



SALINAN

**BUPATI SERUYAN
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**PERATURAN BUPATI SERUYAN
NOMOR 8 TAHUN 2023**

TENTANG

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN SERUYAN TAHUN 2023-2024**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SERUYAN,

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah dan ketentuan Pasal 1 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Seruyan Tahun 2023-2024;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
2. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 441);
13. 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);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2018 Nomor 56, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 69);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2019 Nomor 48, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 77) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2021 Nomor 56, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 85);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2020 Nomor 34, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 68);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2021 Nomor 63, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 76);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN SERUYAN TAHUN 2023-2024.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Seruyan.
2. Bupati adalah Bupati Seruyan.
3. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Seruyan.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Seruyan.
5. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
6. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa unit organisasi ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.
7. Kegiatan adalah tindakan nyata dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan oleh unit organisasi sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu.
8. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kondisi yang telah ditetapkan.
9. Monitoring adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan program kegiatan mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin.
10. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan, keluaran dan hasil terhadap rencana dan standar.

11. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek aspek kelembagaan (organisasi), ketata laksanaan (bussiness proses), sumberdaya manusia aparatur dan pelayanan publik.
12. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasionalisasi Grand Design reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun dan merupakan rencana rinci pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari satu tahap ketahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran pertahun yang jelas.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah agar dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan dalam mendukung akselerasi pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah, yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Seruyan.

BAB III PROGRAM DAN KEGIATAN REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program yang berorientasi pada hasil.
- (2) Program yang berorientasi pada hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. manajemen perubahan;
 - b. penataan peraturan perundang-undangan;
 - c. penataan dan penguatan organisasi;
 - d. penataan tatalaksana;
 - e. penataan sistem manajemen sumber daya aparatur;
 - f. penguatan pengawasan;
 - g. penguatan akuntabilitas kinerja; dan
 - h. peningkatan kualitas pelayanan publik.

- (3) Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disusun berdasarkan program.

BAB IV ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 5

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2023-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2023-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, disusun dengan sistematika sebagai berikut

BAB I	:	PENDAHULUAN
BAB II	:	EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
BAB III	:	REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN SERUYAN 2022-2024
BAB IV	:	MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024
BAB V	:	PENUTUP

Pasal 7

Pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2023-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, dijabarkan dalam Rencana Aksi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kuala Pembuang
pada tanggal 20 Februari 2023



BUPATI SERUYAN,

YULHAIDIR

Diundangkan di Kuala Pembuang
Pada tanggal 20 Februari 2023



**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SERUYAN,**

DJAINUDDIN NOOR

BERITA DAERAH KABUPATEN SERUYAN TAHUN 2023 NOMOR 8

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SERUYAN
NOMOR 08 TAHUN 2023
TENTANG ROAD MAP REFORMASI
BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN
SERUYAN TAHUN 2023-2024

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

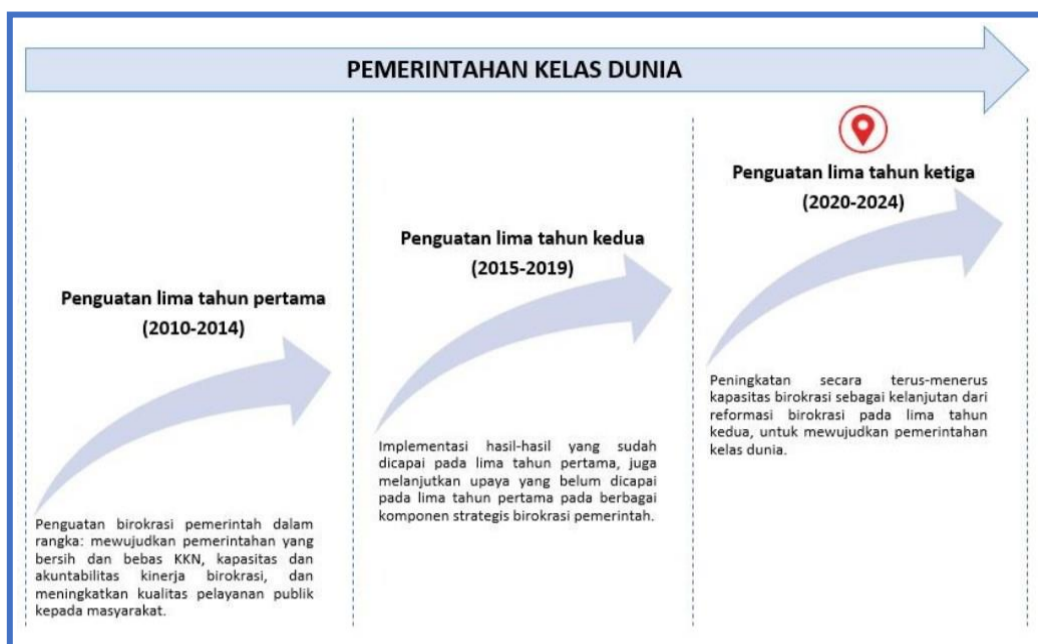
Perubahan yang mengarah pada perbaikan tata kelola pemerintahan secara berkelanjutan merupakan tujuan utama dari agenda besar Reformasi Birokrasi di Indonesia. Tata kelola pemerintahan yang berkualitas yang tercermin dalam agenda Reformasi Birokrasi menjadi salah satu faktor penentu tercapainya program pembangunan yang diharapkan semua pihak (*stakeholder*). Dengan kata lain, terwujudnya percepatan pembangunan pada semua bidang akan berbanding lurus dengan perbaikan tata kelola pemerintahan yang diimban oleh aparatur pemerintah.

Perkembangan tuntutan kualitas pelayanan publik serta tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien yang semakin tinggi di Indonesia merupakan salah satu bentuk akibat perkembangan tata kelola pemerintahan di berbagai belahan dunia. Perkembangan tata kelola pemerintahan di dunia tersebut kemudian mendorong pemerintah untuk menyusun rancangan reformasi birokrasi yang diawali pada tahun 2010. Perubahan yang diharapkan adalah: *pertama* terbentuknya paradigma *new public management* dengan menciptakan efektivitas, efisiensi dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil. *Kedua*, terbentuknya paradigma *new public service (governance)* yakni dengan keterlibatan berbagai pihak di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media massa.

Pemerintah telah berupaya untuk mewujudkan harapan tersebut secara efektif dan terukur dengan ditetapkannya Grand Design Reformasi Birokrasi yang terbagi ke dalam tiga tahapan. Tiga tahapan tersebut merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2024 yang terbagi dalam tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi nasional yang terdiri dari Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Tiga periode *road map* yang akan dilewati bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia (*world class government*).

Tiga periode krusial yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam jangka waktu lima belas tahun untuk mewujudkan tata kelola pemerintah kelas dunia diilustrasikan sebagai berikut:

Gambar 1. Grand Design *Road Map* Reformasi Birokrasi



Pelaksanaan Reformasi Birokrasi saat ini berada pada tahap ketiga (2020- 2024) yang merupakan tahap terakhir dari *Grand Design* menuju birokrasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat bertaraf dunia. Oleh karena itu, pada tahap ini menekankan pada peningkatan secara terus-menerus (*continuous quality improvement*) kapasitas birokrasi sebagai kelanjutan reformasi birokrasi yang telah dicapai pada tahap sebelumnya sehingga kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan dan menuju kondisi ideal yang stabil.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini salah satunya ditujukan untuk membantu dalam menjabarkan visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih tentang Reformasi Birokrasi. Selain itu, juga untuk melanjutkan *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 sehingga dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Seruyan dalam melaksanakan agenda Reformasi Birokrasi daerah. Pada tahap ketiga ini, agenda reformasi birokrasi difokuskan pada delapan area perubahan yaitu: manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan ketatalaksanaan, penataan SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Manajemen perubahan menuntut adanya internalisasi atas perubahan pola pikir dan budaya aparatur sehingga diperlukan perubahan peraturan untuk mengganti paradigma yang lama. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU Nomor 5 Tahun 2014) telah ditetapkan yang menuntut ASN untuk semakin berkarakter, memiliki budaya kinerja produktif, berintegritas, profesional, netral, bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. 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.

Deregulasi kebijakan dimaksudkan dengan melakukan penyederhanaan peraturan. Pemerintah Daerah Kabupaten Seruyan diminta untuk mengeliminasi berbagai kebijakan atau peraturan yang berpotensi menghambat perkembangan birokrasi dan kecepatan penyampaian pelayanan. Secara nyata, penataan perundangan di Indonesia nampak dari upaya deregulasi berbagai kebijakan utamanya yang terkait dengan kemudahan perizinan.

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*). Ketika pemerintah daerah dapat mencapai kondisi ini, maka akan lebih lincah dan mudah dalam mencapai sasaran dan tujuan.

Penataan ketatalaksanaan dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan tata kelola birokrasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur. Untuk mengatasi berbagai masalah dalam tata laksana, telah diterbitkan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu baik di instansi pusat maupun Pemerintah Daerah. Upaya pemerintah ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan berbasis elektronik, peningkatan penerapan tata laksana berbasis elektronik, dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Penataan SDM aparatur menekankan pada pelaksanaan *merit system* sehingga tercipta ASN yang profesional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi yang sesuai dengan dengan peta jabatan instansi/organisasi yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutmen ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT) serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak dipungut biaya, sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel. Karena hasil seleksi dapat diketahui secara langsung (*real time*) tanpa perlu menunggu lama (hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian).

Penguatan akuntabilitas dan efisiensi anggaran menjadi salah satu indikator kinerja utama melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan perintah presiden dalam berbagai kesempatan yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBN yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien.

Penguatan pengawasan Reformasi Birokrasi secara nasional dihadapkan pada tantangan luasnya wilayah Indonesia, banyaknya unit kerja dan beragamnya jenis pelayanan. Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pembangunan unit kerja pelayanan percontohan (*role model*) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada unit kerja yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Peningkatan kualitas pelayanan publik mendorong agar semua unit penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan prima tersebut harus dimiliki oleh semua instansi pemerintah daerah. Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik.

Beberapa sasaran yang dituju dari pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 melalui delapan (8) area perubahan tersebut antara lain *pertama*, birokrasi yang bersih dan akuntabel yang diukur dari prestasi indeks perilaku anti korupsi, nilai SAKIP, dan opini BPK. *Kedua*, birokrasi yang kapabel dengan indikator indeks kelembagaan, indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik), dan indeks profesionalisme ASN, dan *ketiga*, pelayanan publik yang prima yang diukur dengan capaian Indeks Pelayanan Publik (kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, sarana prasarana, sistem informasi pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan, dan inovasi).

Dari beberapa sasaran yang telah ditetapkan tersebut, Reformasi Birokrasi ini diharapkan dapat menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Harapan tersebut tentu sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Presiden Republik Indonesia bahwa kualitas pelayanan publik yang ditandai dengan kecepatan serta birokrasi yang akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci terwujudnya reformasi birokrasi menuju percepatan pembangunan.

