLEMENTASI PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

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

Hasil evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun sebelumnya, merupakan gambaran atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam, dari hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa dari kedelapan area perubahan dan indikator yang ada di dalamnya bahwa pencapaian akuntabilitas kinerja diusulkan menjadi target yang diprioritaskan, dengan alasan bahwa akuntabilitas kinerja menjadi pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya.

Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi



Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam melakukan penilaian perkembangan RB cakupan penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1) Perubahan *Mindset* dan Budaya Kinerja di Lingkungan unit Kerja

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

2) Deregulasi Kebijakan

Dalam *Road Map* ini deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan. Pemerintah Daerah diminta untuk mengeliminasi berbagai kebijakan/peraturan yang akan menghambat perkembangan birokrasi dan kecepatan pemberian pelayanan. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Presiden untuk melakukan deregulasi terhadap berbagai kebijakan yang menghambat kinerja dan investasi di Indonesia. Secara nyata, penataan perundangan di Indonesia nampak dari upaya deregulasi berbagai kebijakan utamanya yang terkait dengan kemudahan perijinan. Deregulasi yang dilakukan adalah dengan melakukan pemetaan pada sejumlah Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri yang dinilai menghambat.



### 3) Penyederhanaan Organisasi

Dilakukan kajian untuk menelaah keberadaan Lembaga Non Struktural (LNS). Hasil kajian merekomendasikan untuk melikuidasi dan fungsi-fungsinya dilaksanakan oleh instansi terkait, integrasi atau penggabungan LNS yang memiliki tugas fungsi serupa, integrasi LNS ke kementerian atau lembaga yang membidangi urusan pemerintahan yang sama. Tindak lanjut hasil kajian tersebut dilakukan dengan penataan Kelembagaan.

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

### 4) Perbaikan Tata Laksana

Dalam Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu baik di instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah. Arsitektur SPBE Nasional akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Berdasarkan kebijakan tersebut, seluruh kementerian / lembaga / pemerintah daerah wajib menerapkan SPBE. Dengan melakukan penerapan SPBE yang terpadu, Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memanfaatkan bagi pakai data, aplikasi, dan infrastruktur SPBE sehingga dapat meminimalisir duplikasi pengembangan / pembangunan SPBE dan mengurangi pemborosan dalam pembelanjaan TIK. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pemerintah berbasis elektronik, peningkatan penerapan tata laksana berbasis elektronik, dan terwujudnya



tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

5) Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

Upaya lain yang telah dilakukan dalam mendorong terciptanya ASN unggul dan berdaya saing tinggi adalah diterapkannya *Talent Pool* ASN Nasional sebagai dasar pengembangan karier ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit. *Talent Pool* ASN diharapkan dapat mewujudkan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN melalui penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, berbasis kompetensi dan kinerja.

Selain itu, penataan sumber daya manusia aparatur juga diarahkan agar kinerja setiap pegawai selaras dengan pencapaian kinerja organisasi. Untuk itu, penerapan manajemen kinerja yang efektif melalui perencanaan kinerja pegawai, bimbingan kinerja, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai menjadi kata kunci didalamnya.

6) Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran

Penguatan Akuntabilitas Kinerja melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di seluruh unit kerja dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBD yang berfokus pada tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien.

7) Penguatan Pengawasan

Percepatan Reformasi Birokrasi dihadapkan pada tantangan luasnya wilayah, banyaknya unit kerja dan beragamnya jenis pelayanan. Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masih dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pembangunan unit kerja pelayanan percontohan (*role model*)



yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada unit kerja yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Proses pembangunan tersebut akan tergambar pada dua survei eksternal yaitu Survei persepsi anti korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik. Berikut adalah hasil pembangunan Zona Integritas pada instansi pemerintah.

Pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Agam Telah melakukan Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dengan menetapkan 5 OPD yang akan dijadikan pembangunan unit kerja pelayanan percontohan (*role model*) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM).

#### 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan prima tersebut harus dimiliki oleh seluruh OPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Agam, mulai dari OPD, Kecamatan, Pemerintah Nagari, Puskesmas hingga Sekolah. Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari pelaksanaan bimbingan dan pendampingan terkait bidang pelayanan publik yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada Pemerintah Daerah Melalui Inovasi Daerah.

Selain itu, bukti terjadi peningkatan kualitas pelayanan publik tidak terlepas dari pengukuran indeks pelayanan publik sebagai alat evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan, dimana ada 6 aspek yang digunakan dalam



pengukuran indeks yaitu pemenuhan Kebijakan Pelayanan (standar pelayanan, maklumat pelayanan dan survei kepuasan masyarakat), peningkatan Profesionalisme SDM, peningkatan kualitas Sarana dan Prasarana, pemanfaatan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP), pengelolaan konsultasi dan pengaduan (termasuk penerapan LAPOR!), serta penyelenggaraan inovasi dalam pelayanan publik, berlomba-lomba dipenuhi oleh unit layanan yang dievaluasi.

Pemerintah Kabupaten Agam juga mendorong partisipasi masyarakat dalam perbaikan penyelenggaraan pelayanan publik. Melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!), masyarakat dapat memberikan aduan, masukan ataupun apresiasi atas pelayanan publik. Sampai tahun 2019 SP4N-LAPOR!.

Bukti lain dari terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik adalah dilihat dari inovasi pelayanan publik yang dikembangkan oleh Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Inovasi pelayanan publik merupakan wujud dari semangat dan pemikiran kreatif penyelenggara pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang lebih baik daripada biasanya. Sejak diprakarsai pada Tahun 2014, jumlah inovasi yang berpartisipasi dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) meningkat dari tahun ke tahun. Bahkan pada Tahun 2021, salah satu inovasi Kabupaten Agam berhasil masuk dalam Top 99 Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik antar Kementrian, Lembaga, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupate/ Kota, BUMN dan BUMD yang dilaksanakan oleh Kementrian PANRB.

Penyelenggaraan pelayanan publik juga dilaksanakan secara terpadu dan terintegrasi antara pelayanan pusat dan pelayanan daerah dalam satu gedung pelayanan yang diwujudkan pelayanan terpadu satu pintu. Dengan adanya pelayanan terpadu satu pintu, masyarakat semakin merasakan kemudahan, transparansi, dan kecepatan pelayanan dalam mengurus berbagai jenis layanan atau perizinan baik secara individu maupun sebagai badan usaha.



Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tetap memprioritaskan dan mendorong Intansi Pemerintah untuk meningkatkan Indeks Pelayanan Publik nya melalui 6 aspek, termasuk di dalamnya mengembangkan/ membangun pelayanan terpadu satu pintu, Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik (*e- Services*), Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!) yang responsif, dan juga inovasi pelayanan publik.

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

Hasil pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi pada tahun sebelumnya menunjukkan bahwa upaya menuju Pemerintahan Berkelas Dunia yang telah dilaksanakan menghasilkan beberapa perubahan. Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik. Kebijakan Reformasi Birokrasi di tahun 2016 - 2021 ditujukan untuk mencapai tiga (3) sasaran utama yaitu; (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2) Birokrasi yang efisien dan efektif, dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Keberhasilan pencapaian tiga (3) sasaran tersebut diukur dengan beberapa indikator yang tertuang dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2016 - 2021. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan berbagai capaian atas target dari ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan pada *Road Map* Birokrasi 2016 - 2021.

Tabel 2. Pencapaian Ukuran Keberhasilan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2016 - 2021

Sasaran	Indikator	Satuan	Baseline	Target 2019	Realisasi 2019
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1 Opini BPK atas Laporan Keuangan				
	• WTP	%	74	95	86
	2 Tingkat Kapabilitas APIP	Skor 1-5	1	3	
	• Level 3				23,53
	3 Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Skor 1-5	1	3	
	• Level 3				24,42



	4	Pemerintah daerah yang Akuntabel (Skor B atas SAKIP)				
		• Kabupaten / Kota	%	30	50	33,86
	5	Penggunaan e-Procurement terhadap Belanja Pengadaan	%	30	80	
Birokrasi yang efisien dan efektif	1	Indeks Reformasi Birokrasi Rata-Rata Nasional				
		• Kabupaten/Kota	Skor 1-100	n.a	45	64,61
	2	Indeks Profesionalitas ASN	Skor 1-100	76	86	77,70
	3	Indeks e-Government Nasional/SPBE	Skor 0-5	1,98	2,1	2,18
		• Kabupaten/Kota	Skor 0-5	1,84	n.a	2,04
Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas	1	Indeks Integritas Nasional				
	a.	Integritas pelayanan publik (Pusat)	Skor 0-10	7,22	9	
	b.	Integritas pelayanan publik (Daerah)	Skor 0-10	6,82	8,5	
	2	Survei Kepuasan masyarakat	%	80	95	
	3	Indeks Pelayanan Publik Nasional				
		• Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kab/Kota)	Skor 0-5	2,75	3,25	3,43
	4	Survei Kepuasan Masyarakat	Skor 0-100	75	77	80,91

Keterangan:



Indeks belum tersedia

Belum mencapai target



Beberapa indeks tersebut yang tidak menjadi ukuran dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2016-2021, dapat menjadi refleksi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi karena hal-hal yang diukur dalam indeks-indeks tersebut terkait perubahan yang terjadi di sebuah negara. Kemudian, dampak maupun hasil Reformasi Birokrasi tidak boleh berhenti pada ukuran-ukuran bagi pemerintah itu sendiri, akan tetapi haruslah juga mencerminkan perubahan maupun perbaikan kualitas terhadap kehidupan bernegara, bahkan perubahan maupun perbaikan kualitas hidup di masyarakat. Reformasi Birokrasi dapat dijadikan sebagai faktor pendorong perbaikan ekonomi melalui penciptaan iklim investasi yang baik dan penghapusan pungli, peningkatan kualitas kehidupan dan kebahagiaan masyarakat melalui pelayanan publik, dan peningkatan daya saing bangsa dengan menciptakan ASN yang kompeten.

## **5. TANTANGAN/HAMBATAN**

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

### **A. INTERVENSI POLITIK**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak dapat dilepaskan dari lingkungan politik. Hal yang menjadi tantangan terbesar dari lingkungan politik adalah intervensi politik dari para pejabat *political appointee* ke dalam birokrasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi sangat dipengaruhi oleh komitmen para pemimpin dalam menjalankan program Reformasi Birokrasi. Agenda-agenda Reformasi Birokrasi terhambat karena pemimpin instansi tidak memiliki komitmen untuk mendukung Reformasi Birokrasi karena birokrasi diposisikan untuk mengamankan kepentingan



politik sehingga birokrasi menjadi tidak netral. Dampak negatif intervensi politik ke dalam birokrasi dan ketidaknetralan ASN dalam penyelenggaraan negara dapat meningkat dalam hal korupsi kebijakan, *misalokasi* anggaran yang tidak sesuai dengan tujuan peruntukan awalnya, hingga pelayanan diskriminatif. Situasi ini dapat berkembang menjadi semakin negatif ketika tidak ada nilai-nilai antikorupsi dan etika publik yang terinternalisasi ke dalam ASN, penerapan sistem integritas nasional yang lemah, serta kemampuan sistem dan maturitas aparat pengawas internal pemerintah (SPIP & APIP) yang masih rendah.

#### B. INKAPABILITAS ASN DAN MENTALITAS SILO

Rendahnya kompetensi ASN mempersulit pelaksanaan Reformasi Birokrasi, bahkan sebagian bersikap resisten dan tidak memahami esensi Reformasi Birokrasi. Hal tersebut diperburuk dengan mentalitas silo yang menjadi penghadang upaya sinergitas agenda-agenda Reformasi Birokrasi dan membentuk persepsi bahwa Reformasi Birokrasi hanyalah menjadi suatu tugas dari instansi atau sebagian orang yang ditugaskan, atau hanya menjadi sesuatu yang bersifat administratif.

#### C. BIROKRASI YANG TERTUTUP (CLOSED-SYSTEM BUREAUCRACY)

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



#### D. PEMBELAJARAN

Peran Kepemimpinan. Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di kementerian/lembaga/pemerintah daerah tidak terlepas dari komitmen Menteri/Pimpinan Lembaga dan Kepala Daerah. Beberapa instansi yang memperlihatkan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Menteri/Pimpinan Lembaga dan Kepala Daerah tersebut memimpin langsung pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan menjamin netralitas birokrasi.

