



WALI KOTA CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 50 TAHUN 2023

TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON
TAHUN 2023 – 2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa telah ditetapkan Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 21 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2020 – 2023, yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 3A Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024, perlu dilakukan penyesuaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Cirebon tentang tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2023 – 2026.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik

Indonesia Tahun 1950 Nomor 45), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 141);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);
8. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2020 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2023 – 2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Cirebon.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Cirebon.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Cirebon.
4. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon.
6. Reformasi Birokrasi selanjutnya disebut RB adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*).
7. *Road Map* RB adalah bentuk operasionalisasi *Grand Design* RB yang disusun dan merupakan rencana rinci pelaksanaan *Road Map* RB dari satu tahap ke tahapan selanjutnya dengan sasaran per tahun yang jelas.
8. RB General adalah strategi pelaksanaan RB dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang menjadi isu strategis di tingkat hulu yang bersumber pada tata kelola pemerintahan.
9. RB Tematik adalah strategi pelaksanaan RB yang menjadi isu strategis hilir dalam menyelesaikan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program Pembangunan Nasional dan Daerah.
10. *Strategic Transformation Unit (STU)* adalah unit pengelola RB pada Pemerintah Daerah Kota Cirebon yang merupakan organ pimpinan untuk melaksanakan fungsi penyusunan konsep pelaksanaan kebijakan RB di Kota Cirebon, mengadvokasi, menggerakkan dan memantau pelaksanaan RB, termasuk memastikan pelaksanaan RB berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan daerah.
11. Pengampu indikator kinerja pelaksanaan reformasi (*leading institution*) adalah perangkat daerah yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menetapkan target capaian kinerja pelaksanaan RB general, menyusun dan melaksanakan rencana aksi tahunan pelaksanaan RB general yang telah ditetapkan dalam *Road Map* RB, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan RB general sesuai dengan indikator yang diampu, melakukan evaluasi implementasi kebijakan pelaksanaan RB pada instansi pemerintah daerah dan pada perangkat daerah/unit kerja, menyusun rencana aksi tindaklanjut atas hasil evaluasi

pelaksanaan kebijakan RB general yang telah dilakukan serta menyampaikan laporan hasil evaluasi implementasi kebijakan pelaksanaan RB general yang diampu setiap 6 (enam) bulan kepada *Strategic Transformation Unit (STU)* untuk disampaikan kepada pimpinan dan Tim Evaluasi RB Nasional.

12. Penanggungjawab sektor (*leading sector*) adalah perangkat daerah yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menjadi koordinator dalam pelaksanaan tema yang ditetapkan dalam RB tematik yang memiliki tugas untuk melakukan identifikasi permasalahan, menetapkan target capaian kinerja tematik yang ditetapkan (*logical framework*), menyusun dan melaksanakan rencana aksi tahunan pelaksanaan RB tematik yang ditetapkan, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan tematik yang ditetapkan, menyusun rencana aksi tindaklanjut atas hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan RB tematik yang telah dilakukan serta menyampaikan laporan kemajuan implementasi kebijakan pelaksanaan RB tematik setiap 6 (enam) bulan kepada *Strategic Transformation Unit (STU)* untuk disampaikan kepada pimpinan dan Tim Evaluasi RB Nasional.

BAB II

Pelaksanaan RB

Pasal 2

Pelaksanaan RB terdiri dari:

- a. Pelaksanaan RB Pemerintah Daerah Kota; dan
- b. Pelaksanaan RB Perangkat Daerah.

Pasal 3

- (1) Pelaksanaan RB Pemerintah Daerah Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a meliputi:
 - a. Pelaksanaan RB General; dan
 - b. Pelaksanaan RB Tematik.
- (2) Pelaksanaan RB General sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (1) huruf a, merupakan strategi pelaksanaan RB dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi

di dalam birokrasi yang menjadi isu strategis di tingkat hulu yang bersumber pada tata kelola pemerintahan.

- (3) Pelaksanaan RB Tematik sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (1) huruf b, merupakan strategi pelaksanaan RB yang menjadi isu strategis hilir dalam menyelesaikan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program Pembangunan Nasional dan Daerah.
- (4) Tujuan, Sasaran dan Target Pelaksanaan RB General dan RB Tematik Pemerintah Daerah Kota sebagaimana tercantum dalam BAB III Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (5) Untuk memastikan seluruh capaian target kinerja yang telah ditetapkan dapat terlaksana, setiap tahunnya disusun dan ditetapkan Rencana Aksi Pembangunan Pelaksanaan RB General dan RB Tematik yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota yang penandatanganannya dapat didelegasikan kepada Sekretaris Daerah Kota Cirebon.

Pasal 4

- (1) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 huruf b, sinergis dengan pelaksanaan *Road Map* RB di Pemerintah Daerah Kota terdiri dari:
 - a. Pelaksanaan RB General Perangkat Daerah; dan
 - b. Pelaksanaan RB Tematik Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan RB General Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) huruf a, merupakan strategi pelaksanaan RB pada masing-masing perangkat daerah dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang menjadi isu strategis di tingkat hulu yang bersumber pada tata kelola pemerintahan.
- (3) Pelaksanaan RB Tematik Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) huruf b, merupakan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi yang menjadi isu strategis hilir dalam menyelesaikan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program

Pembangunan Nasional dan Daerah yang menjadi Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah sebagaimana termaktub dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan dokumen perencanaan strategis Perangkat Daerah.

- (4) Sasaran dan Indikator Pelaksanaan RB General dan RB Tematik Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam BAB III Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (5) Untuk memastikan pelaksanaan RB General dan RB tematik berjalan dengan baik maka dibentuk Tim Pelaksana RB Kota Cirebon yang didalamnya terdiri dari *Strategic Transformation Unit* (Pengelola RB Pemerintah Daerah Kota), *Leading Institution* (Pengampu RB General) dan *Leading Sector* (Pengampu RB Tematik). Tim Pelaksana RB Kota Cirebon dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah dan bertugas untuk menggerakkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan RB, termasuk memastikan bahwa pelaksanaan RB berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan.
- (6) Tugas Tim Pelaksanaan RB Kota Cirebon sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mempunyai fungsi:
 - a. merumuskan *Road Map* pelaksanaan RB serta rencana aksi pelaksanaan RB;
 - b. melaksanakan *Road Map* RB dan program-program prioritas;
 - c. menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
 - d. melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan RB; dan
 - e. melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*.

BAB III SISTEMATIKA

Pasal 5

Sistematika dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2023 – 2026 sebagai berikut:

- a. Pendahuluan;
- b. Gambaran Umum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Cirebon;
- c. Agenda Reformasi Birokrasi di Kota Cirebon;
- d. Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Cirebon; dan
- e. Penutup

Pasal 6

Road Map RB di Pemerintah Daerah Kota Tahun 2023-2026, sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 7

Pelaksanaan *Road Map* RB Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud pada Pasal 6, digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah Kota untuk menyusun dan melaksanakan Rencana Aksi Pelaksanaan RB General dan Pelaksanaan RB Tematik di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Pada saat Peraturan Wali Kota ini berlaku, Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 21 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2020-2023 (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2020 Nomor 21), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 9

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Cirebon.

Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 27 April 2023

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

NASHRUDIN AZIS

Diundangkan di Cirebon
pada tanggal 28 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ttd,

AGUS MULYADI

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2023 NOMOR 50

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



FERY DJUNAEDI, SH., MH

Pembina Tingkat I (IV/b)

NIP. 19711228 199803 1 002

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 50 TAHUN 2023
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH
DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2023 - 2026

BAB I

PENDAHULUAN

Road Map Reformasi Birokrasi (RB) Pemerintah Daerah Kota Tahun 2019-2023 yang merupakan dokumen rencana kerja reformasi birokrasi tahap ketiga dalam rangkaian perencanaan jangka panjang reformasi birokrasi periode 2010-2025 telah memasuki tahap akhir dari pelaksanaannya dan seiring dengan akan berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Cirebon Tahun 2018-2023. Maka, untuk menjamin keberlanjutan dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kota Cirebon diperlukan suatu instrumen kebijakan yang dapat menjadi tolok ukur dari keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi tersebut. Sejalan dengan dengan hal itu, telah terbit Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Merujuk kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 dinyatakan bahwa “Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan RB masih menunjukkan adanya *gap* antara kondisi capaian terkini dengan kondisi yang diharapkan pada akhir tahun 2025. *Gap* tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi perencanaan dan sisi pelaksanaan. Pada sisi perencanaan, konteks *Road Map* RB 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 25 Tahun 2020, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan untuk mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional dan peningkatan daya saing global. Pada sisi pelaksanaannya, pengelolaan RB di level nasional maupun instansional belum secara optimal dirasakan masyarakat, misalnya terkait kinerja konkret bagi masyarakat yang diwujudkan dalam primanya pelayanan publik yang diberikan. Perencanaan dan pelaksanaan RB juga masih

dilakukan secara parsial oleh masing-masing Perangkat Daerah sehingga belum berfokus pada isu strategis nasional serta arah Pembangunan Nasional.

Untuk itu, dalam rangka meningkatkan kualitas RB di Kota Cirebon keselarasan dalam perencanaan antara *Road Map* RB Kota Cirebon dengan Provinsi Jawa Barat serta *Road Map* RB Nasional menjadi hal yang *urgent*. Sedangkan untuk peningkatan kualitas RB pada sisi pelaksanaan memerlukan keterpaduan kinerja antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota termasuk kedalamnya Pemerintah Daerah Kota Cirebon, sehingga mampu memastikan pelaksanaan RB tidak hanya sebatas perbaikan tata kelola pemerintahan semata, namun lebih dari itu harus mampu meningkatkan kinerja pembangunan yang dapat dirasakan dampaknya oleh masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka Roadmap RB Kota Cirebon Tahun 2023-2026 memiliki *tagline* RB BerAKHLAK sebagai bentuk *public campaign* dalam menginternalisasi nilai-nilai RB yang sinergis dengan *Core Values* Ber-AKHLAK. RB Kota Cirebon dalam penyusunannya mengedepankan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Jelas, mudah dipahami dan dapat dilaksanakan;
2. Ringkas, disajikan secara ringkas dan padat sesuai format yang ditentukan;
3. Terukur, inisiatif strategis, target, waktu, keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*) dapat diukur;
4. Dinamis, dapat mengakomodasi umpan balik dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan;
5. Komitmen, merupakan kesepakatan bersama yang memberikan gambaran kesadaran akan tanggung jawab yang harus diselesaikan; dan
6. Selaras, dokumen pelaksanaan RB di Jawa Barat diselaraskan dengan dokumen *Road Map* RB nasional; dan
7. Terintegrasi, dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi disusun secara terintegrasi antara *Road Map* RB Provinsi dengan *Road Map* RB Kota Cirebon serta terpadu dengan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah (RPJMD/RPD).

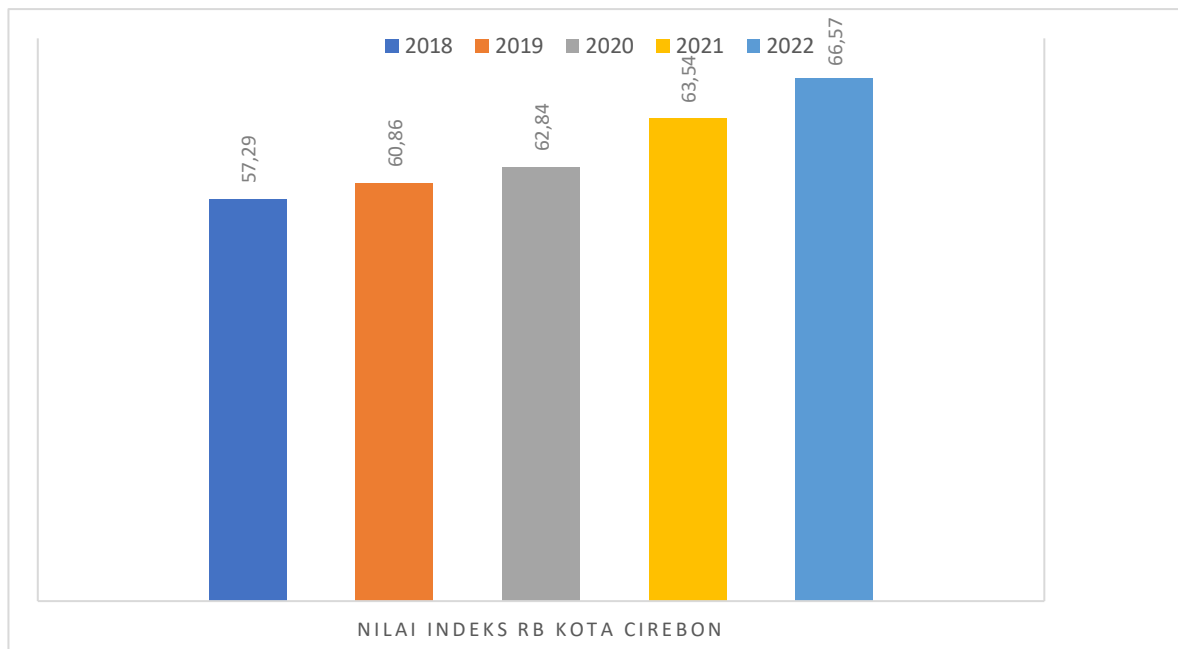
BAB II

GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI KOTA CIREBON

A. Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Cirebon

Dalam konstelasi nasional pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah Kota Cirebon telah cukup baik, dimana berdasarkan capaian Tahun 2022, Pemerintah Daerah Kota Cirebon telah mencapai Predikat “B” dengan kategori “BAIK” dengan capaian Nilai sebesar 66,57 poin. Adapun progres capaian Indeks RB Pemerintah Daerah Kota Cirebon selama kurun waktu Tahun 2018 – 2022 tergambar pada Grafik 2.1 :

Grafik 2.1.
Capaian Indeks Reformasi Birokrasi
Kota Cirebon 2018 – 2022



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Kemenpan RB, 2018-2022

Pelaksanaan RB pada Pemerintah Daerah Kota Cirebon jika disandingkan dengan pencapaian Kabupaten/Kota di Jawa Barat dalam kurun waktu Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 menunjukkan hasil yang cukup baik. Adapun capaian Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2020 s.d 2022 dapat terlihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah
Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2020 s.d 2022