Sejak ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 diharapkan terbangun suatu perubahan mendasar dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik. Perubahan mendasar tersebut berkaitan dengan *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (budaya) oleh aparatur dalam melaksanakan fungsi pelayanan publik. Perubahan pada dua hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam menuntaskan agenda reformasi birokrasi oleh pemerintah daerah.

Pemerintah Kabupaten Seruyan perlu mendalami secara seksama *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 untuk memahami titik-titik krusial yang harus diprioritaskan. Pada tahap ketiga ini terdapat beberapa hal yang membedakan dari tahap sebelumnya (2015-2019) yaitu: *pertama Road Map* Reformasi Birokrasi ini menekankan pada hal-hal yang substantif dan implementatif agar strategi yang ditetapkan tidak hanya sekedar formalitas dan memenuhi syarat administratif semata. *Kedua*, desain program dan kegiatan yang telah ditetapkan harus lebih mudah diimplementasikan hingga unit paling bawah. *Ketiga*, untuk menghasilkan strategi dan menghasilkan program atau kegiatan yang tepat, maka analisis harus dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif sehingga diperoleh potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan Reformasi Birokrasi yang lebih utuh.

Agar penekanan-penekanan yang diberikan pada tahap ketiga dapat dicapai, maka perlu ditunjukkan adanya pembahasan tentang evaluasi atas capaian reformasi birokrasi 5 tahun terakhir (2015-2019) serta analisis atas lingkungan strategis agar dapat merekam kondisi lapangan yang sebenarnya sebagai dasar untuk menentukan tindak lanjut dan rencana aksi. Untuk mempermudah tercapainya tujuan tersebut, maka perlu menerapkan asas Fokus dan Prioritas. Fokus berarti berupaya maksimal agar reformasi birokrasi akan dilakukan pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Sedangkan prioritas berarti setiap instansi harus memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Pelaksanaan reformasi birokrasi perlu didukung strategi yang tepat dan diformulasikan secara lebih riil menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan khususnya pada delapan area perubahan yang diinginkan. Untuk itu, pelaksanaannya harus mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan banyak pihak baik secara vertikal, yaitu melibatkan setiap level jabatan dalam pemerintahan dari level paling strategis sampai paling teknis, maupun secara horizontal yaitu melibatkan lembaga terkait dan unsur di luar pemerintahan seperti masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan politisi.

Untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran pada *Road Map* Reformasi Birokrasi pada tahap terakhir ini, Pemerintah Kabupaten Seruyan perlu menyusun dan menetapkan *road map* skala mikro secara sistematis, mudah dipahami dan diimplementasikan. Tentunya dalam Menyusun *roadmap* harus melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan seperti akademisi, praktisi, birokrat, pengusaha, dan masyarakat. Agar *roadmap* dapat menjawab kebutuhan sesungguhnya, maka penyusunannya harus berdasarkan hasil evaluasi capaian reformasi birokrasi tahap sebelumnya.

1.2 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang undang nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi;
8. Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2016 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Seruyan 2015-2019.

1.3 Tujuan

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Selain akan diukur pada akhir periode Roadmap Reformasi Birokrasi 2022- 2024, setiap indikator tersebut juga akan dievaluasi pencapaiannya setiap tahun sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan strategis reformasi birokrasi pada berbagai tingkatan;
2. Perbaiki tata kelola pemerintahan secara berkelanjutan. Tujuan untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu tercapainya program pembangunan yang diharapkan semua pihak (*stakeholder*).

1.4 Sasaran

Sebagai respon atas permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi pemerintah daerah, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kapabilitas aparatur, *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 menekankan pada tiga sasaran utama, antara lain:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
2. Birokrasi yang kapabel; dan
3. Pelayanan publik yang prima.

Ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut diyakini sebagai faktor pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya termasuk dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis baik di tingkat lokal dalam global. Selain itu, penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran reformasi birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan aspek-aspek lingkungan strategis pemerintah menuju peningkatan daya saing Indonesia terhadap negara-negara lain baik regional maupun internasional.

Visi dapat diartikan sebagai gambaran spesifik tentang apa yang ingin dicapai dan misi adalah bagaimana visi itu diwujudkan, kemudian berdasarkan visi dan misi tersebut kemudian dirumuskan tujuan atau grand strategi (*goals*) serta sasaran-sasaran yang akan dicapai beserta indikator-indikatornya.

Proses perumusannya dilakukan dengan menggunakan pendekatan perencanaan strategik dengan melakukan analisis internal dan eksternal dan memperhatikan program-program yang ditawarkan Bupati dan Wakil Bupati Seruyan terpilih periode 2018-2023.

1. Visi

Berdasarkan perkembangan dan kondisi pembangunan yang dihadapi oleh Kabupaten Seruyan 5 (lima) tahun yang akan datang, maka dibutuhkan solusi-solusi strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut. Visi yang ditetapkan dapat memberikan motivasi kepada seluruh aparatur serta masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mewujudkan visi tersebut. Penetapan visi diperlukan untuk memadukan gerak langkah setiap unsur organisasi dan masyarakat untuk mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya yang ada dalam menciptakan Kabupaten Seruyan sebagaimana yang dicita-citakan. Adapun rumusan visi Kabupaten Seruyan Tahun 2018-2023 adalah:

**“MEWUJUDKAN KABUPATEN SERUYAN SEHAT
(Sejahtera, Elok, Harmonis, Aman dan Tentram)”**

Sejahtera dapat diartikan sebagai suatu keadaan aman Sentosa dan makmur. Suatu keadaan sejahtera tersusun dari tiga unsur, yakni:

pertama adalah seluruh permasalahan sosial dapat dikendalikan dengan baik, *kedua* segala macam kebutuhan hidup dapat terpenuhi, dan yang *ketiga* adalah tersedianya seluruh kesempatan bagi siapapun untuk dapat maju kearah yang lebih baik.

Konsep sejahtera sangat erat sekali dengan bentuk kesejahteraan sosial yang dapat diartikan sebagai kegiatan-kegiatan yang terorganisir bagi peningkatan kesejahteraan sosial melalui kegiatan menolong orang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam beberapa bidang seperti kehidupan keluarga dan anak, kesehatan, penyesuaian sosial, waktu, standar hidup, dan hubungan sosial.

Elok dapat diartikan sebagai sesuatu yang baik, cantik, dan enak dipandang. Dalam hal ini elok juga dapat diinterpretasikan sebagai suatu kondisi masyarakat yang sangat menjunjung tinggi adat istiadat yang baik dan jauh dari kegiatan-kegiatan negatif.

Harmonis dapat diartikan sebagai suatu kondisi bersangkut paut dengan harmoni yang seiya sekata. Harmonis dalam kehidupan merupakan suatu keadaan dimana setiap orang dapat saling merangkul bersama di setiap masalah sehingga terjadi keselarasan hidup guna mencapai kebahagiaan bersama.

Aman dalam hal ini mencerminkan suatu kondisi yang bebas dari bahaya, bebas dari gangguan, terlindungi dan tidak mengandung resiko. Aman juga merupakan kondisi dimana kita bisa mengidentifikasi resiko yang ada dan mengurangi resiko seminimal mungkin ke level yang bisa diterima dengan baik.

Tentram dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tidak merasa takut bahkan khawatir. Tentram juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang aman atau (tidak rusuh, tidak dalam kekacauan). Di daerah yang aman, orang-orang bekerja dengan senang, tenang (tidak gelisah, tenang hati, pikiran).

2. Misi

Misi merupakan komitmen untuk melaksanakan agenda-agenda utama yang menjadi penentu keberhasilan pencapaian visi pembangunan. Sesuai dengan visi pembangunan Kabupaten Seruyan Tahun 2018-2023, maka misi pembangunan Kabupaten Seruyan Tahun 2018-2023, sebagai berikut:

a. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik serta profesional.

Pemerintah Kabupaten Seruyan bertekad untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Hal ini dibarengi dengan peningkatan pelayanan publik yang prima dan profesional. Dalam pelaksanaannya, dilakukan upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, perencanaan, penganggaran dan pengawasan pembangunan yang terpadu, serta peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

b. Mewujudkan mutu pendidikan yang lebih berkualitas, baik pendidikan formal maupun non formal.

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu prioritas pembangunan Kabupaten Seruyan. Dalam mewujudkan SDM yang andal, perlu dibekali dengan pendidikan yang bermutu. Pelayanan Pendidikan diarahkan untuk melaksanakan standar pelayanan minimal (SPM) kewenangan kabupaten bagi seluruh masyarakat yang berhak.

c. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima serta berkualitas kepada masyarakat.

Selain Pendidikan, pembangunan SDM Seruyan juga diarahkan untuk pemenuhan SPM kesehatan. Kebijakan pembangunan difokuskan bagi pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau seluruh daerah, sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

d. Mengembangkan dan menghidupkan perekonomian rakyat yang berbasis pada ekonomi kerakyatan. Mulai dari industri kecil, industri rumah tangga, perdagangan, dan koperasi.

Peningkatan perekonomian masyarakat diarahkan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat. Pengembangan agroindustri serta peningkatan kinerja kelembagaan dan kelompok usaha masyarakat dan koperasi diarahkan untuk meningkatkan perekonomian wilayah dan memperkuat perekonomian masyarakat. Dengan demikian dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan berkurangnya ketimpangan pendapatan, yang pada gilirannya dapat mengendalikan tingkat kemiskinan dan jumlah penyandang masalah kesejahteraan sosial.

e. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas.

Pembangunan Seruyan didukung dengan infrastruktur yang berkualitas dan menjangkau seluruh wilayah secara proporsional. Infrastruktur wilayah menjadi pendukung berbagai aktivitas pembangunan dan menunjang pelayanan publik kepada masyarakat. Peningkatan pelayanan transportasi, air bersih, sanitasi dan berbagai infrastruktur wilayah lainnya, diharapkan dapat memenuhi SPM dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

f. Mewujudkan Pelabuhan Laut Teluk Segintung sebagai pintu gerbang ekonomi Kabupaten Seruyan.

Konektivitas daerah menjadi hal yang penting dalam meningkatkan aksesibilitas. Kemajuan sebuah wilayah salah satunya diukur dari konektivitas dan aksesibilitas. Dengan pembangunan Pelabuhan Laut Teluk Segintung, diharapkan dapat meningkatkan distribusi barang, orang dan jasa.

g. Meningkatkan, mengembangkan dan memberdayakan potensi sumber daya alam, pertanian, peternakan, kelautan, perkebunan, dan kehutanan.

Pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang berkelanjutan merupakan komitmen bersama seluruh masyarakat Indonesia. Dengan kekayaan alam yang berlimpah dan beragam, tidak membuat masyarakat serta merta melakukan pemanfaatan tanpa mengindahkan daya dukung

dan daya tampung lingkungan. Pemanfaatan sumber daya alam dilakukan secara bijak untuk meningkatnya kontribusi pertanian, kehutanan dan perikanan terhadap perekonomian daerah. Selain itu, pengembangan pertanian dalam arti luas juga diarahkan untuk ketahanan pangan daerah.

h. Mengembangkan sektor pariwisata, seni dan budaya.