Program yang Fokus dan Terarah. Beberapa Kementerian/lembaga/pemerintah daerah telah berhasil memaksimalkan kinerja organisasi melalui penyusunan program yang fokus dan terarah dengan dukungan keuangan yang memadai. Beberapa program-program rutin dan berskala kecil disusun ulang dan dikembangkan menjadi sebuah program baru yang lebih besar. Kompleksitas program baru yang lebih besar tersebut menuntut kolaborasi, integrasi dan koordinasi yang lebih intens diantara unit kerja. Momentum ini dapat dimanfaatkan untuk merubah budaya dan *mindset* aparatur sipil negara agar lebih inovatif dan kolaboratif. Hasilnya, program yang dibuat lebih menasar pada kebutuhan masyarakat dengan dampak yang lebih terasa dan terjadinya perubahan budaya organisasi dan *mindset* ASN.

Memahami Kompleksitas dan Kesenjangan Kompetensi untuk Melaksanakan Reformasi Birokrasi. Sangat penting untuk memahami kompleksitas Reformasi Birokrasi dan kesenjangan kompetensi aparatur sipil negara untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Hal ini dibutuhkan agar kebijakan dan program Reformasi Birokrasi yang dibuat sesuai dengan konteks dan kondisi di tiap-tiap instansi. Kegagalan memahami kompleksitas dan kesenjangan kompetensi untuk melaksanakan reformasi akan menggiring upaya Reformasi Birokrasi pada kondisi yang frustrasi dan stagnan karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dibandingkan kemampuan



organisasi dan personil merespon perubahan. Namun perlu diperhatikan bahwa target keberhasilan Reformasi Birokrasi tidak juga boleh terlalu rendah agar perubahan yang diharapkan dapat dirasakan.



### BAB III

## ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Faktor lingkungan yang dimaksud dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah *context* (konteks) di mana birokrasi beroperasi. Sedangkan isu strategis merupakan *content* (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses Reformasi Birokrasi.

### 1. LINGKUNGAN REFORMASI BIROKRASI

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

#### A. POLITISASI DAN KOOPTASI BIROKRASI

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

#### B. PENEGAKAN DAN KEPASTIAN HUKUM

Pendekatan koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem *reward* dan *punishment*. Pemerintah perlu mendorong pemberian penghargaan bagi *stakeholder's* yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau



bahkan tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

#### C. ADMINISTRASI DAN KELEMBAGAAN

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

#### D. BUDAYA BIROKRASI

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

#### E. GLOBALISASI DAN TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

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



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

#### F. REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Perkembangan “Revolusi Industri Tahap 4” (dikenal juga sebagai Revolusi Industri 4.0) menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka cara kerja pemerintah dan pola hubungan/interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Pemanfaatan teknologi *mobile internet*, komputasi awan, kecerdasan buatan, maha data, dan *Internet of Things* (IoT) akan mendorong kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah untuk memberikan layanan mandiri, layanan bergerak, dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas bagi masyarakat. Pemerintah harus memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan mengkritisi area sektor publik yang selama ini terbatas menjadi ranah eksklusif pemerintah. Pada saat yang bersamaan, pemerintah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan melakukan transformasi digital untuk bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

#### 2. ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh *pemerintah* dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi.



## A. PENYEDERHANAAN STRUKTUR DAN KELEMBAGAAN BIROKRASI

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan Langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya Smart Institution.

Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar struktur organisasi kementerian mengutamakan kelompok jabatan fungsional.

## B. TRANSFORMASI DIGITAL

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik. Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, pemerintah daerah harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan



untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

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



3. FOKUS PERUBAHAN TERHADAP PENINGKATAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN DAN REFORMASI BIROKRASI MELIPUTI :

a. Peta Proses Bisnis

Memperhatikan isu strategis reformasi birokrasi tersebut dan langkah dalam lima tahun kedepan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Agam untuk menjadi lebih baik adalah salah satunya peran pimpinan tinggi secara aktif, mengidentifikasi secara terus menerus program dan kegiatan dengan menyusun strategi area perubahan, menetapkan prioritas kegiatan yang belum dilaksanakan. Untuk menjadi dasar dan pedoman dalam pengembangan wawasan arah reformasi birokrasi perlu adanya peta proses bisnis yang mengacu pada Permenpan Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah.

Penyusunan Peta proses bisnis di tetapkan dalam pedoman Penyusunan Peta Proses Bisnis Tahun 2020 dilingkungan Pemerintah Kabupaten Agam dalam menyusun *road map* ini melalui identifikasi peta proses bisnis *pada* area perubahan setiap tahunnya, sehingga *road map* tahun 2022 – 2026 berjalan sesuai dengan agenda Nasional,

Untuk terwujudnya birokrasi dengan berkinerja tinggi dan arah perubahan reformasi birokrasi dengan sasaran yang diharapkan adalah birokrasi yang efisien dan efektif. Isi area sebagai langkah untuk melakukan dan mengidentifikasi proses menuju perubahan. Indikator setiap tahapan program dan kegiatan untuk menjadi dasar dan pedoman penguatan program dan kegiatan khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam, Proses pelaksanaan program dan kegiatan direncanakan sesuai area aksi perubahan secara nasional dan diharapkan secara simultan berjalan sesuai dengan sasaran *road map* reformasi birokrasi dengan terwujudnya birokrasi yang berkinerja tinggi yaitu, birokrasi berintegritas tinggi, bersih dari praktek KKN, dan akuntabel pada publik serta memiliki pelayanan publik berkualitas. Isi area sebagai langkah untuk melakukan dan mengidentifikasi proses menuju perubahan. Indikator setiap tahapan program dan kegiatan untuk menjadi



dasar dan pedoman penguatan program dan kegiatan bagi institusi penyelenggara Negara

Peta proses bisnis ini sangat penting dalam menindaklanjuti penyusunan program dan kegiatan baik yang sudah dilakukan dan yang akan dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam, yang tentunya program dan kegiatan yang direncanakan di area perubahan reformasi birokrasi diharapkan berdampak positif yang meliputi antara lain: Perubahan yang dilakukan secara terencana akan mendorong efektivitas dan efisiensi serta mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

1. Perubahan yang terencana juga memberikan arahan tentang kegiatan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Agam dengan menciptakan sinergi dengan kebijakan pada tingkat nasional.
2. Perubahan terencana yang dilakukan secara serentak dan menjadi gerakan nasional yang mendorong terciptanya budaya perubahan.
3. Perubahan yang dilakukan dapat dimonitor dan dievaluasi secara berkelanjutan, sehingga setiap tahapan proses manajemen dapat dipastikan telah dilakukan secara tepat dan benar serta sesuai dengan rencana yang telah digariskan. Bahkan proses perubahan dapat segera diperbaiki ketika proses perubahan tidak lagi relevan dengan kondisi terkini.
4. Perubahan yang dilakukan untuk menjaga momentum pelaksanaan reformasi birokrasi tidak kehilangan arah, tujuan, dan target yang hendak dicapai pada tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, yaitu terciptanya Pemerintahan Kelas Dunia.
5. Agar arah perubahan reformasi birokrasi berproses sesuai rencana, maka relevansi kebijakan nasional perlu dikaitkan dengan program reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Agam, sebagaimana uraian pada



Gambar 5

Kerangka Keterkaitan Arah Kebijakan dan *Road Map* Reformasi Birokrasi



Gambar 4, mengilustrasikan keterkaitan arah kebijakan dan road map birokrasi. Diawali dengan kebijakan program Nawacita, RPJMN 2020-2024, di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam memperhatikan arah kebijakan tersebut kedalam rencana strategis, penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dan lain lainnya sebagai dasar melaksanakan reformasi birokrasi.

Area perubahan sasaran reformasi birokrasi bersih dan akuntabel, birokrasi efisien dan efektif, birokrasi yang memiliki pelayanan berkualitas. Merelevansikan program dan kegiatan Nasional dengan program kegiatan internal Pemerintah Kabupaten Agam dengan melakukan identifikasi capaian hasil program reformasi birokrasi yang telah dilakukan, yang belum dilakukan sebagai prioritas atau permasalahan reformasi birokrasi yang perlu ditindaklanjuti sehingga adanya sinergisme dan saling keterkaitan dengan program sebelumnya.

Program lainnya adalah program Quick Wins Pemerintah Kabupaten Agam dengan menetapkan pelayanan yang berkualitas dengan harapan dapat melakukan perubahan manajemen kinerja pelayanan yang cepat dan program terencana dengan baik serta melakukan survey kepuasan masyarakat dan lain – lainnya.

Melakukan rencana aksi meliputi, perencanaan program dan kegiatan dengan memperhatikan isu strategis internal,



selanjutnya penetapan sasaran perubahan, penetapan area perubahan yang diinginkan, diikuti dengan penetapan jadwal dan jangka waktu pelaksanaan program dan kegiatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan di masing - masing area perubahan.

#### 4. PRIORITAS PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN AGAM MELIPUTI:

##### a. Penguatan Tatalaksana

- 1) Standarisasi pelaksanaan tugas oleh OPD dalam menerapkan secara optimal Standar Operasional (SOP) dan standar pelayanan publik;
- 2) Pengembangan e-government (smart goverment) dilingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi dan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkat transaksional;
- 3) Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik yang dapat diakses;
- 4) Tata kelola penyelenggaraan data, informasi dan Arsip dilakukan dengan baik dan terbuka untuk publik serta berbasis teknologi informasi;
- 5) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan keterbukaan informasi publik dilakukan secara berkala.

##### b. Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia ASN

- 1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi (utama, madya, dan pratama) telah dilakukan melalui promosi terbuka secara nasional;
- 2) Penempatan ASN sesuai dengan Anjab dan ABK;
- 3) Rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan;
- 4) Redistribusi pegawai secara merata sesuai beban kerja dan kompetensinya;
- 5) Evaluasi struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah yang tepat ukuran dan tepat fungsi dengan mendasarkan pada ketersediaan sumber daya manusia;
- 6) Peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal;



- 7) Pemberian sanksi yang konsisten bagi PNS yang melanggar peraturan dan disiplin pegawai;
- 8) Penerapan penilaian kinerja dan pemberian tunjangan kinerja pegawai yang memadai guna mendorong peningkatan kinerja pegawai;
- 9) Pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
- 10) Pelaksanaan Assessment centre untuk seluruh ASN.

c. Penguatan Sistem Pengawasan

- 1) Pembentukan Satgas SPIP Kabupaten Agam dan Satgas SPIP pada masing-masing OPD;
- 2) Melakukan kegiatan pemetaan dan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi;
- 3) Melaksanakan sistem pengendalian intern dimonitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala;
- 4) Mengimplementasikan penanganan pengaduan masyarakat kepada seluruh unit kerja;
- 5) Menindaklanjuti pengaduan masyarakat;
- 6) Sosialisasi kebijakan Whistle blowing system kepada seluruh unit kerja;
- 7) Pengajuan unit kerja untuk mendapatkan predikat WBK;
- 8) Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana kerja APIP didukung oleh anggaran yang memadai.

d. Manajemen Perubahan

- 1) Monitoring dan evaluasi rencana kerja dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti oleh Tim Reformasi Birokrasi;
- 2) Optimasiasi Tim Reformasi Birokrasi melaksanakan manajemen perubahan;
- 3) Melaksanakan sosialisasi dan internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi;
- 4) Mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan yang cakupannya menjangkau seluruh pegawai dan pemangku kepentingan terkait;
- 5) Menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan agent of change atau role model.



e. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

- 1) Melibatkan Seluruh pimpinan secara langsung pada saat penyusunan renstra;
- 2) Melibatkan Seluruh pimpinan secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja;
- 3) Meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- 4) Melaksanakan pengukuran kinerja berbasis elektronik secara terintegrasi;
- 5) Melakukan pemutakhiran data kinerja secara berkala/bulanan berbasis IT;
- 6) Peningkatan kualitas dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten;
- 7) Pemanfaatan dokumen kinerja secara optimal untuk perbaikan perencanaan dan kinerja;
- 8) Peningkatan koordinasi antar OPD yang membidangi perencanaan kinerja, perencanaan kegiatan, dan perencanaan keuangan;
- 9) Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang baik sebagai indikator RPJM/ Resntra;
- 10) Evaluasi perencanaan kegiatan OPD agar sesuai dengan tugas;
- 11) Pokok dan fungsi OPD dan minimalisasi kegiatan yang tidak ada dalam dokumen perencanaan awal;
- 12) Penerapan penilaian kinerja OPD secara komprehensif;
- 13) Peningkatan keterbukaan informasi publik untuk mendukung akuntabilitas kinerja.

f. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik

- 1) Peningkatan kompetensi SDM yang sesuai tugas/ pekerjaan pada satuan/unit pelayanan dan pendistribusian SDM secara merata/ proporsional;
- 2) Pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pelayanan publik;
- 3) Peningkatan kepatuhan penyelenggara/ pelaksana pelayan publik terhadap Standar Pelayanan yang telah dibuat;



- 4) Peningkatan pengawasan dan pembinaan OPD terhadap unit- unit pelayanan publik yang ada di bawahnya;
- 5) Melakukan Reviu dan perbaikan atas standar pelayanan secara berkala dan melibatkan stakeholders;
- 6) Melakukan sosialisasi/ pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
- 7) Melakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;
- 8) Menerapkan aturan tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik;
- 9) Membuat SOP pengaduan pelayanan secara komprehensif;
- 10) Meningkatkan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

g. Penguatan Kelembagaan

Berbagai permasalahan dan kondisi yang diharapkan dalam area ini antara lain:

- 1) Meningkatkan sinergi pelaksanaan fungsi dan kewenangan OPD/Unit Kerja;
- 2) Terbentuknya kelembagaan pemerintahan yang right sizing dan tepat fungsi;
- 3) Evaluasi penempatan PNS berdasarkan analisa jabatan dan peningkatan kompetensi aparatur.

h. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

- 1) Meningkatkan kualitas produk hukum daerah;
- 2) Harmonisasi produk hukum daerah dan produk hukum yang lebih tinggi;
- 3) Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ sinkron;
- 4) Evaluasi terhadap pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan telah dilakukan secara berkala.

5. PRIORITAS YANG HARUS TERUS DIPELIHARA;

Prioritas yang harus terus diperlihara merupakan keberhasilan yang sudah dicapai atau prestasi yang sudah diraih oleh Pemerintah Kabupaten Agam yang harus terus



dipelihara dan dipertahankan. Berikut uraian Prioritas yang harus terus diperlihara:

- a. Mempertahankan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) Murni yang telah diberikan oleh BPK.
- b. Penandatanganan pakta integritas dan perjanjian kinerja di seluruh OPD.
- c. Penetapan IKU tingkat Kabupaten maupun OPD
- d. Pemenuhan kewajiban Pejabat Eselon II, III, IV, Pejabat Pembuat Komitmen, Pokja/Panitia Pengadaan Barang / Jasa, Bendahara dalam penyerahan LHKPN.
- e. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan informasi publik, telah ditetapkan regulasi berupa Peraturan Bupati serta Keputusan Bupati untuk penunjukan Pejabat Pengelola Informasi Daerah (PPID).
- f. Publikasi Rencana Umum Pengadaan (RUP) oleh seluruh OPD.
- g. Penyusunan dan Penetapan APBD tepat waktu.
- h. Penyusunan laporan Keuangan tepat waktu dan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan.
- i. Pemanfaatan SIPKD dalam pengelolaan Keuangan Daerah.
- j. Penyusunan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja pada setiap OPD.
- k. Terbentuknya Pelayanan Terpadu Kecamatan (PATEN)
- l. Pemanfaatan SIAK dalam pelayanan administrasi kependudukan.
- m. Pengisian jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka.
- n. Dalam rangka kejelasan prosedur pelayanan maka sebagian besar OPD telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan dengan keputusan Kepala OPD.
- o. Penerapan Standar Pelayanan pada Unit Kerja Pelayanan Publik.
- p. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Pemerintah Kabupaten Agam dalam kategori "Baik".
- q. Pemberian bantuan pendidikan bagi masyarakat kurang mampu.



- r. Pendidikan gratis bagi penduduk sampai dengan tingkat SLTP.
- s. Memberikan kesetaraan antara anak-anak normal dengan anak-anak berkebutuhan khusus melalui penyediaan sekolah inklusif.
- t. Penyediaan sarana MCK yang sehat bagi masyarakat melalui penyediaan MCK Plus Plus di Nagari.
- u. Penerapan pola BLUD pada Rumah Sakit dan semua Puskesmas di Kabupaten Agam.

#### 6. PRIORITAS OPD.

Fokus perubahan (bidang kesehatan, bidang pendidikan, bidang perizinan usaha, dan bidang kependudukan dan pencatatan sipil) yang menjadi prioritas OPD hanya fokus perubahan pelayanan bidang kesehatan yang meliputi pelayanan kesehatan dasar, pelayanan kesehatan rujukan, dan pelayanan perizinan bidang kesehatan.

##### a. Pelayanan kesehatan dasar

Fokus perubahan pelayanan kesehatan dasar di Pusat Kesehatan Masyarakat dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Agam bersama dengan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas adalah peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dasar melalui peningkatan SDM, peningkatan sarana prasarana (termasuk alat kesehatan) dan farmasi, manajemen informasi, dan manajemen pelayanan. Upaya peningkatan tersebut dilakukan dengan pemenuhan akreditasi semua Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas secara bertahap.

##### b. Pelayanan kesehatan rujukan

Fokus perubahan kesehatan rujukan yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Basung adalah peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui pemenuhan sarana prasarana dan penerapan manajemen pelayanan kesehatan yang lebih baik.

##### c. Sertifikat laik sehat bagi tempat-tempat umum.

Sertifikat laik sehat rumah makan/restoran adalah surat tanda bukti yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan



Kabupaten Agam, kepada rumah makan/restoran yang telah memenuhi persyaratan kesehatan yang berkaitan dengan:

- 1) lokasi dan bangunan.
  - 2) fasilitas sanitasi.
  - 3) dapur dan gudang penyimpanan.
  - 4) pengelolaan bahan makanan dan makanan jadi.
  - 5) peralatan dan tenaga baik secara fisik maupun bakteriologis.
  - 6) pengawasan serangga tikus dan hewan piaraan.
- a. Pendidikan
- Pendidikan Jenis pelayanan pada sektor ini yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan kualitas pelayanannya adalah:
- a. Peningkatan kompetensi guru. Salah satu peran pemerintah daerah dalam penyediaan pelayanan pendidikan adalah menyediakan guru yang telah memiliki sertifikasi
  - b. Jumlah guru dan sekolah berkebutuhan khusus (formal dan informal).
  - c. Penyediaan Kualitas penunjang pendidikan (Laboratorium, buku pelajaran).
  - d. Pengembangan sistem informasi penerimaan siswa baru berbasis online.

## 1. QUICK WINS

Quick Wins adalah jenis pelayanan yang secara cepat dapat diperbaiki kualitas pelayanannya dan memberikan dampak positif pada upaya reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Agam secara keseluruhan. Beberapa jenis pelayanan yang dipilih menjadi quick wins, dengan pertimbangan:

- a. Dapat dilakukan perubahan-perubahan cepat untuk memperbaiki kualitas pelayanannya, sehingga cepat pula dapat diterapkan, dan masyarakat akan dapat merasakan perubahan yang signifikan.
- b. Perubahan yang cepat terhadap kualitas pelayanan. Jenis pelayanan ini akan memberikan dampak positif terhadap citra pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan



kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Agam.

- c. Pemerintah Kabupaten Agam saat ini memiliki kapasitas yang cukup memadai untuk melakukan langkah-langkah perubahan yang cepat dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan untuk jenis pelayanan yang dipilih menjadi *quick wins*.

Adapun pelayanan yang menjadi quick wins adalah sebagai berikut:

- 1) Penerapan aplikasi SAKIP secara terintegrasi dan bisa diakses oleh OPD maupun masyarakat sehingga diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Agam.
- 2) Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) secara online untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.
- 3) Pembentukan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik
- 4) Penerapan Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah dan SIPKD
- 5) Penerapan Sistem Aplikasi Terpadu (SIPADU).

Adapun rencana aksi dan waktu pelaksanaan kegiatan dan tahapan kerja pada quick wins adalah sebagai berikut:

Waktu dan Tahapan Kerja Program Quick Wins

Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan 2017	Hasil yang diharapkan	Penanggung Jawab
E-SAKIP	√	Terintegrasinya aplikasi SAKIP secara online yang bisa diakses langsung oleh OPD maupun masyarakat	Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi dan Bappeda, Inspektorat
Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) secara online	√	Penerimaan peserta didik baru secara online diharapkan mampu memenuhi harapan masyarakat tentang implementasi sebuah sistem penerimaan peserta didik baru yang obyektif, transparan, akuntabel, cepat dan akurat	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan



Pembentukan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik	√	Terwujudnya Integrasi vertikal dan horizontal, yaitu pengelolaan pengaduan pelayanan publik antar instansi, lintas instansi, maupun secara vertikal dari unit terbawah sampai dengan unit tertinggi sehingga masyarakat dapat dengan mudah menyampaikan pengaduan pelayanan publik	Dinas Kominfo, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, dan Inspektorat
Penerapan Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah dan SIPKD (E-Planning)	√	Efektifitas dan efisiensi waktu serta keakuratan data	Bappeda dan BKD
Penerapan sistem aplikasi SIPADU	√	Tersedianya informasi tentang status perizinan secara online yang bisa langsung diakses oleh masyarakat secara online via internet	DPMPTSP dan Naker

### 3.1 PROGRAM DAN KEGIATAN

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat mikro, ada beberapa program Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan yaitu:

#### 1. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Rencana peningkatan akuntabilitas kinerja diprioritaskan untuk menangani berbagai persoalan bidang akuntabilitas. Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan untuk kepentingan masyarakat akan dapat diwujudkan jika sistem SAKIP sudah tersusun dengan baik, IKU telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan terbangunnya sistem manajemen kinerja yang transparan dan objektif. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- a. Meningkatnya kinerja Pemerintah Daerah dan instansi pemerintah (OPD).
- b. Meningkatnya pengelolaan keuangan dan aset daerah dalam rangka tercapainya opini WTP terhadap laporan keuangan daerah.
- c. Terwujudnya sistem manajemen kinerja organisasi.



- d. Terwujudnya sistem perencanaan dan penggunaan anggaran publik yang transparan dengan berbasis web agar dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat sekaligus sebagai media pengawasan publik terhadap penggunaan anggaran pembangunan.

Kegiatan Penguatan Akuntabilitas kinerja:

- 1) Penyusunan Renstra, Renja dan RKA OPD mengacu pada RPJMD;
- 2) Implementasi SAKIP;
- 3) Penetapan IKU Kabupaten dan IKU OPD;
- 4) Penyelarasan SAKIP OPD;
- 5) E-SAKIP Riviui;
- 6) Penyusunan Perjanjian Kerja dan Fakta Integritas.

## 2. Program Penguatan Pengawasan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada Pemerintah Daerah dan instansi pemerintah (OPD). Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Mengoptimalkan peran dan fungsi Satuan Tugas SPIP di setiap OPD yang bertujuan meningkatkan kinerja aparatur dan mengurangi penyimpangan pengelolaan anggaran.
- b. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada tingkat Pemerintah Daerah dan OPD.
- c. Ditetapkannya zona integritas.

Program Penguatan Pengawasan:

- 1) Implementasi SPIP;
- 2) Pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan;
- 3) Pengawasan intern secara berlaka;
- 4) Monitoring TLHP;
- 5) Penguatan SPIP di setiap OPD.

## 3. Program Penataan Tatalaksana

Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas dan terukur pada masing-masing Pemerintah Daerah dan instansi



pemerintah (OPD). Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Pemda.
  - b. Melakukan penyusunan dan validasi SOP yang terintegrasi dengan seluruh OPD dengan pengawasan yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah dalam hal ini Bagian Organisasi dan RB.
  - c. Membangun dan menerapkan e-government.
4. Program Penataan Tatalaksana
- a. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)
  - b. Penetapan pelaksanaan SPM
  - c. Penyusunan Peraturan Bupati terkait bidang ketatalaksanaan
  - d. Implementasi e-government.
5. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Program ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM Aparatur pada Pemerintah Daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi dan transparan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Adanya perbaikan manajemen pengelolaan PNS melalui perencanaan kebutuhan pegawai, perekrutan pegawai yang profesional.
- b. Tersedianya analisis jabatan serta standar kompetensi jabatan sebagai dasar dalam penempatan pegawai.
- c. Adanya perbaikan pengembangan pegawai melalui kegiatan analisis kebutuhan diklat (*training need assessment*) sebagai dasar dalam pengembangan pegawai dalam rangka peningkatan kompetensi.
- d. Adanya analisa beban kerja serta peta jabatan sebagai dasar rasionalisasi jumlah pegawai.

Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

- a. Penyusunan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja dan Evaluasi Jabatan



- b. Penyusunan standar kompetensi jabatan
- c. Pembentukan sistem rekrutmen PNS sesuai dengan aturan yang berlaku
- d. Penyusunan pola karir PNS
- e. Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD).

6. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Pemerintah Daerah Kabupaten Agam dan OPD sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, aman dan lebih mudah dijangkau).
- b. Meningkatnya persepsi publik terhadap kualitas pelayanan yang diukur dari hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).
- c. Tersedianya sarana dan prasarana layanan publik yang memadai dan nyaman bagi masyarakat pengguna layanan.

Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- 1) Penyusunan Peraturan Bupati tentang Pelayanan Publik
- 2) Pelaksanaan Standar Pelayanan Minima (SPM),
- 3) Penetapan Standar Pelayanan Publik (SPP)
- 4) Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)
- 5) Pengelolaan pengaduan masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan publik.

3.2 RENCANA AKSI

Bagian ini memaparkan tentang rencana kegiatan reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan dalam 5 (lima) tahun ke depan. Sesuai dengan prioritas atau fokus perubahan, program/sub kegiatan, tahapan aktivitas, target-target tahunan yang ingin diwujudkan, sekuensi waktu pelaksanaannya, termasuk pelaksanaan kegiatan Quick Wins, penanggungjawab serta rencana anggaran yang diperlukan.

e. Area Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan berkaitan dengan perubahan mental aparatur, termasuk didalamnya adalah perubahan pola pikir, pola dan cara kerja, serta etika aparatur. Oleh karena itu karakter kegiatan dalam program ini terkait dengan



upaya perubahan mental aparatur melalui penerapan budaya kerja, pembentukan dan agen perubahan (*agent of change*) dan internalisasi secara simultan dan berkelanjutan terhadap esensi reformasi birokrasi

Tabel 3. Rencana Aksi Manajemen Perubahan

No	(Program / Kegiatan)	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
	Program Manajemen Perubahan (revolusi Mental)						
1.	Kegiatan: Pengendalian manajemen pelaksanaan kebijakan KDH;	Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas dan reformasi birokrasi	Indeks Reformasi Birokrasi (Indikator Nasional)	67	70	73	Bagian Organisasi
2.	Penambahan jumlah agen perubahan			10	10	10	BKPSDM
3.	Kegiatan: koordinasi dan Pelaksanaan pengawasan internal secara berkala;	Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas dan reformasi birokrasi	Nilai Zona Integritas	-	-	-	Inspektorat
4.	Kegiatan 2: Penegakan implementasi Budaya kerja dan evaluasi pelaksanaan budaya kerja	Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir	Prosentase SKPD/ Unit Kerja yang telah menerapkan budaya kerja	5%	5%	5%	Bagian Organisasi dan RB

f. Area Penguatan Pengawasan

Penguatan Pengawasan sebagai salah satu program prioritas reformasi birokrasi yang berkaitan dengan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel serta bebas dari praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Oleh sebab itu indikator dan kegiatan-kegiatan yang



diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan upaya internalisasi gerakan anti korupsi.

Tabel 4. Rencana Aksi Penguatan Pengawasan

No	(Program / Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Program Penguatan Pengawasan			2019	2020	2021	
1	Kegiatan: Pengembangan SDM Aplikasi SIPKD Keuangan	Meningkatnya Nilai Opini atas Laporan Keuangan dari BPK	Opini WTP	WTP	WTP	WTP	Bakeuda
2	Memberikan quality assurance APIP melalui review Laporan Keuangan			100%	100%	100%	Inspektorat
3	Penyelenggaraan early warning system, melalui pemeriksaan secara berkala			100%	100%	100%	Inspektorat
4	Kegiatan : Penguatan Kompetensi dan Peran APIP	Meningkatkan kapasitas manajemen pengawasan	Tingkat Kapabilitas APIP	3	3	4	Inspektorat
5	Peningkatan dan Pembinaan pelaksanaan SPIP		Tingkat Kematanngan Implementasi SPIP	3,00	3,10	3,20	Inspektorat
	Pendampingan /penguatan penyusunan RTP- SPIP, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi s.d monev			35 OPD	35 OPD	35 OPD	Inspektorat



6	Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WB BM di tiap OPD	Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN	% OPD dengan predikat ZI WBK	7%	9%	11%	Inspektorat
	Menambah OPD lain untuk membangun ZI WBK, yaitu: BKPSDM, DPMPSTP Kecamatan Tilatang Kamang			3	3	3	Inspektorat
	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan di OPD			100%	100%	100%	Inspektorat
	Pelaksanaan <i>Whistle Blower System</i>			10 OPD	10 OPD	10 OPD	Inspektorat
	Sosialisasi LHKPN ✓ Desk admin LHKPN ✓ Pendampingan pengisian LHKPN			35 OPD	35 OPD	35 OPD	Inspektorat
	Pelaksanaan pengendalian gratifikasi melalui pembentukan		Terbentuknya UPG (Unit Pengendali Gratifikasi)	UPG	UPG	UPG	Inspektorat
	Unit Pengendali Gratifikasi (UPG)						

g. Area Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas Kinerja sebagai salah satu program prioritas reformasi birokrasi yang berkaitan dengan upaya mewujudkan



birokrasi yang berinteritas dan akuntabel mampu menjawab dan menjelaskan semua alasan dibalik keputusan kebijakan dan tindakan birokrasi.

Oleh sebab itu indikator dan kegiatan-kegiatan yang diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan upaya membuktikan kinerja layanan birokrasi.

Tabel 5. Rencana Aksi Penguatan Akuntabilitas

No	(Program / Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Sosialisasi sistem SAKIP ke seluruh OPD	Meningkatnya Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP)	80	90	93	Bagian Organisasi dan RB
	Monev terhadap pelaksanaan sistem SAKIP pada Penandatangan Pakta Integritas dan Perjajian Kinerja			100 %	100 %	100 %	Bagian Organisasi dan RB Didukung semua OPD
	Pengintegrasian sistem e-planning, e-budgeting dan e-monev			100 %	100 %	100 %	Diskominfo Didukung semua OPD
	Pengembangan teknologi informasi			100 %	100 %	100 %	Diskominfo Didukung
	Untuk meningkatkan akuntabilitas Kinerja Keuangan						semua OPD

#### h. Area Penataan Kelembagaan/Organisasi

Penataan kelembagaan/organisasi diarahkan pada efisiensi dan efektivitas struktur dan fungsi organisasi sehingga mampu bekerja dengan cerdas (smart) dan berkinerja baik

Oleh sebab itu indikator dan kegiatan-kegiatan yang diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan



yang berkaitan dengan upaya penataan kelembagaan/organisasi.

Tabel 6. Rencana Aksi Penataan Kelembagaan

No	(Program / Kegiatan)	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Program Penguatan Kelembagaan			2019	2020	2021	
1	Kegiatan: Monitoring dan Evaluasi kebutuhan ketatalaksanaan pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD), antara lain implementasi SOP, SP dan SPM	Terwujudnya kelembagaan pemerintahan yang tepat ukuran, tepat fungsi, tidak tumpang tindih dan bersinergi	Persentase organisasi perangkat daerah yang sesuai ketentuan regulasi dan efektif ( <i>rightsizing</i> )	50%	50%	50%	Bagian Organisasi dan RB
2	Identifikasi/diagnosis terhadap permasalahan tumpang tindih kewenangan susunan organisasi Pemerintah			50%	50%	50%	Bagian Organisasi dan RB
3	Melaksanakan evaluasi uraian tugas secara berkelanjutan, agar tidak terjadi tumpang tindih dan agar uraian tugas dapat lebih fokus dan terukur			50%	50%	50%	Bagian Organisasi dan RB

i. Area Penataan Tata Laksana

Tata laksana menyangkut aspek dinamis dari manajemen organisasi yang berwujud penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas efektif, dan efisien, cepat, terukur. Oleh sebab itu indikator dan kegiatan-kegiatan yang diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan dan implementasi SOP (Standar Operasional prosedur), SP (Standar Pelayanan), implementasi e-Government.

Tabel 7. Rencana Aksi Penataan Tata Laksana

No	(Program / Kegiatan)	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
1.	Program Penataan Tata Laksana			2019	2020	2021	



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
2.	Penguatan kebijakan dan koordinasi implementasi e-Government di kota Surakarta	Terwujudnya ketatalaksanaan yang efektif, efisien, berbasis Teknologi Informasi menuju Smart City	Indeks <i>e-Government</i>	80	90	95	Diskom info
3.	Implementasi teknologi informasi berbasis elektronik dalam manajemen pelayanan administrasi			50%	70%	80%	Bagian Umum
4.	Optimalisasi penggunaan e-office dan SIMARDI			50%	70%	80%	Bagian Umum
5.	Sosialisasi Juknis Pengadaan Barang dan Jasa		Penggunaan <i>e-Procurement</i> terhadap Belanja Pengadaan	280 paket	270 paket	270 paket	Bagian PBJ
6.	Monitoring pelaksanaan e-Procurement terhadap Belanja Pengadaan			50%	70%	80%	Bagian PBJ
7.	Sosialisasi penyusunan Proses Bisnis sesuai Permen		Prosentase SOP penyelenggaraan	75 %	90%	100 %	Bagian Organisasi dan RB
8.	PANRB No. 19 Tahun 2018 tentang Proses Bisnis di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta		pemerintahan yang diterapkan				
9.	Monev Implementasi SOP			35 OPD	35 OPD	35 OPD	Bagian Organisasi dan RB
10.	Fasilitasi penyusunan SOP		Prosentase OPD yang telah menetapkan SOP	70 %	90%	100 %	Bagian Organisasi dan RB
11.	Fasilitasi penyusunan SP		Prosentase OPD yang telah menyusun Standar Pelayanan (SP)	60 %	80%	100 %	Bagian Organisasi dan RB



j. Area Manajemen SDM Aparatur

Manajemen SDM merupakan instrumen, subyek, dan obyek Reformasi Birokrasi. Oleh sebab itu indikator dan kegiatan- kegiatan yang diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas, profesionalitas, rekrutmen, disiplin, dan pengembangan karier aparatur.

Tabel 8. Rencana Aksi Pengembangan SDM Aparatur

No	(Program / Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Program Pengembangan SDM Aparatur			2019	2020	2021	
1.	Penataan sistem manajemen SDM aparatur	Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas	80%	85%	90%	BKPSDM
2.	Implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai;			100%	100%	100%	BKPSDM
3.	Implementasi sistem promosi secara terbuka (lelang jabatan), kompetitif, dan berbasis kompetensi			80%	90%	100%	BKPSDM
4.	Mengembangkan mekanisme seleksi jabatan dengan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center/assessment program</i> .			100%	100%	100%	BKPSDM
5.	Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai		Prosentase Pegawai yang sesuai dengan kompetensi	100%	100%	100%	BKPSDM
6.	Penerapan Standar Kompetensi Jabatan dan Syarat Jabatan sebagai dasar dalam penetapan kebijakan rotasi, mutasi dan promosi aparatur			100%	100%	100%	BKPSDM



7.	Pelaksanaan assesment test profiling kompetensi ASN			100%	100%	100%	BKPSDM
8.	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin Kinerja Aparatur	Prosentase Kasus Pelanggaran Disiplin yang ditangani	0,043	0,033	0,022	BKPSDM
9.	Penerapan e-kinerja kepada seluruh ASN Pemkot Surakarta			100%	100%	100%	BKPSDM
10.	penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis TIK.	Mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam	Cakupan CPNS yang diterima melalui CAT	461	450	450	BKPSDM

k. Area Peraturan Perundang-undangan

Terwujudnya produk hukum yang saling teritegrasi serta tidak tumpang tindih merupakan hal yang mendasar dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Oleh sebab itu indikator dan kegiatan-kegiatan yang diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan harmonisasi peraturan perundangan.