No.	Nama Instansi Pemerintah	Indeks RB		
		2020	2021	2022
1	2	3	4	5
1	KOTA BANDUNG	71,75	72,66	75,18
2	KABUPATEN SUMEDANG	66,74	68,75	71,81
3	KOTA SUKABUMI	68,25	67,91	71,05
4	KOTA BOGOR	67,01	67,67	70,76
5	KABUPATEN GARUT	66,25	66,65	68,89
6	KABUPATEN BOGOR	67,03	67,97	67,76
7	KOTA CIREBON	62,84	63,54	66,57
8	KOTA BEKASI	66,65	64,75	66,32
9	KOTA DEPOK	62,90	63,13	64,78
10	KABUPATEN CIAMIS	57,47	59,26	63,59
11	KABUPATEN KARAWANG	62,20	60,16	63,36
12	KABUPATEN BANDUNG	64,33	63,25	63,32
13	KABUPATEN SUKABUMI	61,11	62,45	63,00
14	KOTA CIMAHI	59,22	60,01	62,96
15	KABUPATEN PURWAKARTA	60,06	61,41	62,42
16	KABUPATEN CIANJUR	59,65	60,25	62,39
17	KOTA TASIKMALAYA	57,58	60,04	61,70
18	KABUPATEN BANDUNG BARAT	57,60	57,81	60,97
19	KABUPATEN INDRAMAYU	57,99	58,70	59,84
20	KABUPATEN BEKASI	59,66	58,33	59,83
21	KABUPATEN TASIKMALAYA	54,05	53,86	58,95
22	KOTA BANJAR	55,93	57,07	58,76
23	KABUPATEN MAJALENGKA	53,88	56,84	58,46
24	KABUPATEN SUBANG	57,20	58,33	58,03

No.	Nama Instansi Pemerintah	Indeks RB		
		2020	2021	2022
1	2	3	4	5
25	KABUPATEN CIREBON	56,18	56,81	56,95
26	KABUPATEN KUNINGAN	53,03	54,75	56,78
27	KABUPATEN PANGANDARAN	52,06	53,64	56,48
RATA - RATA		60,69	61,33	63,37

Sumber: Olah Data Hasil Evaluasi Indeks RB - Kemenpan RB, 2020-2022

Dari data diatas Pemerintah Daerah Kota Cirebon menempati peringkat ke 7 dari seluruh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Jawa Barat, walaupun dari hasil capaian tersebut cukup baik namun Pemerintah Daerah Kota Cirebon menargetkan pencapaian Reformasi Birokrasi dengan Predikat BB pada tahun 2023, sehingga menjadi tantangan untuk meningkatkan kualitas implementasi reformasi birokrasi secara signifikan.

1. Isu Strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kota Cirebon

Isu strategis pelaksanaan RB di Kota Cirebon pada umumnya tidak terlepas dari Isu Strategis RB Nasional Tahun 2020–2024 sebagaimana termaktub dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023. Isu Strategis RB Nasional terbagi kedalam dua isu strategis yaitu:

a. Isu Strategis di Tingkat Hulu.

Isu strategis tingkat hulu merupakan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang bersumber pada tata kelola pemerintahan. Isu strategis tingkat hulu umumnya akan menimbulkan potensi masalah lain jika tidak segera ditangani. Beberapa isu tingkat hulu yang berkaitan dengan pelaksanaan RB adalah sebagai berikut:

1) Birokrasi yang Belum Kolaboratif.

Sejalan dengan arahan Presiden, bahwa birokrasi harus berorientasi hasil. Untuk mewujudkan arahan tersebut, terdapat berbagai peran aktor dan sektor yang menjadi kunci keberhasilan RB. Namun dalam praktiknya, peran yang silo masih menjadi tantangan dalam perencanaan dan pelaksanaan, maupun pengukuran RB. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektivitas peran-peran tersebut diperlukan kolaborasi dan integrasi dalam rumusan tujuan, sasaran (*goal setting*) dan strategi pelaksanaan RB.

2) Transformasi Digital yang Belum Optimal.

Dalam mewujudkan transformasi digital yang mendukung kinerja birokrasi, pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Perumusan kebijakan, koordinasi penerapan, dan evaluasi SPBE telah dilaksanakan, namun saat ini implementasi SPBE belum mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan, masih rendahnya komitmen pimpinan di kementerian/lembaga/pemerintah daerah menjadikan SPBE sebagai prioritas dan perencanaan dan integrasi sistem yang dibangun kementerian/lembaga/ pemerintah daerah belum baik. Oleh karena itu diperlukan penguatan dan percepatan implementasi SPBE secara berkelanjutan.

3) Penyederhanaan Struktur dan Mekanisme Kerja Baru yang belum tuntas.

Penyederhanaan birokrasi merupakan serangkaian proses yang terdiri dari penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian sistem kerja pasca penyederhanaan birokrasi. Penyesuaian sistem kerja pada Instansi Pemerintah dilakukan secara mendasar yang mampu mentransformasi proses bisnis pemerintahan menjadi lebih dinamis, lincah, dan profesional. Sistem kerja yang sebelumnya bersifat berjenjang/hierarkis menjadi sistem kerja yang sederhana dengan mengedepankan pada kerja tim yang fokus pada hasil serta menghargai kompetensi, keahlian, dan keterampilan dengan dukungan tata kelola pemerintahan berbasis digital, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagai pedoman untuk pelaksanaan sistem kerja tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi. Dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri ini, seluruh Instansi Pemerintah diminta untuk segera menyesuaikan sistem kerjanya melalui penyempurnaan mekanisme kerja dan proses bisnis birokrasi yang berorientasi pada percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik, dengan optimalisasi SPBE.

Melalui Sistem Kerja yang baru, Pejabat Fungsional akan dapat ditugaskan secara *flexible, changeable, dan moveable*, dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. Pegawai ASN tidak bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan mekanisme kerja tersebut, Pegawai ASN dituntut untuk mampu berkinerja lebih optimal sesuai dengan kompetensinya,

dapat dimanfaatkan tidak hanya pada unit organisasi, namun juga dapat dimanfaatkan di luar unit organisasi.

- 4) Integritas Penyelenggaraan Pemerintahan yang masih menghadapi kendala.

Integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan masih menghadapi banyak tantangan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya temuan penyimpangan, baik yang dilakukan oleh pimpinan instansi maupun pegawainya. Kelemahan sistem pengawasan mendorong terjadinya perilaku koruptif dan pelanggaran integritas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan sistem pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

- 5) Budaya Birokrasi BerAKHLAK yang belum terimplementasi dengan baik.

BerAKHLAK yang ditetapkan sebagai budaya kerja Aparatur Sipil Negara yang menyederhanakan nilai-nilai dasar ASN yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang terdiri atas komponen Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, serta budaya integritas tinggi dan pelayanan prima. Sehingga budaya kerja tersebut dapat menjadi pondasi yang kokoh bagi setiap ASN dalam berperilaku menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga dapat dijadikan pengungkit. Meskipun budaya kerja ini sudah disosialisasikan kepada seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah, namun belum diinternalisasi dengan baik, sehingga pemahaman makna nilai BerAKHLAK belum merata pada ASN di seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan dalam internalisasi nilai BerAKHLAK secara masif dan berkelanjutan.

b. Isu Strategis di Tingkat Hilir.

Isu strategis tingkat hilir merupakan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program Pembangunan Nasional. Isu strategis hilir umumnya terjadi sebagai turunan yang muncul apabila isu strategis hulu tidak diselesaikan. Beberapa isu strategis hilir yang berkaitan dengan pelaksanaan RB adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil pelaksanaan program-program pengentasan kemiskinan belum sebanding dengan sumber daya yang dikeluarkan.

Pemerintah telah mengerahkan sumber daya anggaran yang cukup besar untuk melaksanakan berbagai program pengentasan kemiskinan dengan anggaran yang cukup besar. Adapun total anggaran

pada program nasional pengentasan kemiskinan pada tahun 2021 mencapai Rp 431,3 Triliun dengan total 65 program dan 128 kegiatan yang tersebar pada 16 kementerian/lembaga. Namun dengan anggaran sebesar itu, hanya mampu menurunkan angka kemiskinan sebesar 0,60% dari 10,14% (Maret 2021) menjadi 9,54% (Maret 2022).