Pengembangan sektor unggulan pariwisata sebagai penggerak perekonomian diarahkan untuk meningkatkan daya saing pariwisata khususnya yang berbasis seni dan budaya. Peningkatan daya saing pariwisata diharapkan dapat menarik kunjungan wisatawan yang meningkat dari tahun ke tahun.

i. Menciptakan lapangan pekerjaan, serta menjamin hak tenaga kerja.

Dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat, maka dibutuhkan sumber penghidupan yang baik. Angkatan kerja yang memiliki pekerjaan, merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan. Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran merupakan hal yang sangat penting dan membutuhkan penanganan yang terpadu. Upaya meningkatkan kesempatan kerja yang menunjang produktivitas angkatan kerja diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan pendapatan dan daya beli masyarakat.

j. Menciptakan rasa aman, kehidupan yang damai, rukun, harmonis, agamis dan tentram dalam bingkai NKRI.

Aktivitas masyarakat dan pelaksanaan pembangunan akan berjalan dengan lancar bila didukung oleh adanya kondisi daerah yang aman, tentram dan harmonis. Kondisi yang aman, tentram dan harmonis ini juga ditandai dengan terjaganya kualitas kehidupan beragama. Guna menciptakan keamanan dan ketertiban lingkungan serta kerukunan umat beragama, maka peran serta seluruh pelaku pembangunan sangat dibutuhkan.

BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Agenda Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan oleh Kabupaten Seruyan pada periode 2015-2019 telah membawa berbagai perubahan dalam tata kelola pemerintahan. Pada periode kedua tersebut, pelaksanaan Reformasi Birokrasi menjadi tahap penting untuk melangkah lebih cepat dan jauh menuju tata kelola pemerintahan kelas dunia. Beberapa capaian kinerja yang merupakan aspek area perubahan Reformasi Birokrasi dapat menjadi dasar dalam menentukan perencanaan pada *Roadmap* periode berikutnya (2022-2024).

Penilaian mandiri atau evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 30 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam peraturan ini digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil yang digambarkan (Gambar 2.1) berikut:

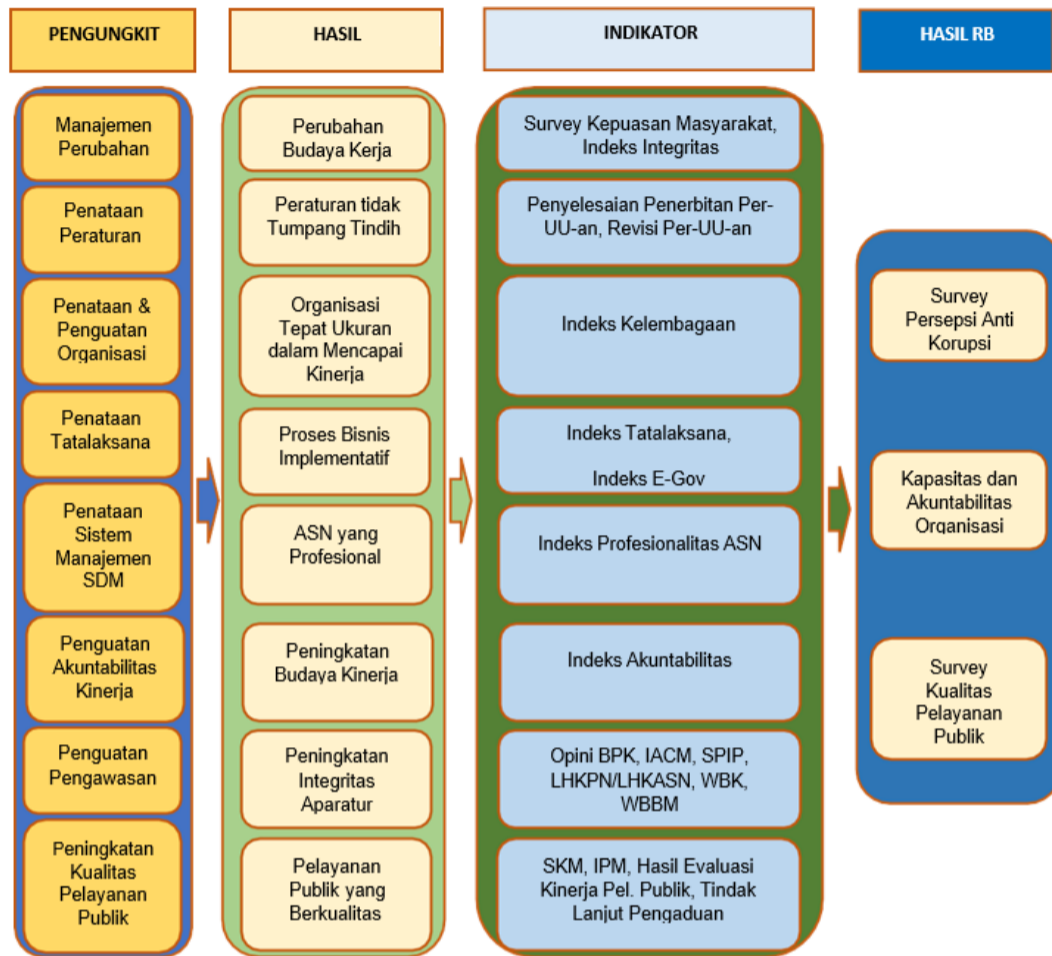


Model tersebut mengilustrasikan program-program yang dicanangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019. Area perubahan yang ada merupakan faktor pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan birokrasi pemerintahan yang profesional, berintegritas, bersih dan bebas dari KKN, maka pemerintah melakukan upaya-upaya perbaikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, tingkat ketercapaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi perlu diukur sesuai periode yang dilalui. Untuk mengukur kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan instansi pemerintah daerah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang dapat digunakan sebagai instrumen penilaian

Reformasi Birokrasi secara mandiri (*self-assessment*).

Konsep Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang menghubungkan antara faktor penguangkit, hasil penguangkit, indikator dan hasil atau sasaran Reformasi Birokrasi dapat diilustrasikan seperti Gambar 2.2 berikut:



8 (Delapan) area perubahan yang telah ditetapkan menjadi fokus pekerjaan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang profesional. Model diatas menggambarkan suatu hubungan holistik yang diawali dengan faktor penguangkit (proses/area perubahan) hingga sasaran yang ingin dicapai oleh agenda Reformasi Birokrasi. Hubungan yang tertuang dalam model tersebut menggambarkan proses pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Proses tersebut dimulai dari area perubahan yang menjadi faktor penguangkit yang harus diperjelas dengan hasil yang harus dicapai. Ketercapaian tersebut harus dapat diukur dengan indikator-indikator keberhasilan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dapat menjelaskan ketercapaian sasaran dari Reformasi Birokrasi. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

2.1 PENGUNGKIT (PROSES)

I. MANAJEMEN PERUBAHAN

Penetapan manajemen perubahan sebagai faktor pengungkit dalam Reformasi Birokrasi bertujuan mengubah sistem dan mekanisme kerja organisasi publik serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja secara sistematis dan konsisten. Apapun target yang ingin dicapai dari area ini antara lain:

1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan pegawai instansi pemerintah dalam melakukan agenda reformasi birokrasi.
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja instansi pemerintah.
3. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Untuk mengukur pencapaian kinerja dari program-program tersebut dapat menggunakan indikator-indikator:

a. Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk
2. Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi
3. Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti

b. Road Map Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek dibawah ini:

1. *Road Map* telah disusun dan diformalkan
2. *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan
3. *Road Map* telah mencakup “*quick win*”
4. Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi
5. Telah terdapat sosialisasi dan internalisasi *Roadmap* kepada anggota organisasi

c. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

1. PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik
2. Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja
3. Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB
4. Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku
5. Para Asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas

kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi

6. Koordinator Asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja Asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi
7. Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi
2. Terdapat media komunikasi secara reguler untuk mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan
3. Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun role model.

II. PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah

1. Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa syarat berikut:

1. Telah dilakukan identifikasi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron
2. Telah dilakukan analisis peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron
3. Telah dilakukan pemetaan peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron
4. Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron

b Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi syarat sebagai berikut:

1. Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan

2. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya rapat koordinasi
3. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan mensyaratkan adanya naskah akademis / kajian / *policy paper*
4. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya rapat koordinasi
5. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya evaluasi.

III. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*). Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi internal instansi pemerintah
2. Meningkatnya kapasitas instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Atas dasar beberapa hal tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Organisasi yang tepat ukuran dan tepat fungsi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa syarat sebagai berikut:
 1. Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi
 2. Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi
 3. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi
 4. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok
 5. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan
 6. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan
 7. Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat
 8. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain
 9. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

b. Penataan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

IV. PENATAAN TATALAKSANA

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di instansi pemerintah.
2. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di instansi pemerintah. dan
3. Meningkatnya kinerja di instansi pemerintah.
4. Kualitas pengelolaan arsip pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penataan arsip pada instansi pemerintah telah sesuai dengan Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengawasan Kearsipan.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)

Kegiatan Utama Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa kondisi antara lain:

1. Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi
2. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)
3. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan
4. Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi.

b. e-Government

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi-kondisi berikut:

1. Telah memiliki rencana pengembangan *e-government* di lingkungan instansi
2. Telah dilakukan pengembangan *e-government* di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem *database* SDM, dll)
3. Telah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (misal: *website* untuk penyediaan informasi kepada masyarakat, sistem pengaduan)

4. Telah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam tingkatan transaksional (masyarakat dapat mengajukan perijinan melalui *website*, melakukan pembayaran, dll).

c. Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:

1. Ada kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian)
2. Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik
3. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

V. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR

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

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah
3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah
4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah
5. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:

1. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan
2. Rencana distribusi pegawai telah disusun dan diformalkan
3. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan
4. Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan.

b. Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel dan Bebas KKN

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan kondisi berikut:

1. Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat
 2. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (online)
 3. Persyaratan jelas, tidak diskriminatif
 4. Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN.
- c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal berikut:
1. Telah ada standar kompetensi jabatan
 2. Telah dilakukan *assessment* jabatan
 3. Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi
 4. Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi
 5. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi
 6. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.
- d. Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan
 2. Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan
 3. Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan objektif
 4. Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen
 5. Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka.
- e. Penetapan Kinerja Individu
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
1. Terdapat penetapan kinerja individu
 2. Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi
 3. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu di level atasnya
 4. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik
 5. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu
 6. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu
 7. Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja.

- f. Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik/ Kode Perilaku Pegawai
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku inst pemerintah telah ditetapkan
 2. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instans pemerintah telah diimplementasikan
 3. Adanya monitoring evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi
 4. Adanya pemberian sanksi dan imbalan (*reward*).
- g. Pelaksanaan Evaluasi Jabatan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Informasi faktor jabatan telah disusun
 2. Peta jabatan telah ditetapkan
 3. Kelas jabatan telah ditetapkan.
- h. Sistem Informasi Kepegawaian
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan
 2. Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai
 3. Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan
 4. Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM.