Tabel 9. Rencana Aksi Penataan Peraturan Perundangan

No	(Program / Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Fasilitasi penyusunan Peraturan Daerah yang berkaitan dengan 8 Program Prioritas RB dan berperspektif HAM	Meningkatnya kualitas peraturan perundangan.	Prosentase Rancangan Peraturan Perundang-undangan yang berperspektif HAM ditetapkan menjadi Perda.	80%	80%	80%	Bagian Hukum



2.	Penyusunan Naskah Akademik yang berkaitan dengan 8 Program Prioritas RB dan berperspektif HAM			80%	80%	80%	Bagian Hukum Dan Setwan
3.	<i>Public Hearing Raperda</i> yang berkaitan dengan 8 Program Prioritas RB dan berperspektif HAM			80%	80%	80%	Setwan
4.	Pengelolaan dan pengembangan Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (SJDIH).			100%	100%	100%	Bagian Hukum

#### 1. Area Pelayanan Publik

Pelayanan publik merupakan arena penilaian yang berada di hilir, merepresentasikan hasil dari semua area reformasi birokrasi. Oleh sebab itu indikator dan kegiatan-kegiatan yang diimplementasikan dalam rencana aksi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan landasan etika pelayanan, proses pelayanan, dan sarana prasarana peningkatan kualitas.

Tabel 10. Rencana Aksi Pengembangan Kualitas Pelayanan Publik

No	(Program / Kegiatan	Hasil yang diharapkan	Indikator Keberhasilan	Target / Tahun			SKPD Pengampu
				2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Melakukan survey dan kajian hasil kepuasan masyarakat	Meningkatkan kualitas pelayanan publik	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	76	78	82	Koordinator Bagian Organisasi dan RB Didukung semua OPD



2	Penyusunan analisis hasil penanganan aduan tiap OPD	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Persentase layanan Aduan Masyarakat yang ditangani	99%	99%	100	Inspektorat
3	Penilaian uji kepatuhan terhadap Pelayanan Publik	Meningkatkan kapasitas manajemen penyelenggaraan pelayanan publik.	Nilai kepatuhan terhadap UU pelayanan publik	80	85	90	Koordinator Bagian Organisasi dan RB



BAB IV  
SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI  
BIROKRASI 2022-2024

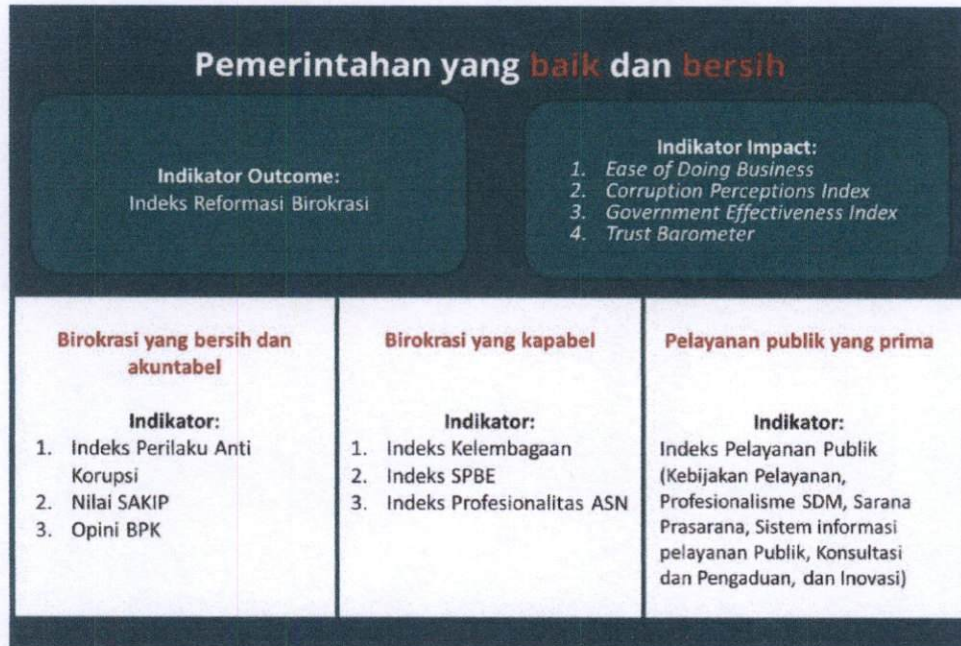
Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran Reformasi Birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu- isu strategis Reformasi Birokrasi kedepan.

Simpulan atas 1). evaluasi capaian Reformasi Birokrasi 2016-2021, 2). Isu strategis Reformasi Birokrasi ke depan; 3). Arahkan utama presiden tentang pembangunan nasional menunjukkan bahwa profil birokrasi yang baik dan bersih, masih perlu diupayakan perwujudannya. Birokrasi yang baik dan bersih adalah birokrasi yang berintegritas dan bebas dari berbagai bentuk penyimpangan dan perilaku koruptif, profesional, adaptif, responsive dalam memberikan pelayanan, kapabel/mampu menjadi mesin utama pembangunan nasional, serta dapat disejajarkan dengan birokrasi negara maju di dunia. Atas dasar hal tersebut, tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah diarahkan pada penciptaan profil birokrasi tersebut.

Selain itu, untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, ditetapkan juga indikator tujuan dan indikator sasaran Reformasi Birokrasi. Penetapan indikator tujuan dan sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai hal yang dapat merepresentasikan sedekat mungkin profil birokrasi yang diinginkan serta lebih objektif karena menggunakan indikator keberhasilan Reformasi Birokrasi yang dipotret oleh Lembaga internasional dan digunakan oleh banyak negara di dunia.



Gambar 6. Tujuan, Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi



## 1. MAKSUD DAN TUJUAN

### a. Maksud

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi dimaksudkan agar terciptanya birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur Negara serta mengarahkan dan mengendalikan proses perubahan melalui langkah-langkah konkrit untuk memperbaiki kualitas birokrasi pemerintahan, untuk menghasilkan Pemerintahan berbasis kinerja (pada kurun 2016-2021) dan pemerintahan yang bersifat *dynamic governance*, pada kurun 2020-2024, sesuai grand design reformasi birokrasi nasional.

### b. Tujuan

Tujuan dari Penyusunan Roadmap Kabupaten Agam adalah Pemerintahan berbasis kinerja antara lain:

- 1) Memberikan kesamaan pemahaman bagi OPD mengenai *Road Map* Reformasi Birokrasi;
- 2) Memberikan panduan bagi OPD Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi secara sinergis,



efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan.

- 3) penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan dengan berorientasi pada prinsip efektif, efisien, dan ekonomis;
- 4) kinerja pemerintah difokuskan pada upaya untuk mewujudkan *outcomes* (hasil);
- 5) seluruh instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja yang berinovatif, didukung dengan penerapan sistem berbasis elektronik untuk memudahkan pengelolaan data kinerja; setiap individu pegawai memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan. Setiap instansi pemerintah, sesuai dengan tugas dan fungsinya, secara terukur juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pemerintah secara keseluruhan, Sedangkan *dynamic governance* (tujuan 2020-2024) yaitu pemerintah yang adaptif dalam mengeksekusi kebijakan dan menyediakan pelayanan publik dalam dunia yang selalu berubah-ubah, penuh dengan berbagai tantangan untuk menghadapi globalisasi dan perkembangan teknologi mutakhir yang tiada henti, tidak statis dan hanya berdasarkan keputusan individualistik, melainkan bersifat dinamis. Nilai yang mendasari *dynamic governance*, yakni integritas sosial, meritokrasi dalam sektor pembangunan dan rasional.

Terdapat tujuh indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024 beserta *baseline* tahun 2019 dan target pada tahun 2024.



level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu *Road Map* sebagai berikut.

**Gambar 9. Kerangka Waktu *Road Map* Reformasi Birokrasi**



## B. PROGRAM MESO

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level meso merupakan pelaksanaan sasaran program yang merupakan uraian atau *cascade down* dari 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, sesuai dengan RPJMN 2019-2024 yang menetapkan Reformasi Birokrasi sebagai program pengarusutamaan yang wajib dilakukan oleh seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah, maka setiap kementerian/Lembaga *leading sector* harus memastikan pelaksanaan program-program meso urusannya pada setiap kementerian / lembaga / pemerintah daerah dengan memperhatikan kebutuhan dan keberagaman yang berbeda-beda. Berikut ditetapkan sasaran program dan instansi pengampu serta kegiatan/tema yang mendukung pencapaian sasaran program.



**Tabel 11. Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi 2020-2024**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>BASELINE 2019</b>	<b>TARGET 2024</b>
<b>Birokrasi yang bersih dan akuntabel.</b>	1. Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi minimal baik.	n.a	100%
	2. Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Predikat SAKIP minimal B		
	a. K/L	a. 96,40%	a. 100%
	b. Provins	b. 94,12% (2018)	b. 100%
	c. Kabupaten/Kota	c. 46,85% (2018)	c. 100%
	3. Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP		
	a. K/L	a. 94% (2018)	a. 100%
	b. Provinsi	b. 94% (2018)	b. 100%
	c. Kabupaten/Kota	c. 84,5% (2018)	c. 100%
<b>Birokrasi yang kapabel</b>	1 Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kelembagaan baik a. K/L b. Provinsi c. Kabupaten/Kota	n.a	100%
	2 Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6): a. K/L b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten/Kota	74% 50% 22%	
	3 Nilai Indeks Profesionalitas ASN	65,7 (2018)	100

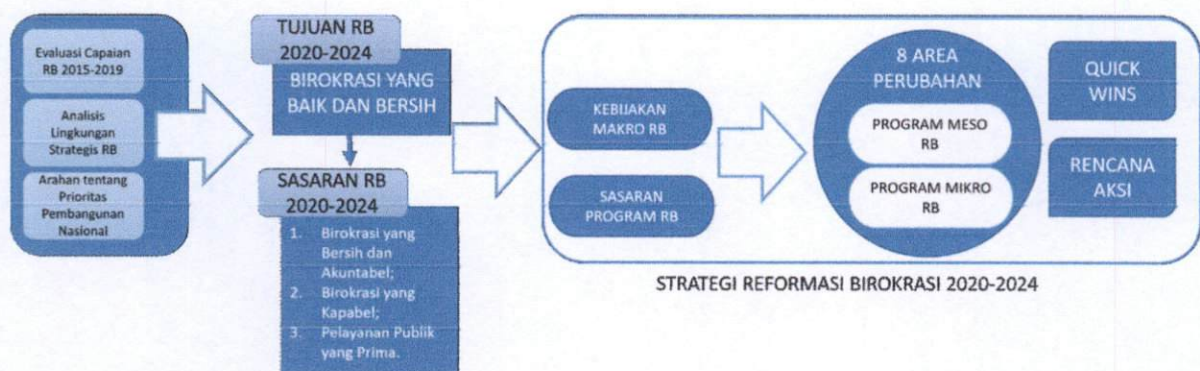


<b>Pelayanan Publik yang Prima</b>	1	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik yang Baik		
		a. K/L	59,52%	100%
		b. Pemerintah Provinsi	76,47%	100%
		c. Pemerintah Kabupaten / Kota	33,27%	100%

## 1. STRATEGI PELAKSANAAN

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari *Road Map* periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Adapun diantara hal yang masih tetap dipertahankan dari *Road Map* periode sebelumnya adalah pengorganisasian pelaksanaan Reformasi Birokrasi kedalam tingkatan nasional dan instansional serta pelaksanaan quickwin pada tingkatan nasional dan instansional. Secara umum, hubungan antara tujuan, sasaran, serta strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 dapat terlihat pada gambar di bawah ini.

**Gambar 7. Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024**



Secara umum pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:



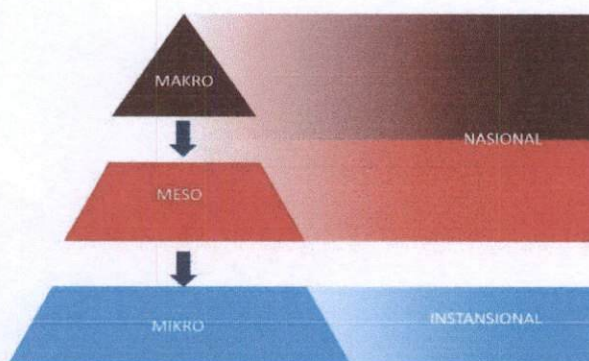
**Nasional.** Pada tingkat nasional, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan Makro dan Meso.