Selain sumber daya anggaran yang besar, program pembangunan juga melibatkan berbagai sektor pemerintahan yang memiliki potensi keterkaitan berdasarkan target output dan lokus kegiatannya. Namun, belum terdapat kolaborasi utuh dalam langkah strategis yang utuh. Di lain sisi, kualitas tata kelola lintas instansi belum sejalan dengan capaian RB dan akuntabilitas instansi yang cenderung sudah baik.

2) Tantangan resesi global dan pentingnya investasi.

Resesi global membawa potensi yang mengarah pada krisis pangan, energi, dan keuangan menyebabkan semua negara membutuhkan investasi. Peningkatan investasi dipengaruhi oleh keputusan investor untuk melakukan investasi yang didasarkan pada nilai keekonomian dan kemudahan berusaha pada suatu negara. Salah satu faktor yang berpengaruh pada kemudahan dalam berusaha adalah perizinan berusaha dan berinvestasi. Selama ini, izin berusaha dan berinvestasi di Indonesia identik dengan proses yang rumit dan membutuhkan waktu yang lama. Sehingga, Pemerintah Indonesia kemudian mengambil langkah dengan penerapan *omnibus law*. Oleh sebab itu, RB diarahkan untuk memperkuat penerapan *omnibus law* serta meningkatkan *competitiveness index* sehingga bisa melipatgandakan investasi.

3) Tantangan perubahan global dan tuntutan terhadap pelayanan publik.

Perubahan lingkungan global yang tidak terprediksi dan berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) menuntut seluruh sektor, termasuk birokrasi, agar dapat bekerja secara *agile*, adaptif, dan cepat, terutama dalam hal digitalisasi. Di lain sisi, masyarakat juga menuntut adanya kecepatan dan kemudahan pelayanan publik. Oleh sebab itu, RB diarahkan untuk mendorong terciptanya digitalisasi administrasi pemerintah agar dapat mendukung pelayanan publik yang lebih cepat dan mudah.

4) Dampak inflasi yang tidak terkendali.

Pada dasarnya inflasi menggambarkan kondisi ekonomi suatu negara dimana dapat bersifat positif maupun negatif. Inflasi yang tidak terkendali akan menyebabkan dampak negatif seperti naiknya

harga-harga, menurunnya daya beli masyarakat, dan peningkatan suku bunga. Dampak jangka panjang dari inflasi adalah adanya potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga menyebabkan peningkatan pengangguran yang berpotensi pada peningkatan angka kemiskinan. Oleh sebab itu, pemerintah perlu memprioritaskan untuk menyelamatkan masyarakat agar tidak banyak yang jatuh ke jurang kemiskinan akibat dari adanya kenaikan harga.

Selain isu RB nasional secara umum di atas, secara khusus berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan RB di Kota Cirebon masih terdapat permasalahan dalam implementasi RB. Walaupun dari sisi capaian indeks RB yang sudah relatif baik, namun capaian tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara signifikan oleh masyarakat di Kota Cirebon. Pelaksanaan RB yang telah terjadi telah diupayakan sampai pada tahap perbaikan tata kelola pemerintahan saja, belum secara nyata berdampak terhadap publik. Salah satu indikator yang menunjukkan hal tersebut, terlihat dari masih tingginya angka kemiskinan di Kota Cirebon yang mencapai 9,82% pada tahun 2022 dari total seluruh penduduk Kota Cirebon.

Secara lebih teknis permasalahan pelaksanaan RB yang terjadi di Kota Cirebon diantaranya sebagai berikut:

a. Pengelolaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

Pengelolaan RB menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap capaian indeks RB. Pengelolaan RB yang selama ini telah berjalan melalui pembentukan Tim RB yang bersifat koordinatif dirasakan belum efektif dilakukan, hal ini terlihat dari beberapa permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas Tim RB yang diantaranya sebagai berikut:

- 1) Masih terdapat paradigma atau anggapan diantara Tim RB yang dibentuk, bahwa capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi itu menjadi tanggungjawab dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah semata, sehingga hal ini menyebabkan kurang terjalinnya kolaborasi dan komunikasi yang efektif dalam implementasinya dilapangan;
- 2) Belum adanya pembagian peran yang jelas diantara pengampu indikator kinerja RB. Hal ini dikarenakan dalam dokumen RPJMD dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, komponen-komponen pembentuk atau *Critical Succes Factor* (CSF) RB tidak menjadi sasaran kinerja di perangkat daerah, sehingga seolah-olah RB terpisah dari dokumen perencanaan pembangunan yang ada.

- 3) Belum optimalnya pola koordinasi, komunikasi dan advokasi yang dilakukan oleh koordinator pelaksanaan RB yang dalam hal ini dilakukan oleh Sekretaris Daerah yang didelegasikan kepada Bagian Organisasi yang dalam Struktur Organisasi Perangkat Daerah berada pada level menengah (*middle level*) yang harus mengkoordinasikan level kepala perangkat daerah (*high level*); dan
 - 4) Belum adanya kesadaran dan kepedulian bersama dari seluruh jajaran baik ASN maupun *stakeholders* lainnya yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan kepada publik terkait dengan implementasi RB di lingkungan unit kerjanya masing-masing, sehingga hal ini menyebabkan gaung pelaksanaan RB tidak tersampaikan dengan baik kepada publik.
 - 5) Pelaksanaan RB cenderung berfokus pada penilaian dan pelaporan secara administratif disisi lain ditemukan kesamaan dalam metode penilaian dan pelaporan dengan agenda tata kelola pemerintahan yang lain seperti mekanisme penilaian pada Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan. Kecenderungan tersebut beresiko terjadinya *extra processing* maupun *over production* dalam administrasi penilaian dan pelaporan di lingkup tata kelola pemerintahan.
- b. Ketercapaian Indikator Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2022, ketercapaian indikator pelaksanaan RB Pemerintah Daerah di Kota Cirebon mengalami kenaikan namun masih dinilai belum optimal. Capaian indikator pelaksanaan RB tersebut diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.2
Capaian Indikator Reformasi Birokrasi (Hasil Antara)
Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2022

No.	Hasil Antara	Skala	Nilai 2021	Nilai 2022	Sumber Data
1.	ASN yang Profesional	0-100	44,85	52,12	BKN
2.	Implementasi SPBE	0-5	2,83	3,17	Kementerian PANRB
3.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0-100	54,21	43,30	LKPP

4.	Kualitas Pelayanan Publik	0-5	3,14	3,43	Kementerian PANRB
5.	Maturitas SPIP	0-5	3	3	BPKP
6.	Kapabilitas SPIP	0-5	2+	3	BPKP
7.	Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	0-100	53,86	74,06	Ombudsman Republik Indonesia
8.	Kualitas Pengelolaan Arsip	0-100	66,40	76,34	ANRI

Sementara Pencapaian Indikator Kinerja Utama Kota Cirebon Tahun 2022 pun belum sepenuhnya optimal, dari 18 Indikator Kinerja Utama. Berikut adalah data capaian Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2022:

Tabel 2.3
Capaian Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja
Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi	Capaian Kinerja	Ket.
Misi 1 : Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kota Cirebon yang berdaya saing, Berbudaya dan Unggul Dalam segala Bidang							
1	Menciptakan Kualitas Sumber Daya Manusia Kota Cirebon yang agamis, kompetitif, terlatih dan inovatif, serta mengembangkan nilai-nilai luhur keagamaan, dan memajukan kebudayaan khas Cirebon.	PDRB Per Kapita	Juta Rupiah	80,38	72,75	90,51%	
		Pengeluaran Perkapita (ribu Rupiah)	Ribu Rupiah	12.307	12.087	98,21%	
2	Meningkatkan akses dan mutu Pendidikan	Rata –rata lama Sekolah	Tahun	10,48	10,33	98,57%	
		Harapan lama sekolah	Tahun	13,85	13,14	94,87%	