VI. PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kinerja instansi pemerintah
2. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator berikut:

- a. Keterlibatan Pimpinan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra
 2. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kerja
 3. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.

- b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
1. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja
 2. Apakah pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun
 3. Sistem pengukuran kinerja telah dirancang berbasis elektronik
 4. Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.

VII. Penguatan Pengawasan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah
2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah
3. Meningkatkan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah
4. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator berikut:

- a. Gratifikasi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan memperhatikan kondisi berikut:
1. Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi
 2. Telah dilakukan *public campaign*
 3. Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan
 4. Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi
 5. Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti
 6. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).
- b. Penerapan SPIP
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Telah terdapat peraturan pimpinan organisasi tentang SPIP
 2. Telah dibangun lingkungan pengendalian
 3. Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi
 4. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi

5. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait
6. Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern
7. Level maturitas SPI

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:

1. Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat
2. Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan
3. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti
4. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat
5. Hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti
6. Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti.

d. *Whistle-Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:

1. Telah terdapat *whistle-blowing system*
2. *Whistle-blowing system* telah disosialisasikan
3. *Whistle-blowing system* telah diimplementasikan
4. Telah dilakukan evaluasi atas *whistle-blowing system*
5. Hasil evaluasi atas *whistle-blowing system* telah ditindaklanjuti.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:

1. Telah terdapat penanganan benturan kepentingan
2. Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan
3. Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan
4. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan
5. Hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti.

f. Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:

1. Telah dilakukan penancangan zona integritas
2. Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas
3. Telah dilakukan pembangunan zona integritas
4. Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan

5. Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.
- g. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan
 2. APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas
 3. APIP didukung dengan anggaran yang memadai
 4. APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis risiko
 5. Indeks Internal Audit Capability Model (IACM).

VIII. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah
2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah
3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator berikut:

- a. Standar Pelayanan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
 1. Terdapat kebijakan standar pelayanan
 2. Standar pelayanan telah dimaklumkan
 3. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan
 4. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan
 5. Dilakukan reviu dan perbaikan atas SOP.
- b. Budaya Pelayanan Prima
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
 1. Telah dilakukan sosialisasi/ pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima (contoh: kode etik, estetika, capacity building, pelayanan prima)
 2. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media
 3. Telah terdapat sistem *reward/ punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar

4. Telah terdapat sarana layanan terpadu/ terintegrasi
 5. Terdapat inovasi pelayanan.
- c. Pengelolaan Pengaduan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Terdapat media pengaduan layanan
 2. Terdapat SOP pengaduan pelayanan
 3. Terdapat unit yang mengelola pengaduan pelayanan;
 4. Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan
 5. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan.
- d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
 2. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka
 3. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.
- e. Pemanfaatan Teknologi Informasi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi berikut:
1. Telah memiliki rencana penerapan teknologi informasi dalam pemberian layanan
 2. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan
 3. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

Hasil akhir yang ingin dicapai dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi termuat dalam sasaran Reformasi Birokrasi sebagaimana dituangkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025. Sasaran yang telah ditetapkan tersebut mencakup tiga aspek yaitu:

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Sasaran: terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:
 - a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal)
 - b. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan instansi pemerintah.
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kepada Masyarakat
Sasaran: terwujudnya peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).
3. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi
Sasaran: meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi diukur melalui:
 - a. Nilai akuntabilitas kinerja
 - b. Nilai kapasitas organisasi (survei internal).

**HASIL EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
KABUPATEN SERUYAN TAHAP KEDUA 2021-2022**

A. Kondisi Aktual Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk Pemerintah Kabupaten Seruyan sejak tahun 2020 hingga 2022 diperoleh penilaian ketercapaian sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan hingga tahun 2022. Evaluasi dilakukan terhadap 8 area perubahan baik untuk komponen pemenuhan maupun komponen Reform seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan TAHUN 2021-2022

NO	KOMPONEN PENILAIAN	BOBOT	NILAI	
			2021	2022
A.	KOMPONEN PENGUNGKIT			
	Pemenuhan	20	12,15	12,14
	Hasil antara area perubahan	10	4,63	4,85
	Reform	30	14,29	14,33
Total Komponen Pengungkit		60	31,07	31,62
B.	KOMPONEN HASIL			
	1. Akuntabilitas kinerja dan keuangan	10	7,38	7,47
	2. Kualitas pelayanan publik	10	8,76	9,81
	3. Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	10	7,66	7,96
	4. Kinerja organisasi	10	5,21	5,39
Total Komponen Hasil		40	29,01	30,63
Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)		100	60,08	62,25

Hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Seruyan telah berupaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui perbaikan berkelanjutan yang ditandai dengan meningkatnya nilai pada area pemenuhan dan reform.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Seruyan tahun 2022 adalah 62,25 dengan kategori "B". Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut

2. Hasil antara area perubahan pada Pemerintah Kabupaten Seruyan, sebanyak 8 hasil antara telah dilakukan pengukuran oleh instansi leading sektor, dengan rincian sebagai berikut:

No	Hasil Antara	Skala	Nilai Tahun 2021	Nilai Tahun 2022	Sumber Data
1.	ASN Profesional	0-100	48,16	48,16	BKN
2.	Sistem Pemerintahan Berbasis elektronik	0-5	-	1,35	Kementerian PANRB
3.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0-100	30,12	19,80	LKPP
4.	Kualitas Pelayanan Publik	0-5	3,90	4,35	Kementerian PANRB
5.	Kapabilitas APIP	0-5	3	3	BPKP
6.	Maturisi SPIP	0-5	2	2	BPKP
7.	Kepatuhan Pelayanan Publik	0-100	70,65	73,39	Ombudsman RI
8.	Kualitas Pengelolaan Arsip	0-100	20,13	23,45	ANRI

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, terdapat peningkatan kualitas hasil antara, yaitu kualitas pelayanan publik, kepatuhan terhadap standar pelayanan publik dan kualitas pengelolaan arsip. Namun untuk ASN profesional, dan kualitas pengelolaan pengadaan barang dan jasa mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya. Sedangkan untuk kapabilitas APIP dan maturitas SPIP masih sama seperti tahun sebelumnya. Selain itu ada tambahan indeks dari tahun sebelumnya yaitu indeks SPBE dengan kategori "Kurang", sehingga secara keseluruhan hasil antara Kabupaten Seruyan pada tahun 2022 mengalami peningkatan.

3. Pemerintah Kabupaten Seruyan telah melakukan upaya perbaikan dan tindak lanjut rekomendasi yang telah dilakukan, diantaranya yaitu:
- Memberikan layanan perizinan dan non-perizinan dengan menggunakan tanda tangan berbasis elektronik;
 - Menyediakan layanan informasi perizinan dan non perizinan secara online melalui facebook, website, instagram dan whatsapp;
 - Melakukan tindak lanjut atas hasil lembar responden yang dibagikan dan dituangkan dalam rekomendasi yang dibuat dalam Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk perbaikan layanan bulan berikutnya;
 - Membuat inovasi ANTIK (Ambil Data Antar Izin Ke Tempat) dalam memudahkan pelayanan kepada masyarakat;
 - Menyusun rencana redistribusi pegawai, menyusun proyeksi kebutuhan 5 tahun, menghitung formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi, dan melaksanakan promosi terbuka bagi pengisian jabatan pimpinan tinggi;
 - Melakukan pelatihan mandiri untuk APIP;

g. Menyusun Peraturan Bupati tentang gratifikasi.

4. Selain tindak lanjut tersebut, Pemerintah Kabupaten Seruyan juga telah berupaya meningkatkan kualitas implementasi reformasi birokrasi. Namun terdapat beberapa hal yang masih harus diperhatikan untuk mengoptimalkan program reformasi birokrasi diantaranya sebagai berikut:

a. Dalam manajemen perubahan:

- Rencana aksi atau rencana kerja RB yang sudah dibentuk pada level kabupaten dan PD belum dilakukan monitoring dan evaluasi sehingga perkembangan terhadap ketercapaian target perubahan belum berjalan secara maksimal;
- Agen Perubahan belum dibentuk, sehingga belum terdapat rencana aksi agen perubahan.

b. Pada area deregulasi kebijakan:

- Peta keterkaitan antara kebijakan pusat/pemerintah daerah dan PD belum sepenuhnya disusun, sehingga identifikasi terhadap PD belum sepenuhnya disusun dengan baik, sehingga identifikasi yang menyeluruh terhadap semua peraturan perundangan yang tidak harmonis, belum dilakukan secara optimal;
- Evaluasi atas Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan belum dilakukan.

c. Evaluasi kelembagaan belum dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah;

d. Pada area penataan tatalaksana:

- Peta proses bisnis belum disusun dan belum dilaksanakan evaluasi ke semua PD, sehingga belum dapat menjawab kesesuaian efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi dengan kinerja;
- Pemerintah Kabupaten Seruyan belum memiliki Grand Design SPBE untuk dijadikan sebagai dasar dalam pembangunan aplikasi-aplikasi yang ditujukan untuk mencapai kinerja, sehingga belum terlihat perubahan nyata dari penggunaan aplikasi.

e. Pada area manajemen SDM:

- Pemerintah Kabupaten Seruyan telah melaksanakan assessment kepada pegawai namun masih terbatas untuk jenjang jabatan tinggi pratama. Sedangkan untuk rencana pengembangan pegawai belum disusun;
- Belum disusun kebijakan terkait manajemen talenta sehingga di Pemerintah Kabupaten Seruyan belum dilakukan pemetaan berdasarkan talenta.

f. Pada area pengawasan:

- Kebijakan pengawasan internal yang disusun masih perlu peningkatan dalam implementasinya, melalui monitoring dan evaluasi secara berkala untuk diketahui tingkat kepatuhan atas kebijakan tersebut;

- Penerapan sistem pengendalian internal dalam memitigasi risiko di Pemerintah Kabupaten Seruyan belum berjalan dengan baik.

5. Terkait komponen hasil, menunjukkan bahwa pada tahun 2022, Pemerintah Kabupaten Seruyan memperoleh nilai yang cukup baik dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Hasil	Skala	Nilai	Sumber Data
1.	Opini BPK	Opini	WTP	BPK
2.	Nilai SAKIP	0-100	62,60	Kementerian PANRB
3.	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	0-100	87,59	Kementerian PANRB
4.	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	0-100	76,63	SPI Eksternal oleh KPK
5.	Survei Internal Organisasi	0-100	71,92	SPI Internal oleh KPK

Selain hal tersebut, komponen hasil juga mencakup penilaian atas capaian penggunaan produk dalam negeri sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2022 dan penghargaan-penghargaan lain yang diterima.