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

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

**Instansional.** Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan **mikro**, mencakup implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi pada masing-masing kementerian / lembaga / pemerintah daerah. Kebijakan tersebut sebagaimana digariskan secara nasional melalui program makro, program meso, dan pelaksanaan program atau inovasi lainnya yang masih menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi yang selaras dengan program Reformasi Birokrasi nasional.

**Gambar 8. Tingkatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**



## 2. PROGRAM-PROGRAM

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



## A. PROGRAM MAKRO

Pada level makro, program pelaksanaan Reformasi Birokrasi fokus terhadap upaya dalam menetapkan arah kebijakan nasional serta upaya untuk mengawal agar implementasi kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024. Terkait dari waktu pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024, level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu *Road Map* sebagai berikut.

**Gambar 9. Kerangka Waktu *Road Map* Reformasi Birokrasi**



## B. PROGRAM MESO

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level meso merupakan pelaksanaan sasaran program yang merupakan uraian atau *cascade down* dari 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, sesuai dengan RPJMN 2019-2024 yang menetapkan Reformasi Birokrasi sebagai program pengarusutamaan yang wajib dilakukan oleh seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah, maka setiap kementerian/Lembaga *leading sector* harus memastikan pelaksanaan program-program meso urusannya pada setiap kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan memperhatikan kebutuhan dan keberagaman yang berbeda-beda. Berikut ditetapkan sasaran program dan instansi



pengampu serta kegiatan/ tema yang mendukung pencapaian sasaran program.

**Tabel 12. Sasaran Level Meso Reformasi Birokrasi 2020-2024**

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN/TEMA
<b>Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel</b>		
1.1. Memperkuat Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	<p>Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh kementerian / lembaga/ pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko;</p> <p>Level Individu - Menetapkan Peraturan Menteri tentang Pedoman Umum Pembangunan Integritas Pegawai ASN, sebagai dasar terbangunnya budaya integritas pegawai ASN.</p>
	Lembaga Administrasi Negara	Induksi antikorupsi kepada ASN melalui pendidikan pelatihan.
	Kementerian Dalam Negeri	Induksi antikorupsi kepada kepala daerah, anggota DPRD dan Pejabat Perangkat Daerah.
	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembentukan kurikulum dan proses pembelajaran yang memiliki muatan antikorupsi.</li> <li>• Tenaga pendidik yang mampu menerapkan kurikulum dan memberikan teladan praktik antikorupsi.</li> </ul>
	Kementerian Komunikasi dan Informatika	Diseminasi konten antikorupsi melalui berbagai saluran media cetak, elektronik, dan sosial.
	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.	Melakukan koordinasi dengan Kemendagri dalam pengintegrasian berbagai sistem perencanaan, penganggaran, dan kinerja di daerah.
	Lembaga Administrasi Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan diklat peningkatan kompetensi manajemen kinerja ASN</li> <li>• Internalisasi budaya kinerja dalam berbagai pelatihan ASN</li> </ul>



	Badan Kepegawaian Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyiapan aplikasi informasi kinerja PNS secara nasional yang dapat diintegrasikan dengan aplikasi kinerja PNS di kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</li> <li>• Penyusunan Perka BKN terkait pengelolaan informasi dan data penilaian kinerja PNS;</li> <li>• Penyusunan Perka BKN terkait tata cara survei perilaku kerja secara tertutup.</li> <li>• Penyusunan Perka BKN terkait pemeringkatan kinerja pegawai.</li> </ul>
1.4. Meningkatkan Faimess, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam system pemerintahan	Kementerian Komunikasi dan Informatika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan infratraktur dan aplikasi pemanfaatan <i>one-data system</i> untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan</li> <li>• Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik</li> <li>• Mendorong digitalisasi dan transparansi berbagai informasi di kementerian/lembaga/pemerintah daerah</li> </ul>
	Badan Pusat Statistik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan berbagai data yang dibutuhkan untuk mendukung <i>one-data system</i></li> <li>• Memberikan kemudahan akses kepada seluruh pemangku kepentingan dalam perolehan data untuk berbagai kepentingan secara terbuka.</li> </ul>
	Kementerian Dalam Negeri	Mendorong dan memperkuat partisipasi berbagai pemangku kepentingan (masyarakat, <i>private sector</i> , dan dunia usaha) dalam pembuatan dan implementasi kebijakan di daerah.
	Arsip Nasional Republik Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digital</li> <li>• Memperkuat <i>knowledge management</i> melalui digitalisasi arsip</li> </ul>
	Badan Siber dan Sandi Negara	Memastikan sistem keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE
	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperluas database dan implementasi e-catalog</li> <li>• Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa</li> <li>• Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa</li> </ul>



1.5. Reviu terhadap berbagai peraturan perundang-undangan	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkuat koordinasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan harmonisasi regulasi</li> <li>• Mendorong reregulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundang-undangan.</li> <li>• Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) pusat dan daerah</li> </ul>
<b>Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel</b>		
1.1 Tertatanya kelembagaan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja</li> <li>• Menetapkan kebijakan penyederhanaan eselon 3 dan 4 secara bertahap dan selektif</li> </ul>
	Kementerian Dalam Negeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan monitoring evaluasi terhadap pelaksanaan reviu kelembagaan berbasis kinerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah.</li> <li>• Melakukan monitoring evaluasi atas pelaksanaan kebijakan pemisahan antara pembuat kebijakan (<i>policy maker</i>) dan pelaksana kebijakan (<i>policy implementing agency</i>) di pemerintahan daerah.</li> </ul>
1.2. Penyederhanaan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.	Percepatan pelaksanaan SPBE di tingkat kementerian /lembaga/pemerintah daerah.
	Kementerian Komunikasi dan Informatika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkuat <i>interoperability system</i> antar kementerian/lembaga/pemerintah daerah baik secara vertikal maupun horizontal.</li> <li>• Memastikan teknologi Informasi dan komunikasi yang digunakan oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i></li> </ul>



	Lembaga Administrasi Negara	Mengembangkan kurikulum dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai yang menjalankan SPBE.
1.3. Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis system merit.	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan kebijakan tentang pertukaran dan magang antara ASN dan swasta</li> <li>• Mengembangkan sistem di mana seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki dan melaksanakan IHRM (Integrated Human Resource Management).</li> <li>• Membangun sistem informasi ASN nasional.</li> <li>• Mengarusutamakan evidence-based policy dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian pada K/L sebagai proses dan metode analisis dalam setiap proses kebijakan yang dilakukan.</li> <li>• Menetapkan pembentukan jabatan fungsional risk officer (penelaah risiko).</li> <li>• Sinkronisasi kebijakan pola karir nasional berbasis pada manajemen talenta nasional dan berorientasi terhadap keahlian (expertise) dan profesionalisme jabatan fungsional sebagai tindak lanjut dari penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.</li> <li>• Membentuk Tim Manajemen Talenta Nasional (penetapan oleh Presiden) dan membentuk Manajemen Talenta Nasional (berkoordinasi dengan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Kementerian Dalam Negeri, Lembaga Administrasi Negara, Badan Kepegawaian Negara, dan Komisi Aparatur Sipil Negara)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan dan melakukan pendampingan serta monitoring dan evaluasi atas penyusunan dan implementasi pola karir dan manajemen talenta instansi pada setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah berjalan dengan efektif.</li> </ul>



	Lembaga Administrasi Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan kajian komprehensif pembentukan <i>national talent management</i>.</li> <li>• Memasukkan kurikulum pembuatan dan implementasi serta analisis kebijakan publik dalam semua jenjang kediklatan ASN.</li> <li>• Melakukan pelatihan mitigasi risiko dalam semua jenjang kediklatan dan bidang.</li> <li>• Memperbaiki sistem pengajaran diklat yang berbasis studi kasus dan proyek perubahan.</li> <li>• Melakukan perubahan kelembagaan diklat.</li> <li>• Membentuk dan mengembangkan Corporate University.</li> </ul>
	Kementerian Dalam Negeri	Memperkuat dan mendorong <i>evidence-based policy</i> dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian pada level pemerintah daerah.
	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Mendorong Perguruan Tinggi untuk secara aktif terlibat dalam berbagai proses perumusan dan pengembangan <i>evidence-based policy</i> pada kementerian /lembaga /pemerintah daerah.
	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Melakukan sertifikasi manajemen risiko bagi jabatan fungsional ASN.
1.4. Meningkatnya kepemimpinan transformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi	Lembaga Administrasi Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki sistem pengajaran diklat yang berbasis studi kasus dan proyek perubahan</li> <li>• Melakukan perubahan kelembagaan diklat</li> </ul>
<b>Sasaran 3. Pelayanan Publik yang prima</b>		
3.1 Menguatkan pelayanan public yang responsive dan berdaya saing	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong penerapan kebijakan pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM);</li> <li>• Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi;</li> <li>• Mendorong K/L/D untuk menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif.</li> </ul>



	Kementerian Dalam Negeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong Pemerintah Daerah untuk mengembangkan pusat-pusat inovasi pelayanan publik.</li> </ul>
3.2 Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik;</li> <li>• Mendorong K/L/D untuk melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu:</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik;</li> <li>• Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi;</li> <li>• Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus.</li> </ul>
	Kantor Staf Presiden	Monitoring pelaksanaan SP4AN-LAPOR! kepada Presiden RI secara berkala.
	Lembaga Administrasi Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan kajian terhadap penyelenggaraan pelayanan publik sebagai bahan masukan untuk melakukan revisi UU25/2009 tentang pelayanan publik;</li> <li>• Membangun profesionalitas ASN di bidang pelayanan publik.</li> </ul>
	Kementerian Koordinator bidang Perekonomian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengkoordinasikan penyederhanaan prosedur perizinan terkait EoDB pada seluruh <i>stakeholder</i> terkait</li> <li>• Mendorong implementasi <i>one single submission</i> (OSS)</li> </ul>

Hasil pada program Meso ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara pada setiap sasaran Reformasi Birokrasi. K/L yang tugas dan kewenangannya terkait dengan indikator antara ini wajib untuk melaporkan perkembangan capaian indikator tersebut kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional setiap tahunnya.



**Tabel 13. Indikator Program pada Setiap Sasaran Reformasi Birokrasi**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>TARGET 2024</b>
<b>Birokrasi yang bersih dan akuntabel</b>	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi level baik	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kapabilitas APIP minimal level 3	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Maturitas SPIP minimal level 3	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Predikat SAKIP minimal B	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perencanaan baik	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kualitas Kebijakan baik	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kepemimpinan Perubahan baik	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pemerintahan Daerah Baik	100%
	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengelolaan Keuangan baik	100%
Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengelolaan Aset baik	100%	
Pelayanan Publik yang Prima	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik Baik	75%

Dalam rangka memastikan setiap kementerian/lembaga penanggungjawab indikator dan program meso melaksanakan program tersebut, maka setiap kementerian/lembaga penanggung jawab harus menyusun rencana aksi pelaksanaan program. Rencana aksi ini akan di monitor dan evaluasi secara berkala (tiga bulanan) oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara sebagai Ketua Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN).

### **C. PROGRAM MIKRO**

Setelah ditetapkan program level meso, selanjutnya adalah kegiatan mikro yang menjadi prioritas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam menerapkan Reformasi Birokrasi di lingkup internal instansi. Aktifitas mikro seperti tabel berikut berdasarkan kepada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi dan program di level meso.