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi	Capaian Kinerja	Ket.
3	Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat Kota Cirebon	Angka Usia Harapan Hidup	Tahun	72,51	72,74	100,31%	
		Cakupan Jaminan Kesehatan Nasional	Persen	98,00	96,14	98,10%	
4	Meningkatnya pengarusutamaan gender dan perlindungan anak	Indeks Pemberdayaan Gender /IDG	Poin	77,73	77,64	99,88%	
		Indeks Pembangunan Gender /IPG	Poin	94,41	94,46	100,05%	
5	Meningkatkan peran industri, perdagangan, koperasi dan UMKM dalam stabilitas perekonomian Kota Cirebon	Peningkatan PDRB dari sektor perdagangan	Persen	32,48-32,67	28,77	88,58%	
6	Meningkatnya peran pariwisata sebagai sumber pertumbuhan ekonomi inklusif	Meningkatnya PDRB dari Sektor Pariwisata	Persen	5,57 - 5,61	5,59	100%	
7	Meningkatnya pertanian, kelautan dan perikanan untuk mencapai kedaulatan pangan	Skor Pola Pangan Harapan /PPH	Persen	93,50	88,1	94,22%	
8	Meningkatnya Pelestarian dan Pengembangan Kebudayaan Lokal	Persentase Objek Pemajuan Kebudayaan yang dilestarikan	Persen	76,21	76,47	100,34%	
9	Meningkatnya kerukunan umat Beragama	Konflik Antar Umat Beragama	Kasus	0	0	100%	
Misi 2 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, Berwibawa dan Inovatif							
10	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, Kualitas Kinerja, Kapasitas dan Akuntabilitas, serta Inovasi Dalam Manajemen Pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Poin	77,00	63,53	82,50%	

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi	Capaian Kinerja	Ket.
11	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah	Opini BPK atas laporan keuangan daerah	Nilai	WTP	WTP	100%	
Misi 3: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Sarana dan Prasarana Umum Berwawasan Lingkungan							
12	Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup dan Pengendalian Dampak Perubahan Iklim	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup / IKLH	Poin	56,76	53,11	93,57%	
		Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca	Persen	7,11	5,73	75,52%	
Misi ke 4 : Mewujudkan Ketentraman dan Ketertiban yang Kondusif							
13	Menciptakan Perlindungan Bagi Masyarakat, Mendukung Penegakan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Daerah serta Menumbuhkan Budaya Tertib Masyarakat dan Penyelenggara Pemerintahan	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap ketentraman dan ketertiban umum	Poin	80,00	78,19	97,74%	

Pencapaian Indikator Kinerja Utama yang terdiri dari 18 Indikator, didapati indikator dan pencapaian tidak sesuai target namun dengan predikat Sangat Tinggi atau >90% berjumlah 8, dan pencapaian predikat sesuai Target 3, dan berpredikat Tinggi berjumlah 2, dan capaian kinerja melebihi target berjumlah 5.

Mencermati data-data diatas, maka diperlukan upaya yang nyata dan signifikan dalam melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan sehingga mampu memberikan dampak yang nyata kepada peningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kota Cirebon. Upaya-upaya yang harus dilakukan diantaranya melalui beberapa terobosan dan inovasi yang fundamental diantaranya:

1. Membentuk unit pelaksana RB yang merupakan organ pimpinan langsung yang mampu melaksanakan fungsi koordinasi, advokasi monitoring dan memberikan bantuan (*support system*) intervensi manakala terjadi hambatan dalam pelaksanaan strategi reformasi birokrasi serta mampu membangun hubungan kausalitas yang positif bahwa keberhasilan pencapaian kinerja pembangunan yang berdampak nyata bagi masyarakat merupakan akibat dari upaya perbaikan tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan. Unit pengelola reformasi birokrasi ini harus mampu menjadi *backbone* atau tulang punggung sekaligus juga katalisator yang melakukan percepatan terhadap pelaksanaan RB di instansi pemerintah;
2. Menetapkan pembagian peran penanggungjawab capaian indikator (*leading institution*) dari Indikator capaian pelaksanaan reformasi birokrasi secara tegas dan jelas didalam dokumen perencanaan pembangunan baik perencanaan pembangunan daerah (RPJMD/RPD) maupun perangkat daerah (Renstra); dan
3. Merubah paradigma RB menjadi suatu upaya perubahan yang memberikan dampak nyata terhadap masyarakat dengan melakukan penyederhanaan mekanisme administrasi RB dan menitik beratkan pada penajaman indikator dalam *Road Map* RB yang berdampak pada upaya pembangunan nasional dan daya saing Indonesia dalam kancah internasional.
4. Menyusun strategi arsitektur kinerja pembangunan dalam hal penanganan permasalahan sosial masyarakat, seperti halnya untuk program pengentasan kemiskinan dilakukan secara terpadu dan terintegrasi antara kebijakan dan program pada pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kota, sehingga mampu memetakan pembagian peran dan pembagian sumber daya antar level pemerintahan yang disesuaikan dengan kewenangannya masing-masing.

BAB III
AGENDA REFORMASI BIROKRASI DI KOTA CIREBON

A. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi di Kota Cirebon

Tujuan dan sasaran RB di Jawa Barat mengikuti tujuan dan sasaran level mikro sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023. Adapun tujuan dan sasaran tersebut beserta target capaiannya indikatornya tergambar pada tabel berikut:

Tabel 3.1.
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Pelaksanaan RB Nasional

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA	TARGET PELAKSANAAN RB NASIONAL		
				K/L	PROVINSI	KAB/KOTA
Birokrasi yang Bersih, efektif dan Berdaya Saing Mendorong Pembangunan Nasional dan Pelayanan Publik*	Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif dan Akuntabel	Indeks SPBE	Minimal Baik	100%	80%	50%
		Capaian Akuntabilitas Kinerja	Minimal Baik	100%	100%	100%
		Capaian Akuntabilitas Keuangan:				
		- Opini BPK	WTP	100%	100%	100%
		- Tindaklanjut rekomendasi	TLHP	80%	80%	80%
	Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional	<i>Employer Branding</i> ASN	7,66	100%	100%	100%
		Indeks BerAKHLAK	67,142	100%	100%	100%
		Nilai Survei Penilaian Integritas	Meningkat	Meningkat	Meningkat	Meningkat
		Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	Meningkat	Meningkat	Meningkat	Meningkat
	Meningkatnya Kinerja Pembangunan Tematik	Ketercapaian Kinerja Pembangunan Tematik	Meningkat	Meningkat	Meningkat	Meningkat

A. Kegiatan Utama (Inisiatif Strategis) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General di Kota Cirebon

Kegiatan Utama (inisiatif strategis) pelaksanaan RB general di Kota Cirebon memperhatikan dimensi prioritas nasional yang telah ditetapkan oleh level makro dan meso berupa kegiatan utama dan telah ditetapkan dalam *Road Map* RB Nasional serta bersifat mandatori. Selain itu juga Kegiatan Utama (inisiatif strategis) dalam dimensi instansional memperhatikan kegiatan utama inisiatif pemerintah daerah yang dapat memiliki leverage (percepatan) terhadap pencapaian tujuan dan sasaran RB. Dengan memperhatikan kedua dimensi di atas maka Inisiatif strategis yang merupakan kegiatan utama pelaksanaan RB di Kota Cirebon sebagai berikut:

Tabel 3.2

Kegiatan Utama (Inisiatif Strategis) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General di Kota Cirebon