Berdasarkan catatan hasil evaluasi dan untuk meningkatkan kualitas tata kelola birokrasi serta menumbuhkan budaya integritas, kinerja dan melayani di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan, berikut ini kami sampaikan beberapa hal yang perlu disempurnakan yaitu:

1. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap rencana aksi atau rencana kerja RB sehingga perkembangan terhadap ketercapaian target perubahan bisa berjalan secara maksimal;
2. Membentuk agen perubahan di level kabupaten dan level PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, dan setelah terbentuk melakukan dialog antara agen perubahan untuk merumuskan rencana aksi agen perubahan;
3. Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron /bersifat menghambat;
4. Melakukan evaluasi secara berkala atas sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Seruyan;
5. Melaksanakan evaluasi kelembagaan baik di tingkat pemerintah daerah maupun PD dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah;
6. Menyusun peta proses bisnis pemerintah daerah serta masing-masing PD dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah, dan mengacu pada kinerja organisasi. Setelah itu, peta proses bisnis yang telah disusun dijabarkan menjadi SOP;

7. Menyusun Grand Design SPBE dan membangun aplikasi yang dibutuhkan berdasarkan Grand Design SPBE, sehingga akan terlihat kebutuhan serta progress pengembangan SPBE dari tahun ke tahun;
8. Melaksanakan assessment kepada seluruh pegawai dan menjadikan hasilnya sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi. Selain itu menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai untuk seluruh pegawai, dan melakukan pemantauan dan evaluasi atas hasil pengembangan kompetensi tersebut secara berkala;
9. Menyusun kebijakan manajemen talenta di Pemerintah Kabupaten Seruyan serta memanfaatkan hasil pemetaan talenta dalam proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan;
10. Melaksanakan monev secara berkala terhadap kebijakan internal pengawasan dan integritas, serta menyusun laporan atas pelaksanaan monev guna melihat seberapa jauh implementasi dari kebijakan internal pengawasan dan integritas tersebut;
11. Melakukan pendampingan kepada seluruh PD baik dari proses penyusunan hingga evaluasi atas pelaksanaan rencana pengendalian risiko yang telah disusun untuk memastikan bahwa kualitas penerapan sistem pengendalian internal disetiap PD memiliki kualitas yang sama dan berjalan dengan baik.

Berbagai upaya telah dilakukan demi kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan, antara lain:

1. Telah terdapat upaya sinkronisasi dan harmonisasi Ranperda sebelum ditetapkannya menjadi Perda;
2. Telah dilakukan analisis dan evaluasi terhadap seluruh jabatan;
3. Penggunaan E-Government telah dilakukan dalam hal peningkatan kualitas layanan internal Pemerintah Daerah serta layanan publik;
4. Membangun dan menetapkan unit kerja zona integritas guna memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil); serta RSUD Kuala Pembuang dan Hanau, namun usaha tersebut belum membuahkan hasil untuk memperoleh predikat WBK;
5. Melaksanakan seleksi Jabatan secara terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai penerapan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk membangun sistem promosi yang kompetitif;
6. Terdapat upaya melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi dengan membuat Human Capital Development Plan (HCDP); dan
7. Evaluasi SOP sudah dilakukan khususnya yang terkait dengan pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang prima.

Dari hasil penilaian di atas, secara keseluruhan dapat diketahui bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan belum terintegrasi dan masih bersifat administratif.

B. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan hasil evaluasi mandiri tersebut maka diidentifikasi beberapa permasalahan dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi pada berbagai bidang yakni:

1. Implementasi RB lebih fokus pada pelaksanaan kegiatan di masing-masing Kelompok Kerja sehingga Perangkat Daerah belum optimal melakukan upaya perubahan;
2. Perubahan Mindset dan Culture Set belum terjadi secara menyeluruh di setiap lini administrasi pemerintahan dan belum ada upaya untuk membentuk agen perubahan;
3. Standar Operasional Prosedur (SOP) belum diterapkan terhadap seluruh organisasi dan penetapannya belum didasarkan pada peta proses bisnis;
4. Peta proses bisnis belum disusun secara menyeluruh dan evaluasinya belum menjawab kesesuaian efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi dengan kinerja. Selain itu, penerapan E-Government masih dilakukan secara parsial dan belum terintegrasi, sehingga belum mengungkit perbaikan pada layanan;
5. Deregulasi kebijakan yang dilaksanakan belum mampu memetakan kebutuhan peraturan yang mendorong kinerja dan pelayanan, sehingga upaya yang dilakukan cenderung administratif, belum diarahkan untuk melakukan revisi-revisi atas regulasi yang menghambat kinerja birokrasi;
6. Hasil pengukuran kinerja individu belum dijadikan salah satu dasar dalam pemberian Reward and Punishment dan pengembangan karir pegawai;
7. Belum optimalnya penguatan sistem manajemen SDM antara lain mengenai tindak lanjut hasil Assessment sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi;
8. Penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau Human Capital Development Plan (HCDP) belum dilakukan menyeluruh termasuk dalam hal pemetaan talenta sebagai dasar penempatan pegawai dalam suatu jabatan;
9. Pengukuran kinerja belum memanfaatkan sistem informasi dan teknologi sehingga belum dapat dilakukan integrasi dengan sistem absensi yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja;
10. Penguatan pengawasan belum dilakukan secara maksimal, diantaranya: Whistle Blowing System (WBS), penanganan benturan kepentingan, kebijakan pembangunan Zona Integritas, level maturitas SPIP dan kapabilitas APIP yang masih rendah;
11. Implementasi kebijakan pengawasan internal terhadap penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, dan penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah masih bersifat normatif, belum memperhatikan fungsi pengawasan itu sendiri;
12. Belum dilakukannya monitoring dan evaluasi secara konsisten untuk kebijakan keterbukaan informasi publik;
13. Kepatuhan pelaporan LHKPN dan LHKASN belum optimal; dan

14. Upaya pelayanan publik yang diberikan masih berada pada tahap pemenuhan standar minimal dan belum diarahkan pada pelayanan prima.

Seluruh permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan hasil evaluasi dan rekomendasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Seruyan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi sejak tahun 2020 hingga tahun 2021 menjadi Entry Point permasalahan yang harus diselesaikan segera. Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Seruyan 2022-2024 menjadi panduan dalam pelaksanaan maupun perubahan kegiatan Reformasi Birokrasi secara sistematis hingga seluruh program reformasi birokrasi dinyatakan berhasil dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Seruyan.

BAB III

REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN SERUYAN TAHUN 2023- 2024

Pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan tuntutan perubahan menuju kinerja pemerintahan yang lebih baik dengan melakukan perbaikan pada 8 (delapan) area perubahan yang telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 202-2024.

- A. Tujuan Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Berdasarkan misi yang diusung dalam pembangunan jangka menengah Pemerintah Kabupaten Seruyan 2023-2024 dan kebijakan reformasi birokrasi di tingkat nasional maka dapat dirumuskan beberapa tujuan disusunnya Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan.
 1. Pedoman pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan Tahun 2023-2024, dengan tahapan pelaksanaan dalam bentuk agenda prioritas, program, rencana kerja dan Kegiatan yang tertuang dalam 8 (delapan) area perubahan yang sifatnya perbaikan, penguatan dan inovasi, guna mewujudkan tatakelola birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel dan memberikan pelayanan publik yang prima.
 2. Menjadi pedoman bagi ASN Pemerintah Kabupaten Seruyan dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan.
 3. Menjadi tolak ukur supervisi dan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan Tahun 2023-2024 untuk mencapai target lima tahun ke depan guna mewujudkan birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan berkelas dunia.
- B. Sasaran Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi
Reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan dilaksanakan dengan merevisi dan membangun berbagai regulasi, modernisasi kebijakan dan praktik manajemen serta tata kelola yang terintegrasi (terpadu) secara penuh. Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan disesuaikan dengan sasaran yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Seruyan 2018-2023. Sasaran pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten

Seruyan juga diselaraskan dengan sasaran agenda Reformasi Birokrasi Kementerian Dalam Negeri 2020-2024 yang menganut prinsip Responsive, Effective, Smart, Professional, Efficient, Creative, and Trust (Respect) melalui peningkatan kapasitas birokrasi secara terus-menerus untuk menjadi pemerintahan kota kelas dunia. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan strategis, dan situasi yang berkembang akibat pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia, termasuk Kabupaten Seruyan maka agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan memiliki 3 (tiga) sasaran dan 11 (sebelas) hasil yang diharapkan dimana keberhasilan diukur melalui penilaian indeks sebagai berikut:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel memiliki 5 (lima) hasil yang diharapkan dan 13 (tiga belas) indikator keberhasilan yaitu:
 - a) Menguatnya integritas dan budaya anti korupsi dalam birokrasi:
 - 1) Indeks Sistem Integritas Nasional (SIN); dan
 - 2) Indeks persepsi anti korupsi.
 - b) Terciptanya pengawasan yang independen, profesional dan sinergis:
 - 1) Indeks Kapabilitas APIP; dan
 - 2) Indeks Maturitas SPIP.
 - c) Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel:
 - 1) Indeks Pengelolaan Keuangan;
 - 2) Nilai SAKIP,
 - 3) Opini BPK; dan
 - 4) Indeks Kualitas Kebijakan; dan
 - 5) Indeks Efisiensi Pemerintahan.
 - d) Meningkatnya Fairness, transparansi, profesionalisme dan non diskriminatif dalam sistem pemerintahan:
 - 1) Indeks Pengelolaan Aset;
 - 2) Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa; dan
 - 3) Indeks keterbukaan publik.
 - e) Terwujudnya sistem hukum yang harmonis dan kondusif dalam penyelenggaraan pemerintahan
 - 1) Indeks Reformasi Hukum;
- 2) Birokrasi yang Kapabel memiliki 4 (empat) hasil yang diharapkan dan 8 (delapan) indikator keberhasilan yaitu:
 - a) Tertatanya instansi pemerintah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi:
 - 1) Indeks Kelembagaan.
 - b) Terciptanya bisnis proses yang sederhana, mudah dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi:
 - 1) Indeks SPBE;
 - 2) Indeks Pengawasan Kearsipan; dan
 - 3) Indeks Tata Laksana.
 - c) Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit:
 - 1) Indeks Profesionalitas ASN;
 - 2) Indeks Merit Sistem; dan
 - 3) Indeks Tata Kelola Manajemen ASN.
 - d) Meningkatnya kepemimpinan transformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi:
 - 1) Indeks Kepemimpinan Perubahan.

- 3) Pelayanan Publik yang Prima memiliki 2 (dua) hasil yang diharapkan dan 2 (dua) indikator keberhasilan yaitu:
 - a) Meningkatnya penciptaan inovasi dalam pelayanan publik:
 - 1) Indeks Inovasi Daerah;
 - b) Menguatnya pelayanan publik yang Responsive dan berdaya saing:
 - 1) Indeks Pelayanan Publik.

C. Program Kerja Reformasi Birokrasi

Program kerja disusun berdasarkan 3 (tiga) sasaran reformasi birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Pemerintah Kabupaten Seruyan sebagai poros penyelenggaraan pemerintahan daerah di Provinsi Kalimantan Tengah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan program kerja tersebut pada level mikro.