Tabel 14. Kegiatan Level Mikro Reformasi Birokrasi 2020-2024

Progam/Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Biro kras yang Bersih dan Akuntabel	Biro kras yang Kapa Bel	Pelayan an Publik yang Prima
Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk <i>meningkatkan</i> komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>);</li> <li>• Penguatan nilai integritas;</li> <li>• Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model;</li> <li>• Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi</li> </ul>	✓	✓	✓
Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan	2. Indeks Reformasi Hukum 3. Indeks Kualitas Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan overlapping peraturan);</li> <li>• Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi;</li> <li>• Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP;</li> <li>• Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan;</li> <li>• Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.</li> </ul>		✓	
Penataan Organisasi/ Kelembagaan	4. Indeks Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asessment organisasi berbasis kinerja;</li> <li>• Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen;</li> <li>• Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</li> </ul>	✓	✓	✓



<b>Penataan Tatalaksana</b>	5. Indeks SPBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan Tata Kelola SPBE</li> <li>• Penerapan Manajemen SPBE</li> <li>• Penerapan Layanan SPBE</li> </ul>	✓	✓	✓
	6. Indeks Pengawasan Kearsipan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</li> <li>• mplementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);</li> </ul>			
	7. Indeks Pengelolaan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</li> <li>• Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</li> </ul>			
	8. Indeks Pengelolaan Aset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</li> <li>• Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.</li> </ul>			
	9. Indeks Pemerintahan Daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</li> <li>• Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;</li> <li>• Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;</li> </ul>			
<b>Sistem Manajemen SDM</b>	10. Indeks Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional;</li> </ul>	✓	✓	✓
	11. Indeks Merit System	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementasi manajemen ASN berbasis merit system;</li> </ul>			✓
	12. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penetapan ukuran kinerja individu;</li> <li>• Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala;</li> <li>• Penguatan implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja;</li> <li>• Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;</li> <li>• Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;</li> <li>• Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;</li> </ul>			



<b>Penguatan Akuntabilitas</b>	13. Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>);</li> <li>• Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;</li> </ul>	✓	✓	✓
	14. Indeks Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>);</li> <li>• Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;</li> <li>• Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;</li> <li>• Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</li> <li>• Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;</li> </ul>			
<b>Pengawasan</b>	15. Maturitas SPIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;</li> </ul>	✓		
	16. Kapabilitas APIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan Kompetensi APIP;</li> </ul>			
	17. Opini BPK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);</li> </ul>			
	18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;</li> <li>• Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;</li> <li>• Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;</li> <li>• Penguatan pengendalian gratifikasi;</li> <li>• Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;</li> </ul>			



**Pelayanan Publik**

19. Indeks Pelayanan Publik

20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

- Penguatan efektivitas manajemen risiko;
- Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;
- Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)
- 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.
- 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.
- Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;
- Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;



## 1. QUICK WINS

*Quick Wins* dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari *Quick Wins* adalah adanya sebuah tindakan atau *action* yang bisa segera mendatangkan sebuah kemenangan dan keberhasilan, di mana kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. *Quick Wins* dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan

Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins* utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksanaan ke dalam jabatan fungsional. Namun demikian, kementerian/lembaga/pemerintah daerah dimungkinkan untuk menambah *Quick Wins* selain penyederhanaan birokrasi pada tahun pertama dan kedua apabila hal tersebut dirasa perlu. Selanjutnya, pada tahun-tahun berikutnya setiap instansi dibebaskan dalam menetapkan *Quick Wins*, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing instansi.

**Gambar 10. Perbedaan *Quick Win Mandatory* dan *Quick Win Mandiri***

<i>Quick Win Mandatory</i>	<i>Quick Win Mandiri</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tahun 2020 dan maksimal 2021 penyederhanaan birokrasi wajib menjadi <i>Quick Win</i> K/L/Pemda;</li><li>• <i>Quick Win</i> lain akan ditetapkan setiap tahunnya oleh TRBN dan UPRBN</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ditetapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dinamika lingkungan strategis, isu strategis, dan ketersediaan sumber daya masing-masing K/L/Pemda</li></ul>

### 4.1 Garis Besar Pelaksanaan Reformasi

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam periode 2015-2019 mengacu pada Road Map Reformasi



Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam Tahun 2015-2019. Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam ini merupakan acuan penyusunan program dan kegiatan implementasi reformasi birokrasi pada tingkat Pemerintah Daerah dan tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2015-2019.

#### 4.2 Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

Program, Kegiatan, dan Hasil yang diharapkan (2015-2019) adalah sebagai berikut:

##### a. Pemantapan Rencana Implementasi Reformasi Birokrasi

Program ini bertujuan untuk membentuk komitmen dan kesamaan persepsi tentang reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan. Keluaran dari program dan kegiatan ini adalah:

- 1) Ditetapkannya Keputusan Bupati Sumatera Barat tentang Penetapan Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Agam,
- 2) Disusun dan ditetapkannya dokumen rencana anggaran reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan tahun 2015-2019, dan
- 3) Disusun dan ditetapkannya dokumen rencana manajemen perubahan.

##### b. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur Daerah

Program ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur melalui peningkatan sistem prestasi kerja dan karir dalam birokrasi yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi serta rotasi aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan. Selain itu, program ini juga diharapkan mampu mendorong pendistribusian aparatur sesuai kebutuhan Satuan Kerja Perangkat Daerah, mobilitas aparatur daerah antar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Agam, dan mobilitas aparatur antar Kabupaten Agam, serta meningkatkan kemampuan daerah untuk



memberikan tambahan penghasilan pegawai secara obyektif. Keluaran yang ingin dicapai dari program dan kegiatan ini adalah:

- 1) Disusunnya Sistem dan mekanisme pengangkatan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan,
- 2) Disusunnya Sistem dan mekanisme pengukuran kinerja,
- 3) Data base kepegawaian yang akurat, dan
- 4) Disusunnya sistem dan mekanisme penegakan disiplin ASN.

c. Program Penataan Organisasi (Kelembagaan)

Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kelembagaan OPD Pemerintah Kabupaten Agam secara proposional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, sehingga organisasi (OPD) tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*). Keluaran yang ingin dicapai melalui program dan kegiatan ini adalah:

- 1) Disusunnya dokumen review tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Agam, dan
- 2) Disusunnya rencana reorganisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Agam.

d. Program Deregulasi

Program ini bertujuan untuk terwujudnya peraturan perundang-undangan daerah yang selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Keluaran yang ingin dicapai melalui program dan kegiatan ini adalah disusunnya dokumen hasil review atas peraturan perundang-undangan daerah yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

e. Program Penataan Ketatalaksanaan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis proses dan mekanisme kerja/prosedur dalam sistem manajemen pemerintahan. Keluaran yang ingin dicapai melalui program dan kegiatan ini adalah dokumen rencana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan;



f. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Keluaran yang ingin dicapai melalui program dan kegiatan ini adalah disusunnya Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati mengenai Sistem dan mekanisme transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah.

g. Program Penguatan Pengawasan dan Partisipasi Masyarakat

Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme. Keluaran yang ingin dicapai melalui program dan kegiatan ini adalah disusunnya peraturan daerah mengenai partisipasi masyarakat.

Program, kegiatan, dan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program dan kegiatan tersebut di atas sebagaimana tercantum pada tabel 15.



**Tabel 15**  
**Program RB Tahun 2022-2026**

Program dan Kegiatan	Tahun						Hasil	OPD
	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
<b>A. Program Pemantapan Rencana Implementasi Reformasi Birokrasi</b>								
1. Penyusunan Pedoman RB Kabupaten Agam		√	√	√	√	√	Peraturan Bupati tentang Pedoman RB Kabupaten Agam 2022-2026 .	Bagian Organisasi dan RB/ Tim RB
2. Pembentukan Tim Pengarah RB Kabupaten Agam		√	√	√	√	√	Keputusan Bupati Agam tentang Pembentukan Tim Pengarah RB Kabupaten Agam	Bagian Organisasi dan RB
3. Evaluasi SOP		√	√	√	√	√	Keputusan Kepala OPD tentang Standar Operasional Prosedur Pemerintah	Bagian Organisasi dan RB / OPD
<b>I. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur</b>								
1. Evaluasi Standar Operasional Prosedur		√	√	√	√	√	Keputusan Kepala OPD tentang Standar Operasional Prosedur Pemerintah	Bagian Organisasi dan RB / OPD
2. Evaluasi Penyusunan Standar Pelayanan Publik		√	√	√	√	√	Peraturan Kepala OPD tentang Standar Pelayanan Publik	OPD pelayanan
3. Bintek Pelayanan		√	√	√	√	√	Petugas pelayanan yang	Bagian Organisasi



Prima bagi petugas pelayanan							memenuhi kriteria sesuai ketentuan	dan RB
4. Penyusunan Analisis Jabatan		√	√	√	√	√	Tersedianya peta, informasi dan syarat jabatan	Bagian Organisasi dan RB
5. Penyusunan Analisis Beban Kerja		√	√	√	√	√	Tersusunnya analisa beban kerja yang dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menetapkan jumlah personil yang dibutuhkan	Bagian Organisasi dan RB
6. Evaluasi Jabatan		√	√	√	√	√	Tersusunnya kelas jabatan yang dijadikan pedoman dalam menentukan besaran gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dilaksanakan	Bagian Organisasi dan RB
7. Evaluasi penyusunan standar kompetensi jabatan		√	√	√	√	√	Tersedianya dokumen standar kompetensi jabatan	BKPSDM
8. Pelaksanaan rekrutment pegawai dengan sistem CAT		√	√	√	√	√	Terwujudnya sistem rekrutmen CPNS yang terbuka,	BKPSDM



							transparan, akuntabel dan berbasis kompetensi	
9. Penerapan sistem penilaian kinerja individu		√	√	√	√	√	Terukurnya kinerja individu melalui indikator kinerja	BKPSDM
10. Penilaian (assesment) kompetensi pejabat structural		√	√	√	√	√	Tersedianya data kompetensi dan potensi PNS yang obyektif dengan menggunakan instrumen yang terukur sebagai salah satu pertimbangan pembinaan karir dan pengembangan kapasitas PNS	BKPSDM
11. Penyusunan pola karir PNS		√	√	√	√	√	Penempatan PNS sesuai dengan kompetensinya	BKPSDM
12. Diklat teknis untuk jabatan struktural dan fungsional		√	√	√	√	√		BKPSDM
<b>C. Program Penataan Organisasi (Kelembagaan)</b>								
1. Pemantauan dan evaluasi kelembagaan OPD dan UPT		-	-	-	√	√	Hasil pemantauan dan evaluasi kelembagaan	Bagian Organisasi dan RB



terkait							OPD dan UPT	
2. Restrukturisasi/penataan tugas pokok dan fungsi OPD		-	-	-	√	√	Peta tugas dan fungsi OPD yang tepat fungsi, tepat ukuran yang dapat mendorong percepatan reformasi birokrasi	Bagian Organisasi dan RB
3. Penguatan unit kerja yang menangani organisasi, ketatalaksanaan, pelayanan public, SDM Aparatur dan diklat analisis jabatan		-	-	-	√	√	Unit kerja yang menangani organisasi ketatalaksanaan, kepegawaian dan diklat yang mempunyai dokumen informasi jabatan	Bagian Organisasi dan RB
4. Pemantauan dan Evaluasi Kelembagaan OPD dan UPT		-	-	-√	√	√	Peringkat jabatan	Bagian Organisasi dan RB
<b>D. Program Deregulasi</b>								
1. Evaluasi secara berkala berbagai Peraturan Perundang-undangan yang sedang diberlakukan;		√	√	√	√	√	1. Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang terstandarisasi;	Bagian Hukum
2.		√	√	√	√	√	2. Menurunnya	Bagian



Menyempurnakan / mengubah berbagai peraturan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain;							tumpang tindih dalam pembentukan peraturan perundang-undangan;	Hukum
3. Melakukan deregulasi untuk memangkas Peraturan Perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan;		√	√	√	√	√	3. Efektifitas pengelolaan peraturan perundang-undangan.	Bagian Hukum
<b>E. Program Penataan Ketatalaksanaan</b>								
1. Penyusunan Peraturan Bupati bidang Ketatalaksanaan		-	-	-	√	√	Tersedianya berbagai regulasi baru bidang ketatalaksanaan setiap tahunnya	Bagian Organisasi dan RB
2. Penyusunan Perbup tentang Road Map RB		-	-	-	√	√	Memberi arahan pelaksanaan Reformasi	Bagian Organisasi dan RB



							Birokrasi bagi Pemerintah Daerah agar berjalan efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi dan berkelanjutan	
3.	Penyusunan/ fasilitasi SOP Administrasi Pemerintahan Kabupaten Agam	-	-	-	√	√	Tersusunnya mekanisme kerja internal yang efektif dalam pelayanan Administrasi Pemerintahan Kabupaten	Bagian Organisasi dan RB
4.	Evaluasi penyusunan SOP AP	-	√	√	√	√	Terevaluasinya SOP AP	Bagian Organisasi dan RB
5.	Revisi Perbup tentang Road Map RB Kabupaten Agam	-	-	-	√	√	Sinkronisasi Program dan Kegiatan dengan RPJMD 2016-2021	Bagian Organisasi dan RB
	Penyusunan Perbup tentang Penerapan & Pencapaian SPM Kabupaten Agam	-	-	-	√	√	Ditetapkannya Perbup SPM yang akan dijadikan pedoman dalam perencanaan dan penganggaran di daerah dengan tujuan menjamin optimalisasi penerapan dan pencapaian	Bagian Organisasi dan RB



							indikator di daerah	
7. Forum Komunikasi Pendayagunaan Aparatur Daerah (Forkompanda)		-	-	-	√	√	Sosialisasi program PAN & RB di daerah	Bagian Organisasi dan RB
Implementasi E-Government		√	√	√	√	√	Terimplementasinya Master Plan e-government	Dinas Kominfo

. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Penyelerasan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja		√	√	√	√	√	Peningkatan kualitas laporan akuntabilitas kinerja	Bappeda, Bagian Organisasi dan RB
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Agam		√	√	√	√	√	Tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Agam sesuai dengan kinerja yang diperjanjikan secara periodik	Bagian Organisasi dan RB
Penyusunan Perjanjian Kinerja Pejabat es II, es III dan es IV		√	√	√	√	√	Tersedianya tolak ukur kinerja dengan target kinerja yang telah diperjanjikan	Bagian Organisasi dan RB
Sinkronisasi IKU OPD dengan IKU Pemerintah		-	-	-	-	√	Adanya keselarasan antara IKU	Bappeda, Bagian Organisasi



Kabupaten Agam							Kabupaten dengan IKU OPD	dan RB
Bimbingan Teknis mengenai Implementasi SAKIP dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan		-	√	√	√	√	Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan aparatur dalam mengimplementasikan SAKIP sehingga laporan dan dokumen yang disampaikan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan diharapkan masing-masing dokumen mempunyai keselarasan antara satu dengan lainnya.	Bappeda, Bagian Organisasi dan RB
Penyusunan Renstra OPD yang mengacu kepada RPJMD		√	-	-	-	-	Adanya sinkronisasi data kinerja antara OPD dengan data kinerja Pemerintah Daerah	Bappeda
Evaluasi Rentsra OPD		√	-	√	√	√	Adanya sinkronisasi data kinerja antara OPD dengan data kinerja	Bappeda



							Pemerintah Daerah	
Evaluasi Laporan Kinerja OPD per Triwulan		√	√	√	√	√	Tersedianya data tentang perkembangan capaian Perjanjian Kinerja (PK) per triwulan	Bagian Organisasi dan RB
Penyusunan Fakta Integritas		√	√	√	√	√	Adanya fakta integritas yang berjenjang antara pimpinan dan bawahan	Bagian Organisasi dan RB
Penyusunan Laporan evaluasi budaya kerja Pemerintah Kabupaten Agam		√	√	√	√	√	Tersedianya laporan terhadap pelaksanaan budaya kerja di Pemerintah Kabupaten Agam	Bagian Organisasi dan RB
Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja berbasis Teknologi Informasi		√	√	√	√	√	Tersedianya data realiasi kinerja berbasis elektronik	Bappeda, Bagian Organisasi dan RB
Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)		√	-	-	-	-	Ditetapkannya IKU Kabupaten Agam dan IKU OPD	Bagian Organisasi dan RB
Revisi Perbup tentang IKU Pemerintah Kabupaten Agam		-	-	-	-	-	Adanya perbaikan dalam merumuskan IKU dengan melihat	Bagian Organisasi dan RB



							kesesuaian antara sasaran dan indikator yang ada pada RPJMD	
<b>G. Program Penguatan Pengawasan</b>								
Evaluasi AKIP OPD		√	√	√	√	√	Terukurnya dan tersusunnya laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	Inspektorat
Pengawasan internal secara berkala		√	√	√	√	√	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang efektif dan efisien	Inspektorat
Pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan		√	√	√	√	√	Meningkatnya kinerja dan kualitas pertanggungjawaban aparat pengawasan dalam pengawasan keuangan daerah	Inspektorat
Penerapan SPIP		√	√	√	√	√	Penerapan dan pelaksanaan SPIP di daerah	Inspektorat
Penerapan Whistle Blower system		√	√	√	√	√	Tersedianya sistem pelaporan terhadap penyimpangan dan	Inspektorat



							pelanggaran pelayanan publik yang dilakukan oleh ASN	
Pencanangan Zona Integritas		√	√	√	√	√	Ditetapkannya beberapa unit kerja yang akan diusulkan sebagai WBK dan WBBK	Inspektorat
<b>H. Peningkatan Pelayanan Publik</b>								
1. Penyusunan Standar Pelayanan Publik dan Non Pelayanan Publik		√	√	√	√	√	Pelaksanaan pekerjaan lebih terarah dan transparan baik dari segi biaya dan waktu	Bagian Organisasi dan RB
2. Monitoring dan evaluasi penerapan standar pelayanan		√	√	√	√	√	Terpenuhinya kualitas standar pelayanan sesuai dengan target pemerintah daerah	Bagian Organisasi dan RB
3. Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Publik Kabupaten Agam		√	√	√	√	√	Tersedianya media atau sistem yang dapat diakses langsung oleh masyarakat dalam mengawal jalannya pemerintahan	Dinas Komunikasi dan Informatika
4. Pelaksanaan Survey		√	√	√	√	√	Adanya tolak ukur untuk	Bagian Organisasi



Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik							melihat sejauh mana kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	dan RB
5. Bintek Penyelenggaraan Pelayanan Publik		√	√	√	√	√	Meningkatnya pemahaman aparatur mengenai arti pentingnya makna penyelenggaraan pelayanan terhadap publik	Bagian Organisasi dan RB
6. Penerapan SPM pada penyelenggaraan urusan wajib di daerah		√	√	√	√	√	Meningkatnya kualitas pelayanan kebutuhan dasar	Bagian Organisasi dan RB
7. Pembentukan unit layanan pengaduan masyarakat		√	√	√	√	√	Tertampungnya dan ditindaklanjuti keluhan dari penggunaan layanan	Inspektorat
Pengembangan Web Portal Kabupaten Agam		√	√	√	√	√		Dinas Komunikasi dan Informatika



BAB V  
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
2022-2026

5.1. Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik. Untuk itu dibentuk Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Perscepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Agam yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati Nomor 161 Tahun 2022. Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam. Tugas dari Tim Reformasi Birokrasi ini adalah:

1. Merumuskan Road Map pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam;
2. Melaksanakan Road Map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas di Pemerintah Kabupaten Agam;
3. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan baik;
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam;
5. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholder.
6. Merancang rencana manajemen perubahan sesuai dengan bidang tugasnya;
7. Melaksanakan fokus perubahan sesuai dengan bidang tugasnya; dan
8. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan.

Selain itu, untuk memastikan bahwa program reformasi birokrasi berjalan secara masif dan dilaksanakan oleh OPD pengampu, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap



pimpinan OPD sehingga program reformasi birokrasi dapat dilaksanakan secara bersama dan sejalan.

## 5.2. Monitoring

Monitoring berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui media sebagai berikut:

Pada tingkat OPD, pelaksanaan monitoring dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas pemerintah daerah yang melekat pada OPD tertentu, dan prioritas yang menjadi fokus dari OPD sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala OPD setidaknya setiap satu bulan sekali;
2. Survei rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing OPD melalui e-survei. Survei paling sedikit dilakukan enam bulan sekali;
3. Pengelolaan pengaduan;
4. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan;
5. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi.

Pada tingkat Pemerintah Daerah, pelaksanaan monitoring dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja yang telah dibentuk, sedikitnya tiga bulan sekali sebelum dilakukan rapat pleno;
2. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin oleh ketua pelaksana reformasi birokrasi, paling tidak dilakukan tiga bulan sekali;
3. Survei rutin melalui media online untuk mengetahui indeks kualitas pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat;
4. Pengelolaan pengaduan;



5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan;
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi oleh masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno.

Mekanisme monitoring lingkup OPD dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Setiap unit kerja/koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing OPD, wajib melakukan monitoring secara terus menerus terhadap kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya;
2. Hasil monitoring dilaporkan kepada Kepala OPD secara rutin, paling tidak sebulan sekali. Jika terdapat hal penting yang perlu segera ditindaklanjuti, maka dapat langsung dilaporkan kepada Kepala OPD;
3. Kepala OPD bersama tim di OPD, wajib merumuskan langkah-langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas dasar langkah-langkah perbaikan yang sudah dirumuskan;
4. Permasalahan tidak dapat dipecahkan dalam lingkup OPD, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno;
5. Seluruh hasil monitoring disampaikan dan dibahas dalam tingkat kelompok kerja Area Perubahan (Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah) dan disampaikan kepada kelompok kerja Monitoring dan evaluasi yang koordinasikan oleh Inspektorat Kabupaten.

Pada lingkup Pemerintah Kabupaten Agam, mekanisme dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap kelompok kerja wajib melakukan monitoring secara terus menerus terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam yang menjadi tanggung jawabnya;
2. Hasil monitoring dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring



dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Kabupaten;

3. Hasil monitoring dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan;
4. Kelompok kerja melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno;
5. Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat memantau pelaksanaan tindak lanjut.

### 5.3. Evaluasi

Evaluasi berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui media sebagai berikut:

Pada tingkat OPD, pelaksanaan evaluasi dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas pemerintah daerah yang melekat pada OPD tertentu, dan prioritas yang menjadi fokus dari OPD sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala OPD setidaknya setiap enam bulan sekali;
2. Survei rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing OPD. Setidaknya survei dilakukan setahun sekali;
3. Survei rutin secara online.
4. Pengelolaan pengaduan.
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulan sekali.
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi dalam enam bulan sekali.

Pada tingkat Pemerintah Kabupaten Agam, pelaksanaan evaluasi dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:



1. Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja yang telah dibentuk, enam bulan sekali sebelum dilakukan rapat pleno.
2. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin oleh ketua pelaksana reformasi birokrasi, paling tidak dilakukan enam bulan sekali.
3. Survei rutin melalui internet untuk mengetahui indeks kualitas pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat.
4. Pengelolaan pengaduan.
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulan.
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi oleh masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno yang dilakukan untuk evaluasi seluruh kegiatan reformasi birokrasi.

Pada lingkup OPD, mekanisme evaluasi dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap unit kerja/kordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing OPD, wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya;
2. Hasil evaluasi dilaporkan kepada Kepala OPD.
3. Kepala OPD bersama tim di OPD, wajib merumuskan langkah-langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas dasar langkah-langkah perbaikan yang sudah dirumuskan;
4. Permasalahan tidak dapat dipecahkan dalam lingkup OPD, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno;
5. Seluruh hasil evaluasi disampaikan dan dibahas dalam tingkat kelompok kerja Area Perubahan (Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah) dan kepada Kelompok Kerja Monitoring Dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Kabupaten;



Pada lingkup Pemerintah Kabupaten Agam, mekanisme dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap kelompok kerja wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam yang menjadi tanggungjawabnya;
2. Hasil evaluasi dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring Dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Kabupaten;
3. Hasil monitoring dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah- langkah perbaikan yang diperlukan;
4. Kelompok kerja melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno;
5. Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Kabupaten memantau pelaksanaan tindak lanjut.

#### 5.4. Pendanaan

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam Road Map Reformasi Birokrasi harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan program dan anggaran. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam Road Map Reformasi Birokrasi mampu dibiayai melalui penganggaran setiap OPD pengampu.



## BAB VI PENUTUP

Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam tahun 2022–2026 merupakan dokumen perencanaan reformasi birokrasi tahap ke-3/terakhir setelah dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam tahun 2015–2021 berakhir. Dokumen ini sebagai dasar pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Agam selama 5 (lima) tahun mendatang. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang didalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target- target yang telah ditetapkan. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh jajaran OPD yang berkaitan langsung untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang didalam dokumen ini sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing, dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.


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

Upaya reformasi birokrasi merupakan upaya yang harus dilakukan dengan penuh kesabaran, pengorbanan dan memakan banyak waktu, namun harus dilakukan dan



tidak boleh ditunda. Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Agam harus terus dibangun agar dapat dibangun tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, seluruh jajaran Pemerintah Kabupaten Agam telah berkomitmen untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara bersungguh-sungguh.

BUPATI AGAM,

  
ANDRI WARMAN