No	Sasaran (Intermediate Outcome)	Kegiatan Utama	Indikator	Baseline 2022	Tahun Pelaksanaan				Perangkat Daerah (PD)	
					2023	2024	2025	2026	Penanggung Jawab	Pelaksana
SS.1 Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif dan Akuntabel										
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/transformasi organisasi berbasis kinerja dan agile	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	SETDA	Seluruh PD
S.2	Terimplementasikannya Kebijakan system kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan Baik	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN	Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai (diukur melalui monev metode survey skala likert)	N/A	-	Baik	Baik	Baik	SETDA	Seluruh PD yang sesuai peraturan menerapkan system kerja model fleksibel
S.3		Pelaksanaan Arsitektur SPBE dengan	Indeks SPBE	3,17	3,2	3,2	3,3	3,4	DKIS	SETDA - DKIS

No	Sasaran (Intermediate Outcome)	Kegiatan Utama	Indikator	Baseline 2022	Tahun Pelaksanaan				Perangkat Daerah (PD)	
					2023	2024	2025	2026	Penanggung Jawab	Pelaksana
	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur SPBE		Tingkat Implementasi Inisiatif Strategi Arsitektur SPBE*	N/A	Naik	Naik	Naik	Naik	DKIS	Seluruh PD
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Indeks Perencanaan Pembangunan (IPP)	N/A	-	95,58	97,34	99,10	BAPPELITBANGDA	Seluruh PD
			Nilai SAKIP	68,08	69,05	70,01	71,00	81,00	SETDA	Seluruh PD
			Perencanaan Kinerja	23,89	24,00	24,1275	24,50	25,00	BAPPELITBANGDA	
			Pengukuran Kinerja	17,74	18,00	18,1275	18,20	23,00	SETDA	
			Pelaporan Kinerja	10,20	10,50	10,6275	11,00	13,00	SETDA	
			Evaluasi Internal	16,25	17,00	17,1275	17,30	20,00	INSPEKTORAT	
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Services</i>)	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital	Tingkat Implementasi Kebijakan Transformasi Digital MPP (Unit Kerja yang terintegrasi Digital MPP)	N/A	4 Unit Kerja	5 Unit Kerja	6 Unit Kerja	8 Unit Kerja	DPMPTSP	Seluruh PD
			Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI (Predikat WBK-WBBM)	N/A	1 Unit Kerja	2 Unit Kerja	2 Unit Kerja	2 Unit Kerja	INSPEKTORAT	Seluruh PD

No	Sasaran (Intermediate Outcome)	Kegiatan Utama	Indikator	Baseline 2022	Tahun Pelaksanaan				Perangkat Daerah (PD)	
					2023	2024	2025	2026	Penanggung Jawab	Pelaksana
S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Pembangunan Zona Integritas di unit kerja	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	N/A	1	2	2	3	INSPEKTORAT	Seluruh PD
		Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Maturitas SPIP	3.000	3.000	3.000	3.100	3.140	INSPEKTORAT	Seluruh PD
		Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR)	100%	100%	100%	100%	100%	DKIS	Seluruh PD
		Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Survei Penilaian Integritas (SPI)	75,79	76,00	77,00	78,00	80,00	INSPEKTORAT	Seluruh PD
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Indeks Kualitas Kebijakan	N/A	50,00	60,00	70,00	75,00	BAPPELITBANGDA	Seluruh PD
		Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-Undangan	Indeks Reformasi Hukum	N/A	50,00	60,00	70,00	75,00	SETDA	Seluruh PD
S.8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip (Jumlah perangkat daerah menerapkan digitalisasi arsip)	100%	100%	100%	100%	100%	DISPUSIP	Seluruh PD
		Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Tingkat Kematangan Penyelenggara Statistik Sektoral	N/A	90%	95%	100%	100%	DKIS	Seluruh PD
S.9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah, pengelolaan keuangan dan aset	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan	43,30	70,00	75,00	80,00	85,00	SETDA	Seluruh PD

No	Sasaran (Intermediate Outcome)	Kegiatan Utama	Indikator	Baseline 2022	Tahun Pelaksanaan				Perangkat Daerah (PD)	
					2023	2024	2025	2026	Penanggung Jawab	Pelaksana
		Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	BPKPD	Seluruh PD
			Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	73,50%	73,80%	74,00%	74,50%	75,00%	INSPEKTORAT	Seluruh PD
SS.2 : Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional										
S.1	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	Penataan Jabatan Fungsional	Tingkat penerapan kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional	N/A	40%	45%	50%	55%	BKPSDM	Seluruh PD
S.2	Terselenggaranya manajemen talenta ASN yang efektif dan efisien	Penguatan Manajemen Talenta ASN	Tingkat Implementasi Manajemen Talenta ASN	N/A	60%	70%	80%	90%	BKPSDM	Seluruh PD
S.6	Terwujudnya sistem kesejahteraan ASN yang adil, layak, dan berbasis kinerja	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	Tingkat Implementasi Kebijakan Pengelolaan Kinerja ASN	N/A	Cukup	Baik	Baik	Baik	BKPSDM	Seluruh PD
S.7	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	Penguatan Sistem Merit	Peningkatan Indeks Sistem Merit	178,5	225	275	325	350	BKPSDM	Seluruh PD
		Pelaksanaan <i>Core Values</i> ASN	Indeks BerAKHLAK*	61,4	70,00	72,00	74,00	75,00	BKPSDM	BKPSDM, Seluruh PD
			<i>Employee branding</i> ASN*	N/A	6,4	7,66	7,70	8,00	BKPSDM	BKPSDM, Seluruh PD
		Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	86,15	86,20	86,25	86,50	87,00	SETDA	Seluruh PD
Indeks Pelayanan Publik	3,43		3,5	3,55	3,75	4,00	SETDA	Seluruh PD		

Apabila dalam implementasinya, inisiatif strategis tersebut dapat dijalankan secara optimal sehingga mampu menunjukkan kinerja yang luar biasa atau melalui evaluasi berkala indikator maupun target sudah tidak relevan lagi, maka dapat dilakukan penyesuaian pada rencana aksi pelaksanaan RB di tahun berjalan.

B. Tema Reformasi Birokrasi Tematik di Kota Cirebon.

Dalam rangka mewujudkan implementasi RB yang berdampak bagi masyarakat, maka perlu untuk ditentukan tema RB tematik di Jawa Barat. Sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023, sampai dengan tahun 2026 RB Tematik di Kota Cirebon difokuskan pada:

1. Penanggulangan Kemiskinan;
2. Peningkatan Investasi;
3. Pengendalian Inflasi;
4. Digitalisasi Pemerintahan;
5. Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri.

Tema dan target RB tematik Pemerintah Daerah Kota Cirebon terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Tema dan Target RB Tematik Pemerintah Daerah Kota Cirebon

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Baseline (2022)	Target Tahunan				Leading Sector
				2023	2024	2025	2026	
Penanggulangan Kemiskinan	Menurunnya angka kemiskinan	Persentase Penduduk Miskin	9,82	9,82	8,94	8,87	8,81	(TKPKD) BAPPELITBANGDA – DINSOS
Peningkatan Investasi	Meningkatnya nilai investasi	Nilai Realisasi Investasi	286.000.000.000	300.000.000.000	350.000.000.000	400.000.000.000	450.000.000.000	DPMPPTSP (Tim Percepatan Investasi Daerah)

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Baseline (2022)	Target Tahunan				Leading Sector
				2023	2024	2025	2026	
Pengendalian Inflasi	Terkendalinya tingkat inflasi daerah	Tingkat Inflasi	4,8	3±1	2,5±1	2,5±1	2,5±1	SETDA (Tim Pengendalian Inflasi Daerah)
Digitalisasi Administrasi Pemerintahan	Meningkatnya implementasi transformasi digital dalam penanganan stunting	Prevalensi Stunting	24,6%	19%	14%	13,5%	13%	DP3APPKB (Tim Percepatan Penanganan Stunting)
Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri	Meningkatnya penggunaan produk dalam negeri	Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	25,38%	50%	60%	65%	70%	DKUKMPP - SETDA (Tim P3DN)