Tabel 1. Program Kerja Level Mikro Reformasi Birokrasi 2023-2024

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
1. MANAJEMEN PERUBAHAN	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan dan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>) - Penguatan nilai integritas - Penguatan kembali Agen Perubahan dan <i>role model</i> - Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong Revolusi Industri 4.0 	√	√	√
b DEREGULASI KEBIJAKAN	1. Indeks Reformasi Hukum 2. Indeks Kualitas Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup Pemerintah Kabupaten Seruyan (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan) - Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi - Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup instansi pemerintah - Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi <i>agenda setting</i> dan formulasi kebijakan 		√	

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
		<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun 			
3. PENATAAN ORGANISASI/ KELEMBAGAAN	4. Indeks Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengukur tingkat kompleksitas organisasi melalui analisa jabatan - Memformalisasikan proses/kegiatan melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP) di setiap satuan kerja - Mensentralisasikan organisasi dengan mengefektifkan struktur organisasi - Menyelaraskan organisasi melalui keterkaitan sasaran strategis organisasi dengan visi, tujuan, dan misi organisasi - Mengukur tata kelola dan kepatuhan organisasi - Perbaikan dan proses kerja organisasi - Menyusun manajemen risiko organisasi - Menerapkan teknologi informasi dalam organisasi 	√	√	√

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
4. PENATAAN TATA LAKSANA	1. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) 2. Indeks 3. Pengawasan Kearsipan 4. Indeks 5. Pengelolaan Keuangan 6. Indeks 7. Pengelolaan Aset	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan Tata Kelola SPBE - Penerapan Manajemen SPBE - Penerapan Layanan SPBE - Mengintegrasikan pemanfaatan teknologi informasi dalam tata kelola pemerintahan - Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital) - Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan - Mengimplementasikan digitalisasi arsip - Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan - Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaidah dan aturan yang berlaku - Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik - Pengembangan proses bisnis instansi dan unit - Penyelarasan proses bisnis dan SOP 	√	√	√

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
5. SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	• Indeks Profesionalitas Aparatur Negeri Sipil (ASN)	Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional	√	√	√
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks <i>Merit System</i> 2. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i> - Penetapan ukuran kinerja individu - <i>Monitoring</i> dan evaluasi kinerja individu secara berkala - Penguatan implementasi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berdasarkan kinerja - Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/<i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi - Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen ASN - Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN - Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>talent pool</i>) - Penguatan <i>database</i> dan sistem 	√	√	√

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
		informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN - Penyempurnaan <i>grand design</i> pengembangan pegawai untuk disesuaikan dengan Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Seruyan 2020-2024	√	√	√
6. Penguatan Akuntabilitas	1. Nilai Sistem Kuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2. Indeks Perencanaan	- Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>) - Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja - Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>) - Pelaksanaan <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja secara berkala - Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi	√	√	√

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
		kinerja, perencanaan, dan penganggaran - Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja	√	√	√
7. PENGAWASAN	1. Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) 2. Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) 3. Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) 4. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	- Penguatan SPIP di seluruh bagian organisasi - Peningkatan Kompetensi APIP - Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas) - Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaidah dan aturan yang berlaku - Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan - Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) - Penguatan pengendalian - gratifikasi	√		

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
		<ul style="list-style-type: none"> - Penguatan penganganan pengaduan dan komplain - Penguatan efektivitas manajemen risiko - Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan 	√		
8. PELAYANAN PUBLIK	1. Indeks Pelayanan Publik 2. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, Survei Kepuasan Masyarakat) - 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 			√

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	KEGIATAN	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	BIROKRASI YANG KAPABEL	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
		<p>berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik - Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala - Pelaksanaan <i>monitoring</i> dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala - Mendorong kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah - untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat - Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat 			v

Berdasarkan pada Program Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan 2023-2024 di atas, maka disusun rencana aksi yang memuat waktu pelaksanaan dan tahapan kerja untuk masing-masing area perubahan. Rencana aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan dapat dilihat pada bagian berikut ini.

D. Rencana Aksi dan Kriteria Keberhasilan Reformasi Birokrasi

Rencana aksi dan kriteria keberhasilan untuk Program Kegiatan Reformasi Pemerintah Kabupaten Seruyan Tahun 2023-2024 dijabarkan lebih lanjut pada tabel berikut ini :

TABEL. 2 RENCANA AKSI MANAJEMEN PERUBAHAN

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
1. MANAJEMEN PERUBAHAN								
i.	Tim Reformasi Birokrasi							
	a.	Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk	Telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi sesuai kebutuhan organisasi	√				
	b.	Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja	Seluruh tugas telah dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi sesuai dengan rencana kerja	√				
	c.	Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	Seluruh rencana kerja telah dimonitoring dan di evaluasi, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	√				
ii.	Road Map Reformasi Birokrasi							
	a.	<i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi telah disusun dan diformalkan	<i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi telah disusun dan ditetapkan sebagai dokumen formal	√				
	b.	<i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi	<i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi terdiri atas 8 area perubahan yang terintegrasi	√				
	c.	<i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi telah mencakup " <i>quick win</i> "	<i>Quick win</i> ada sesuai dengan ekspektasi dan dapat diselesaikan dalam waktu cepat	√				
	d.	Penyusunan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi telah melibatkan seluruh unit organisasi	Seluruh unit organisasi telah dilibatkan dalam penyusunan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi	√				
	e.	Telah terdapat sosialisasi/internalisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi kepada anggota organisasi	Seluruh anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi dan internalisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi	√				

**KELOMPOK
KERJA
PENATAAN POLA
PIKIR DAN
BUDAYA KERJA
(MANAJEMEN
PERUBAHAN)**

- **BKPSDM**
- **ORGANISASI**

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
iii. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi								
a.	PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik	Seluruh PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik	√	√	√	√	√	KELOMPOK KERJA PENATAAN POLA PIKIR DAN BUDAYA KERJA (MANAJEMEN PERUBAHAN) - BKPSDM - ORGANISASI
b.	Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja	Seluruh aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit organisasi	√	√				
c.	Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB	Seluruh Tim Asesor PMPRB telah mendapatkan pelatihan	√	√				
d.	Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Terdapat penunjukan keikutsertaan pejabat struktural lapis kedua sebagai asesor PMPRB dan yang bersangkutan terlibat sepenuhnya sejak tahap awal hingga akhir proses PMPRB	√	√				
e.	Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi	Koordinator asesor telah melakukan reviu terhadap seluruh kertas kerja sebelum menyusun kertas kerja instansi	√	√				
f.	Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi	Mayoritas koordinator asesor mencapai konsensus dan seluruh kriteria dibahas	√	√				
g.	Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan	Terdapat Rencana Aksi dan Tindak Lanjut (RATL) yang telah dikomunikasikan dan dilaksanakan	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
iv.	Perubahan pola pikir dan budaya kinerja								
	a.	Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	seluruh jajaran pimpinan tertinggi terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi	√	√				KELOMPOK KERJA PENATAAN POLA PIKIR DAN BUDAYA KERJA (MANAJEMEN PERUBAHAN) - BKPSDM - ORGANISASI
	b.	Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan	Ada media komunikasi yang cakupannya menjangkau seluruh pegawai dan pemangku kepentingan terkait serta dilaksanakan secara berkala	√	√	√	√	√	
	c.	Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>agent of change</i> ataupun <i>role model</i>	Telah terdapat <i>Agent of Change</i> dan <i>role model</i> yang dibentuk secara formal dan telah memberikan kontribusi perubahan terhadap unit kerja	√					

TABEL. 3 RENCANA AKSI DEREGULASI KEBIJAKAN

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
2. DEREGULASI KEBIJAKAN								
i.	Harmonisasi							KELOMPOK KERJA PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN - BAG.HUKUM
a.	Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus	Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan Daerah dan Perbub yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat	√	√				
b.	Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat	Revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat telah selesai dilakukan, atau tidak ditemukan adanya peraturan Daerah dan Perbub yang tidak harmonis	√	√				
ii.	Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan							
a.	Adanya Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/ <i>policy paper</i> , dan Paraf Koordinasi	Seluruh persyaratan lengkap dan diimplementasikan		√	√	√		
b.	Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan	Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan Daerah dan Perbub dilakukan secara berkala		√	√	√		

TABEL.4 RENCANA AKSI PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
3. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI								
i.	Penataan Organisasi							KELOMPOK KERJA PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI - ORGANISASI BKPSDM
a.	Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis	Telah disusun desain organisasi yang seluruh unit organisasinya sesuai dengan rencana strategis	√	√				
b.	Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi	Telah disusun struktur organisasi yang mempunyai 2 tingkat organisasi (eselon)	√	√				
c.	Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi.	Mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan kelompok jabatan fungsional telah dirumuskan dengan jelas pada seluruh unit organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan instansi	√	√				
d.	Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan.	Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada seluruh unit kerja sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan	√	√				
e.	Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi	Seluruh unit organisasi telah mempunyai kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
ii. Evaluasi Kelembagaan								
a.	Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi	Telah dilakukan evaluasi untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi kepada seluruh unit organisasi	√	√				KELOMPOK KERJA PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI ORGANISASI BKPSDM
b.	Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi	Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi kepada seluruh unit organisasi	√	√				
c.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi kepada seluruh unit kerja	√	√				
d.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok kepada seluruh unit kerja	√	√				
e.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan di seluruh unit kerja	√	√				
f.	Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya	Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja pada seluruh unit organisasi	√	√				
g.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya	Telah disusun struktur organisasi yang mempunyai rentang kendali yang luas dengan jumlah struktur yang langsung dibawahnya	√	√				

RENCANA AKSI			PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
				2022	2023	2024	2025	2026	
	h.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan di seluruh unit kerja	√	√				KELOMPOK KERJA PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI - ORGANISASI - BKPSDM
	i.	Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan	Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat di seluruh unit kerja	√	√				
	j.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi di seluruh unit kerja	√	√				
	k.	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis di seluruh unit kerja	√	√				
iii.	Tindak Lanjut Evaluasi								
	a.	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi	Seluruh hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi	√	√				
	b.	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi	Seluruh hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi	√	√				

TABEL. 5 RENCANA AKSI PENATAAN TATALAKSANA

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
4. PENATAAN TATALAKSANA								
i.	Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP)							KELOMPOK KERJA PENATAAN KETATALAKSANAAN - KOMINFO - BKPSDM - ORGANISASI
a.	Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah	Seluruh peta proses bisnis telah disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah	√	√				
b.	Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi	Seluruh peta proses bisnis telah sesuai dengan tugas dan fungsi	√	√				
c.	Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi	Seluruh peta proses bisnis telah sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi	√	√				
d.	Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang	Setiap jenjang organisasi telah memiliki peta proses bisnis yang selaras dengan kinerja	√	√				
e.	Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)	Seluruh peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP	√	√				
f.	Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP	Telah dilakukan penjabaran seluruh peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
	g.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	✓	✓				KELOMPOK KERJA PENATAAN KETATALAKSANAAN - KOMINFO - BKPSDM - ORGANISASI
	h.	Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi	✓	✓				
	i.	Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi	✓	✓				
ii.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)							
	a.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Arsitektur SPBE		✓	✓			
	b.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Peta Rencana SPBE		✓	✓			
		terpenuhi dan dokumen Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah telah dilakukan pemutakhiran sebagai tindak lanjut hasil revidi dan evaluasi						
		telah terpenuhi dan dokumen Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah telah dilakukan pemutakhiran sebagai tindak lanjut hasil revidi dan evaluasi						

c.	Tim Koordinasi SPBE Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya	telah terpenuhi dan hasil reviu dan evaluasi tugas/program kerja Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah telah ditindaklanjuti melalui perbaikan tugas/program kerja Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah dan pelaksanaannya		√	√			
----	---	---	--	---	---	--	--	--

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
d.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE	telah terpenuhi serta hasil reviu dan evaluasi telah ditindaklanjuti melalui perbaikan Manajemen Layanan SPBE		√	√			KELOMPOK KERJA PENATAAN KETATALAKSANAAN - KOMINFO - BKPSDM - ORGANISASI
e.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik	Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik telah dilakukan perbaikan berdasarkan hasil reviu dan evaluasi terhadap perubahan lingkungan, peraturan perundang-undangan, teknologi atau kebutuhan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah		√	√			
f.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik	telah terpenuhi dan Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik telah dilakukan perbaikan berdasarkan hasil reviu dan evaluasi terhadap perubahan lingkungan, peraturan perundang-undangan, teknologi atau kebutuhan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah		√	√			

	g.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik	telah terpenuhi dan Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik telah dilakukan perbaikan berdasarkan hasil reviu dan evaluasi terhadap perubahan lingkungan, peraturan perundang-undangan, teknologi atau kebutuhan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah		√	√			
--	----	---	--	--	---	---	--	--	--

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
	h.	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik	telah terpenuhi dan Layanan Publik Berbasis Elektronik telah dilakukan perbaikan berdasarkan hasil reviu dan evaluasi terhadap perubahan lingkungan, peraturan perundang-undangan, teknologi dan kebutuhan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah		√	√			KELOMPOK KERJA PENATAAN KETATALAKSANAAN - KOMINFO - BKPSDM - ORGANISASI
iii.	Keterbukaan Informasi Publik								
	a.	Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik	adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik		√	√			
	b.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dilakukan secara berkala		√	√			

TABEL. 6 RENCANA AKSI PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
5. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR								
i.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi							KELOMPOK KERJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR - BKPSDM - INSPEKTORAT - ORGANISASI
a.	Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan	terdapat dokumen rencana redistribusi pegawai	√	√				
b.	Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan	terdapat dokumen tentang proyeksi kebutuhan 5 tahun	√	√				
c.	Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama organisasi telah dihitung dan diformalkan	Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama organisasi telah dihitung dan diformalkan pada seluruh unit kerja	√	√				
d.	Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan organisasi	Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan organisasi	√	√				
ii.	Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN							
a.	Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat	Pengumuman penerimaan disebarluaskan melalui berbagai media	√	√				
b.	Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (<i>online</i>)	pendaftaran dapat dilakukan secara <i>online</i> dan dapat segera diperoleh informasi mengenai kepastian status pendaftaran.	√	√				
c.	Persyaratan jelas, tidak diskriminatif	terdapat kejelasan persyaratan administrasi dan kompetensi. Persyaratan memberikan kesempatan luas kepada masyarakat.	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
	d.	Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN	proses seleksi jelas kriteria dan prosesnya, tidak terjadi KKN, dan dapat dipertanggungjawabkan.	√	√				KELOMPOK KERJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR BKPSDM INSPEKTORAT ORGANISASI
	e.	Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka	Pengumuman hasil seleksi dapat diakses oleh publik dengan mudah	√	√				
iii.	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi								
	a.	Telah ada standar kompetensi jabatan	terdapat kebijakan tentang kompetensi jabatan	√	√				
	b.	Telah dilakukan <i>asesment</i> pegawai	Telah dilakukan <i>asesment</i> kepada seluruh pegawai	√	√				
	c.	Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi	Telah disusun rencana pengembangan kompetensi seluruh pegawai dengan dukungan anggaran yang mencukupi	√	√				
	d.	Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	√	√				
	e.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	√	√				
iv.	Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka								
	a.	Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan	terdapat kebijakan tentang promosi terbuka dan telah ditetapkan						

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
	b.	Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan	√	√				KELOMPOK KERJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR - BKPSDM - INSPEKTORAT - ORGANISASI
	c.	Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif	√	√				
	d.	Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen	√	√				
	e.	Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka	√	√				
v.	Penetapan Kinerja Individu							
	a.	Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja	√	√				
	b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	√	√				
	c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	√	√				
	d.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu.	√	√				

e.	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya terhadap seluruh pegawai	√	√				
----	---	--	---	---	--	--	--	--

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
vi.	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai							KELOMPOK KERJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR - BKPSDM - INSPEKTORAT - ORGANISASI
a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan	terdapat kebijakan tentang disiplin/kode etik/kode perilaku	√	√				
b.	Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi	Adanya monev atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi secara berkala	√	√				
c.	Adanya pemberian sanksi dan imbalan (<i>reward</i>)	Adanya pemberian sanksi dan imbalan (<i>reward</i>) di seluruh unit organisasi	√	√				
vii.	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan							
a.	Informasi faktor jabatan telah disusun	terdapat dokumen tentang penyusunan Faktor Jabatan	√	√				
b.	Peta jabatan telah ditetapkan	Seluruh unit organisasi telah menetapkan peta jabatan	√	√				
c.	Kelas jabatan telah ditetapkan	Seluruh unit organisasi telah menetapkan kelas jabatan	√	√				

	d.	Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ	Evaluasi jabatan telah dilaksanakan pada seluruh jabatan berdasarkan SKJ dan telah memberikan dampak pengembangan SDM	√	√				
--	----	--	---	---	---	--	--	--	--

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
iii.	Sistem Informasi Kepegawaian								
	a.	Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan	terdapat sistem informasi yang dibangun sesuai dengan kebutuhan	√	√				KELOMPOK KERJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR - BKPSDM - INSPEKTORAT - ORGANISASI
	b.	Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan	Seluruh unit organisasi terus memutakhirkan Sistem Informasi Kepegawaian	√	√				
	c.	Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	√	√				
	d.	Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai	pegawai dapat mengakses sistem informasi kepegawaian	√	√				

TABEL. 7 RENCANA AKSI PENGUATAN AKUNTABILITAS

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
6. PENGUATAN AKUNTABILITAS								
i.	Keterlibatan pimpinan							KELOMPOK KERJA PENGUATAN AKUNTABILITAS KERJA BAPPEDA INSPEKTORAT BKAD ORGANISASI
a.	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra	Seluruh pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra	√	√	√	√	√	
b.	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	Seluruh pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	√	√	√	√	√	
c.	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Seluruh pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	√	√	√	√	√	
d.	Pimpinan telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah	Pimpinan memahami kinerja serta strategi pencapaiannya dalam jangka menengah	√	√	√	√	√	
e.	Pimpinan memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun	Pimpinan memahami kinerja yang harus dicapai setiap tahun	√	√	√	√	√	
f.	Pimpinan memantau rencana aksi kinerja secara berkala	Pimpinan menindaklanjuti hasil pemantauan rencana aksi secara berkala	√	√	√	√	√	
ii.	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja							
a.	Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Seluruh unit organisasi berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	√	√	√	√	√	
b.	Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun	terdapat dokumen pedoman akuntabilitas kinerja	√	√	√	√	√	
c.	Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala	Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara bulanan/triwulan/tahunan	√	√	√	√	√	

TABEL. 8 RENCANA AKSI PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
7. Penguatan Pengawasan								
i.	Gratifikasi							KELOMPOK KERJA PENGUATAN PENGAWASAN - INSPEKTORAT - BKAD - BAPPEDA
a.	Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi	telah ditetapkan kebijakan tentang penanganan gratifikasi	√	√				
b.	Telah dilakukan <i>public campaign</i>	<i>Public campaign</i> telah dilakukan secara berkala	√	√				
c.	Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan	UPG melaporkan secara berkala tentang praktek gratifikasi	√	√				
d.	Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi	terdapat evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi	√	√				
e.	Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti	terdapat laporan tindak lanjut	√	√				
ii.	Penerapan SPIP							
a.	Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP	ada peraturan pimpinan organisasi tentang SPIP	√	√				
b.	Telah dibangun lingkungan pengendalian	Seluruh organisasi telah membangun lingkungan pengendalian	√	√				
c.	Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi	Seluruh organisasi telah melakukan penilaian risiko	√	√				
d.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	Seluruh organisasi telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
	e.	Sistem Pengendalian Internal (SPI) telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	√	√				KELOMPOK KERJA PENGUATAN PENGAWASAN - INSPEKTORAT - BKAD - BAPPEDA
	f.	Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern	Sistem pengendalian intern dimonitoring dan evaluasi secara berkala	√	√				
	g.	Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI	Seluruh unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala serta memberikan perbaikan dalam penerapan SPI	√	√				
iii. Pengaduan Masyarakat									
	a.	Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat	telah ditetapkan kebijakan tentang penanganan pengaduan	√	√				
	b.	Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	Seluruh organisasi mengimplementasikan penanganan pengaduan masyarakat	√	√				
	c.	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	Seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	√	√				
	d.	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi secara berkala	√	√				
	e.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	terdapat laporan hasil evaluasi atas tindak lanjut penanganan pengaduan masyarakat	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
iv. Whistle Blowing System								KELOMPOK KERJA PENGUATAN PENGAWASAN - INSPEKTORAT BKAD BAPPEDA
a.	Telah terdapat <i>Whistle Blowing System</i>	terdapat kebijakan tentang Whistle Blowing System	√	√				
b.	<i>Whistle Blowing System</i> telah disosialisasikan	<i>Whistle blowing system</i> disosialisasikan ke seluruh organisasi	√	√				
c.	<i>Whistle Blowing System</i> telah diimplementasikan	kebijakan whistle blowing system telah diimplementasikan	√	√				
d.	Telah dilakukan evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i>	<i>Whistle Blowing System</i> dimonitoring dan evaluasi secara berkala	√	√				
e.	Hasil evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti	Seluruh Hasil evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti	√	√				
v. Penanganan Benturan Kepentingan								
a.	Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan	terdapat peraturan/kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan	√	√				
b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan	Penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan ke seluruh unit organisasi	√	√				
c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	√	√				
d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	Penanganan Benturan Kepentingan dimonitoring dan evaluasi secara berkala	√	√				
e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	Seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
vi.	Pembangunan Zona Integritas								
	a.	Telah dilakukan pencaanangan zona integritas	terdapat Dokumen Pencaanangan Zona Integritas ditandatangani sesuai ketentuan	√					KELOMPOK KERJA PENGUATAN PENGAWASAN - INSPEKTORAT - BKAD - BAPPEDA
	b.	Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas	ada Surat Keputusan Tentang unit yang ditetapkan	√					
	c.	Telah dilakukan pembangunan zona integritas	Pembangunan zona integritas dilakukan secara intensif	√					
	d.	Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan	Monitoring dan evaluasi atas zona integritas dilakukan secara berkala	√					
	e.	Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”	Telah terdapat unit kerja yang berpredikat menuju WBBM		√				
vii.	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)								
	a.	Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan	Seluruh rekomendasi yang memerlukan komitmen pimpinan telah ditindaklanjuti dalam 2 tahun terakhir	√	√				
	b.	APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas.	Seluruh fungsi pengawasan internal tertangani oleh SDM yang kompeten baik secara kuantitas maupun kualitas	√	√				
	c.	APIP didukung dengan anggaran yang memadai	Seluruh kebutuhan didukung oleh anggaran	√	√				
	d.	APIP berfokus pada <i>client</i> dan audit berbasis risiko	Seluruh fungsi pengawasan internal berfokus pada <i>client</i> dan audit berbasis risiko	√	√				