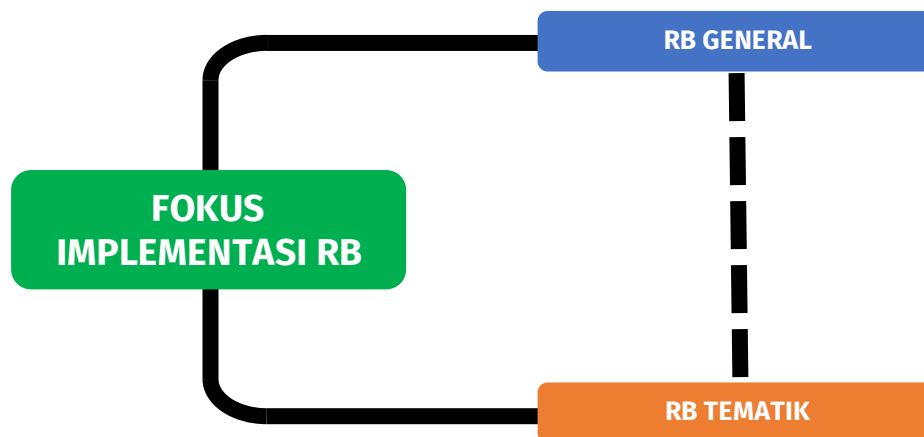
Mengingat Roadmap RB Pemerintah Daerah Kota Cirebon memiliki periodisasi 2023-2026, maka perlu memperhatikan perkembangan kebijakan nasional terkait RB tematik, serta jika melalui evaluasi berkala indikator maupun target sudah tidak relevan lagi, maka dapat dilakukan penyesuaian pada rencana aksi pelaksanaan RB di tahun berjalan.

BAB IV
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH
DAERAH KOTA CIREBON

A. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah

1. *Framework* Implementasi Reformasi Birokrasi di Kota Cirebon

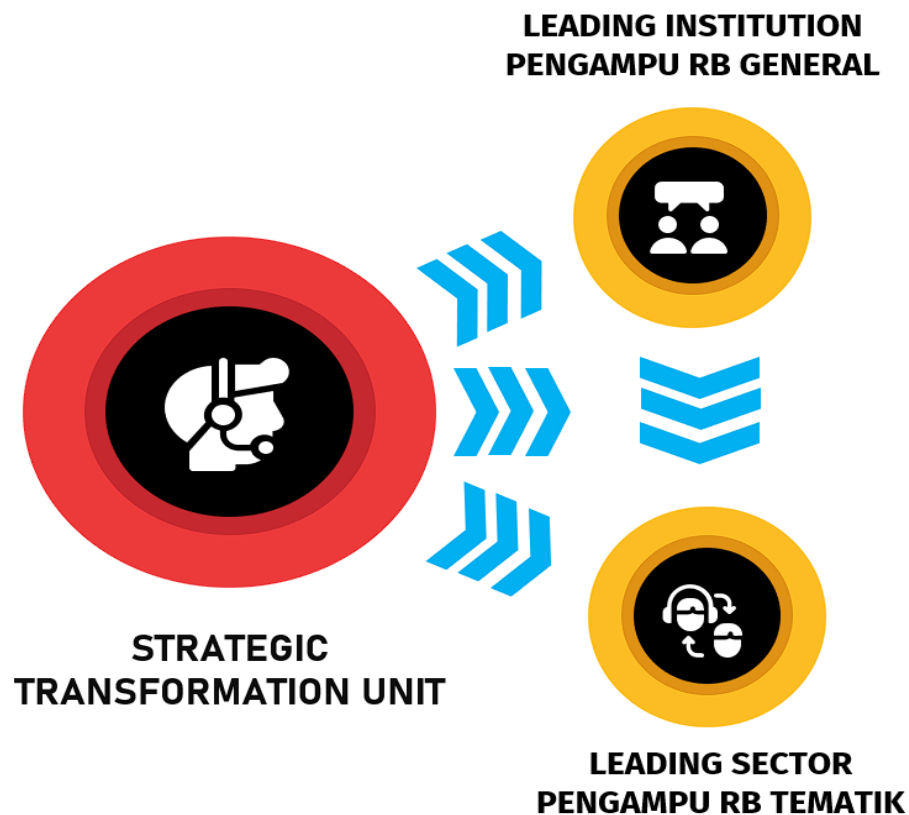
Arah Kebijakan implementasi RB di Kota Cirebon difokuskan untuk memperbaiki manajemen tata kelola pemerintahan (RB General) dan mempercepat pelaksanaan agenda pembangunan yang mampu menuntaskan permasalahan publik sehingga berdampak nyata bagi masyarakat (RB Tematik). Percepatan berbagai agenda pembangunan yang berdampak nyata bagi masyarakat tentu saja harus diupayakan melalui perbaikan tata kelola pemerintahannya. Oleh karenanya pembangunan RB general dan RB Tematik sejatinya merupakan upaya yang memiliki hubungan kausalitas yang positif dan harus dilaksanakan secara terpadu dan beriringan.



Gambar 4.1. Framework Implementasi RB di Kota Cirebon

2. Pengelola Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah

Untuk menjamin efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kebijakan RB di Pemerintah Daerah Kota Cirebon, baik RB general maupun RB tematik memerlukan keterpaduan dalam pembangunannya maka dibentuk Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi yang didalamnya terdiri *Strategic Transformation Unit* (Pengelola RB Pemerintah Daerah), *Leading Institution* (Pengampu RB General) dan *Leading Sector* (Pengampu RB Tematik).



Gambar 4.2. Pengelola RB level Pemerintah Daerah

Pada tingkat Perangkat Daerah tidak perlu disusun secara khusus Tim Reformasi Birokrasi sebagai upaya penerapan RB general maupun tematik karena RB general sesungguhnya telah terintegrasi dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi khususnya pada lingkup tugas kesekretariatan serta RB tematik yang sesuai dengan kondisi eksisting. Sebenarnya telah terbentuk lembaga/tim khusus yang menangani isu pembangunan yang dijadikan tema dalam RB tematik, seperti contohnya untuk pengentasan kemiskinan telah terbentuk Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPKD), untuk pengendalian inflasi telah terbentuk Tim Pengendali Inflasi Daerah (TPID), untuk penggunaan produk dalam negeri telah terbentuk Tim Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (Tim P3DN), untuk peningkatan Investasi telah terbentuk Tim Percepatan Investasi Daerah. Adapun untuk tema RB tematik lainnya apabila perlu dibentuk Tim maka diberikan keleluasaan sepenuhnya kepada *leading sector* RB tematik tersebut.

a) *Strategic Transformation Unit* (STU)

STU adalah unit pengelola reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah Kota Cirebon yang merupakan organ pimpinan untuk melaksanakan fungsi penyusunan konsep pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi di Jawa Barat, mengadvokasi, menggerakkan dan memantau pelaksanaan Reformasi Birokrasi,

termasuk memastikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan daerah.

STU juga harus mampu memberikan bantuan (*support system*) intervensi manakala terjadi hambatan dalam pelaksanaan strategi reformasi birokrasi serta mampu membangun hubungan kausalitas yang positif antara pembangunan RB General dan RB Tematik. STU harus mampu menjadi *backbone* atau tulang punggung sekaligus juga katalisator yang melakukan percepatan terhadap pelaksanaan RB di instansi pemerintah.

Oleh karenanya sebagai organ yang diharapkan mampu melakukan percepatan sekaligus menjadi *support system* bagi seluruh perangkat daerah, maka tata kerja STU harus menerapkan tata kerja lembaga fungsional yang berbasis keahlian. Sejalan dengan itu, STU harus diisi oleh pejabat fungsional yang sangat berpengalaman dalam tata kelola RB, memiliki keahlian teknis dengan portofolio dan prestasi kerja yang telah terbukti mampu memperbaiki tata kelola pemerintahan secara terpadu dan berkelanjutan serta memiliki relasi komunikasi yang baik dengan perangkat daerah.

b) Penanggungjawab Pengampu (*leading institution*) Pelaksanaan RB General.

Leading Institution adalah perangkat daerah pengampu indikator kinerja pelaksanaan RB general yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menetapkan target capaian kinerja pelaksanaan RB general, menyusun dan melaksanakan rencana aksi tahunan pelaksanaan RB general yang telah ditetapkan dalam *Road Map* RB, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan RB general sesuai dengan indikator yang diampu, melakukan evaluasi implementasi kebijakan pelaksanaan RB pada instansi pemerintah daerah dan pada perangkat daerah, menyusun rencana aksi tindaklanjut atas hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan RB general yang telah dilakukan serta menyampaikan laporan hasil evaluasi implementasi kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi general yang diampu setiap 6 (enam) bulan kepada STU untuk disampaikan kepada pimpinan dan Tim Evaluasi Reformasi Birokrasi Nasional.

Selanjutnya dalam rangka menjamin perbaikan RB General (tata kelola pemerintahan) di seluruh perangkat daerah, *Leading Institution* melakukan pembinaan dan asistensi kepada perangkat daerah sesuai dengan RB General yang diampunya.

c) Koordinator Pengampu (*leading sector*) Pelaksanaan RB Tematik

Leading Sector merupakan perangkat daerah yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menjadi koordinator dalam pelaksanaan tema yang ditetapkan dalam reformasi birokrasi tematik yang memiliki tugas untuk melakukan identifikasi permasalahan, menetapkan target capaian kinerja tematik yang ditetapkan (*logical framework*), menyusun dan melaksanakan rencana aksi tahunan pelaksanaan reformasi birokrasi tematik yang ditetapkan, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan tematik yang ditetapkan, menyusun rencana aksi tindaklanjut atas hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi tematik yang telah dilakukan serta menyampaikan laporan kemajuan implementasi kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi tematik setiap 6 (enam) bulan kepada STU untuk disampaikan kepada pimpinan dan Tim Evaluasi Reformasi Birokrasi Nasional.

Selanjutnya dalam rangka menjamin RB berdampak bagi tuntasnya isu-isu pembangunan di Jawa Barat yang hasilnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat, maka *Leading Sector* harus menyinergikan upaya-upaya percepatan pembangunan, terlebih lagi bagi tema RB tematik yang capaian kinerjanya bersifat agregatif dan akumulatif capaian kinerja perangkat daerah. Sinergi yang dibangun bisa dalam bentuk pembagian peran dalam mengintervensi isu pembangunan disesuaikan dengan kewenangan masing-masing level pemerintahan yang saling mendukung satu dengan lainnya dan tepat sasaran.

B. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Perangkat Daerah

Garda terdepan dalam pelaksanaan RB berada pada perangkat daerah sebagai unsur pelaksana seluruh agenda RB. Sejak Tahun 2020 sesuai *Road Map* RB di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2020-2023 pelaksanaan reformasi birokrasi diinternalisasi pada seluruh perangkat daerah, Perangkat Daerah pun diberi tanggung jawab untuk melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.

Dinamika perkembangan tata Kelola pemerintahan yang menuntut respon lebih cepat serta efisien namun berdampak secara bertahap mengubah paradigma dalam pelaksanaan RB dan terejawantahkan pada perubahan *Road Map* reformasi birokrasi di tingkat nasional sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020

tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024. Atas perubahan tersebut Pemerintah Daerah Kota Cirebon memperbaiki mekanisme pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai dengan paradigma yang berkembang pada *Road Map* RB di tingkat nasional dan mengubah mekanisme pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkat Perangkat Daerah.

Perangkat Daerah mengimplementasikan Reformasi Birokrasi sinergis dengan *Road Map* RB Pemerintah Daerah Kota Cirebon dan secara prinsip terintegrasi dengan pelaksanaan tugas pokok serta sinergis dengan perencanaan program dan kegiatan. Perangkat daerah tidak perlu menyusun roadmap tingkat perangkat daerah maupun rencana kerja reformasi birokrasi secara khusus namun perlu memahami dan menginternalisasi *Road Map* RB di lingkungannya. Kendati secara khusus administrasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkat perangkat daerah telah disederhanakan namun sebagai upaya menjamin RB diterapkan dan mendorong berbagai perbaikan tata kelola di lingkungan perangkat daerah maka perangkat daerah menjadi lokus monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB.

C. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Monitoring dan evaluasi mutlak dilakukan untuk mengetahui berjalan atau tidaknya rencana aksi RB General dan RB Tematik baik di lingkup pemerintah daerah maupun perangkat daerah. Monitoring dan evaluasi akan memberikan informasi penting ketika pelaksanaan rencana aksi tidak berjalan sesuai yang diharapkan maka dilakukan analisis dan rekomendasi untuk mendorong perbaikan berkelanjutan.

Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan dalam lingkup:

- 1) Mengukur ketercapaian target pada indikator sasaran dan tujuan RB serta indikator lain yang terkait RB;
- 2) Menilai keberhasilan/efektivitas rencana aksi;
- 3) Menilai kualitas pengelolaan RB internal. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi RB dilakukan secara berkala minimal setiap 6 (enam) bulan yang di kordinatori oleh Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Cirebon. Mekanisme pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi disesuaikan pada perkembangan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta direkomendasikan menggunakan dukungan sistem digital dan dilakukan observasi secara langsung jika diperlukan.

BAB V
PENUTUP

Reformasi Birokrasi dilakukan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif dan berdaya saing dan mampu mendorong capaian pembangunan nasional dan daerah, daya saing global dan peningkatan pelayanan publik, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktik KKN. Mengingat bahwa Reformasi Birokrasi termasuk ke dalam agenda prioritas nasional, maka melalui penetapan *Road Map* Reformasi Birokrasi yang dilakukan, hal tersebut dapat mendukung percepatan pembangunan nasional dan daerah. Sehingga dengan strategi Reformasi Birokrasi yang baru, diharapkan juga dapat mendorong percepatan capaian sasaran strategis Reformasi Birokrasi dan memberikan dampak langsung kepada masyarakat.

Dinamika lingkungan yang selalu berubah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi juga memicu pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk semakin adaptif dan lincah. Adanya penetapan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini pun bertujuan untuk menjawab hal tersebut dengan terfokus pada empat aspek, yaitu: penetapan tujuan dan sasaran, fokus kepada isu strategis hulu melalui pelaksanaan RB General dan isu strategis hilir melalui pelaksanaan RB Tematik, serta pelaksanaan RB General dan RB Tematik pada Perangkat Daerah di Lingkungan Instansi Pemerintah Daerah Kota Cirebon.


Pada akhirnya, penetapan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini, diharapkan dapat membantu menciptakan kesuksesan pelaksanaan reformasi birokrasi yang merupakan tanggung jawab segenap elemen pemerintahan. Sehingga kesadaran dan komitmen yang kuat harus dibangun bersama seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah di seluruh Indonesia sebagaimana yang diharapkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

NASHRUDIN AZIS

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


FERY DUUNAEDI, SH., MH
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19711228 199803 1 002