TABEL. 9 RENCANA AKSI PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
8. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK								
i.	Standar Pelayanan							KELOMPOK KERJA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK - DPMPSTP - DISDUKCAPIL - DINKES - BAPENDA - ORGANISASI
	a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku	√	√				
	b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di website	√	√				
	c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan	Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders (antara lain : tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat), serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat	√	√				
ii.	Budaya Pelayanan Prima							
	a. Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima	Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, sehingga seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan	√	√				
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website/media sosial</i>) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional	√	√				

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana	
			2022	2023	2024	2025	2026		
	c.	Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan	Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, dan telah diterapkan ke seluruh petugas/ pelaksana layanan	√	√	√			KELOMPOK KERJA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK - DPMPSTP - DISDUKCAPIL - DINKES - BAPENDA - ORGANISASI
	d.	Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di seluruh jenis layanan	√	√	√			
	e.	Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	Apabila seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu dan sarana prasarana layanan memenuhi standar sarpras	√	√	√			
	f.	Telah terdapat inovasi pelayanan	Inovasi pelayanan telah mendapatkan pengakuan secara internasional dan/atau nasional dan telah direplikasi oleh instansi lain	√	√	√			
iii.	Pengelolaan Pengaduan								
	a.	Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan	Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara <i>offline</i> dan <i>online</i> , tersedia petugas khusus yang menangani, dan terintegrasi dengan SP4N-LAPOR!	√	√				
	b.	Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan	Terdapat unit pengelola khusus untuk konsultasi dan pengaduan, serta SK pengelola SP4N-LAPOR! di level Organisasi	√	√				
	c.	Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan	Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan	√	√				

RENCANA AKSI			PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
				2022	2023	2024	2025	2026	
	d.	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi	Evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi dilakukan secara berkala	√	√				KELOMPOK KERJA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK - DPMPSTP - DISDUKCAPIL - DINKES - BAPENDA - ORGANISASI
iv.	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan								
	a.	Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 4 kali dalam setahun	√	√				
	b.	Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website</i> , media sosial, dll) dan <i>offline</i>	√	√				
	c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	Dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survei kepuasan masyarakat	√	√				
v.	Pemanfaatan Teknologi Informasi								
	a.	Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada seluruh proses pemberian layanan	√	√				
	b.	Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus	Perbaikan dilakukan secara terus-menerus	√	√				

TABEL. 10 RENCANA AKSI AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

RENCANA AKSI		PENJELASAN RENCANA AKSI	Tahun Pelaksanaan					Pelaksana
			2022	2023	2024	2025	2026	
AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN								
i.	Opini BPK	Diisi dengan Opini BPK atas Laporan Keuangan	√	√	√	√	√	
ii.	Nilai SAKIP	Diisi dengan nilai hasil evaluasi implementasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh Kementerian PANRB dengan skala 0-100	√	√	√	√	√	
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK								
-	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan dengan skala 0-100	√	√	√	√	√	
PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN								
-	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Anti Korupsi dengan skala 0-100	√	√	√	√	√	
KINERJA ORGANISASI								
i.	Capaian Kinerja	Capaian atas rencana aksi yang telah ditetapkan	√	√	√	√	√	
ii.	Kinerja Lainnya	a. Memiliki penghargaan internasional yg terkait dengan Reformasi Birokrasi b. Memiliki penghargaan nasional yg terkait dengan Reformasi Birokrasi c. Belum memiliki penghargaan yg terkait dengan Reformasi Birokrasi	√	√	√	√	√	
iii.	Survei Internal Organisasi	Diisi dengan nilai hasil Survei Internal Kapasitas Organisasi dan Integritas Jabatan dengan skala 0-100	√	√	√	√	√	

E. Program Quick Wins

Tujuan dari Quick Wins adalah adanya sebuah hasil cepat dari suatu rencana aksi dimana keberhasilan tersebut mampu mendorong keberhasilan berikutnya. Quick Wins dalam kerangka strategi pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan. Detail Quick Wins Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Quick Wins Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan

No	Agenda Prioritas	Tujuan	Indikator	Pelaksana
01.	Layanan Perijinan Ambil Data Antar Izin Ke Tempat (ANTIK)	Inovasi Ambil Data dan Antar Izin Ke Tempat bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, beralih dari kebiasaan lama yang monoton menuju layanan aktif dan responsif. Sebagai bentuk nyata bahwa pemerintah hadir di tengah-tengah masyarakat untuk mendorong percepatan pertumbuhan usaha mikro kecil yang potensial menyerap tenaga kerja lokal dalam usaha industri kreatif.	Indeks Pelayanan Publik	DPMPTSP
02.	Pelayanan Integrasi PTSP-PATEN Seruyan	Perubahan konsep pelayanan dari sentralisasi menuju desentralisasi merupakan upaya yang sedang dilakukan DPMPTSP Seruyan melalui inovasi Pelayanan Integrasi PTSP-PATEN Seruyan (PINTAS) dengan menjadikan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) sebagai beranda atau pront office PTSP di daerah.		
03.	Pelayanan Administrasi Kependudukan Berbasis Online "PENJUAL BALON"	Untuk mempermudah masyarakat yang jauh (tidak berada di wilayah ibukota kabupaten) yang ingin membuat dan memperbaharui/ memperbaiki dokumen kependudukan sehingga tidak perlu lagi harus datang ke kantor Dins Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seruyan	Indeks Pelayanan Publik	DISDUKCAPIL

F. Monitoring dan Evaluasi

Pelaksanaan rencana aksi dan kegiatan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan disupervisi oleh Sekretaris Daerah. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program mikro reformasi birokrasi telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua Perangkat Daerah dan unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara internal dilaksanakan oleh Inspektorat dan Tim PMPRB Pemerintah Kabupaten Seruyan. Monitoring dan evaluasi merupakan hal penting yang tidak dapat dipisahkan dari siklus kegiatan reformasi birokrasi. Melalui monitoring dan evaluasi diharapkan perbaikan yang perlu dilakukan dapat direalisasikan seiring dengan perubahan lingkungan organisasi dan capaian kinerja yang diraih saat monitoring dilakukan. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini dimaksudkan sebagai penyempurnaan dari perencanaan dan penerapan reformasi birokrasi yang telah dilaksanakan. Melalui kegiatan monitoring dan evaluasi diharapkan terciptanya agenda reformasi yang berkesinambungan dan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

1. Monitoring

Monitoring dilaksanakan terhadap 8 (delapan) area perubahan yang telah ditetapkan dengan melibatkan Inspektorat Kabupaten Seruyan sehingga tidak terjadi penyimpangan sesuai dengan perumusan yang tersedia dalam Road Map ini. Adapun bentuk kegiatan monitoring yang dilakukan dengan berbagai cara seperti:

- a. Focus Grup Discussion, dengan melibatkan Tim Penyusun Road Map Reformasi Birokrasi dan Tim Reformasi Birokrasi bersama Perangkat Daerah dan unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan. Melalui kegiatan ini diharapkan dapat diperoleh masukan yang nantinya dirumuskan oleh Tim Reformasi Birokrasi dan Sekretariat Daerah Kabupaten Seruyan.
- b. Survei yang dilakukan terhadap pengguna layanan. Melalui kegiatan ini akan diperoleh data kekurangan dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi.
- c. Pengukuran dilakukan oleh pimpinan pemerintahan melakukan pertemuan rutin untuk membahas target dan capaian yang telah dilakukan, agar dapat dilihat area mana yang perlu dilakukan percepatan pelaksanaannya.
- d. Pemerintah Kabupaten Seruyan juga akan mengundang narasumber dan asesor yang kompeten untuk menilai efektivitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan. Dengan demikian, penilaian dan masukan dapat diperoleh secara optimal dan perbaikan yang berkesinambungan dapat dilaksanakan

Poin-poin di atas jelas menunjukkan bentuk agenda monitoring yang dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Seruyan akan melakukan proses monitoring bekerjasama dengan Tim Kemenpan RB dan instansi lain yang terkait dengan agenda reformasi birokrasi.

2. Evaluasi

Setelah mendapatkan masukan melalui proses monitoring kemudian Pemerintah Kabupaten Seruyan melakukan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan. Adapun jadwal evaluasi nantinya akan ditentukan oleh Tim Reformasi Birokrasi bersama Sekretaris Daerah. Evaluasi

dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

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

- a. Evaluasi triwulan, evaluasi yang dilakukan terhadap capaian masing-masing unit kerja yang terkait dengan agenda reformasi birokrasi.
- b. Evaluasi semester, evaluasi yang dilakukan oleh Sekretaris Daerah terhadap tim reformasi birokrasi.
- c. Evaluasi tahunan, evaluasi ini dilakukan untuk melihat target yang tercapai dari perencanaan yang akan ditetapkan berdasarkan kinerja yang telah dicapai.

Hasil evaluasi dilakukan terus menerus dan berkesinambungan demi mewujudkan perbaikan yang optimal pada 8 (delapan) area yang telah ditetapkan.

BAB IV PENUTUP

Perubahan Mindset merupakan kunci kesuksesan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Seruyan. Kinerja akan meningkat apabila ada motivasi yang kuat secara keseluruhan. Motivasi akan bertumbuh kuat jika lingkungan kerja dan segenap pimpinan mendukung pertumbuhan tersebut. Dengan demikian reformasi birokrasi harus digerakkan melalui langkah pembenahan dari mindset para aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan. Selain itu diperlukan pembenahan sistem pengelolaan yang menyentuh ke seluruh unit kerja dengan memanfaatkan teknologi informasi. Dengan demikian dapat diwujudkan reformasi birokrasi yang bertujuan menghilangkan proses yang tumpang tindih selama ini. Melalui reformasi birokrasi ini diharapkan tertata ulang dengan baik seluruh proses pelayanan yang ada dengan langkah-langkah yang disusun lebih implementatif dan dapat dijalankan secara bertahap dan konsisten sesuai dengan kemampuan organisasi menuju pemerintahan berkelas dunia sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025.

