



SALINAN

**BUPATI ROKAN HULU
PROVINSI RIAU**

**PERATURAN BUPATI ROKAN HULU
NOMOR 57 TAHUN 2023**

TENTANG

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU
TAHUN 2023 - 2026**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ROKAN HULU,

- Menimbang : a. bahwa periode *Road Map* Reformasi Birokrasi perlu disesuaikan dengan periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021 – 2026, supaya terjadi keterpaduan pembangunan daerah dan pembangunan reformasi birokrasi sehingga Peraturan Bupati Nomor 73 Tahun 2020 tentang Road Map Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020 – 2024 perlu dilakukan penyesuaian dan diganti;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 3A Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, 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, menyatakan Pemerintah Daerah menyesuaikan dengan Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Rokan Hulu tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2023 – 2026;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
2. Undang - Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2902) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-

- Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 88 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 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 diubah beberapa kali 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. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 141);
 6. 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) 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);
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021 - 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021 Nomor 9);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2023 - 2026.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Bupati adalah Bupati Rokan Hulu.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Rokan Hulu.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.
6. Road Map Reformasi Birokrasi merupakan bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang disusun dan merupakan rencana rinci pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari satu tahap ke tahapan selanjutnya dengan sasaran per tahun yang jelas.
7. Reformasi Birokrasi General merupakan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang menjadi isu strategis di tingkat hulu yang bersumber pada tata kelola pemerintahan.
8. Reformasi Birokrasi Tematik 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.
9. *Strategic Transformation Unit* adalah unit pengelola reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah yang merupakan organ pimpinan untuk melaksanakan fungsi penyusunan konsep pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi di Rokan Hulu, mengadvokasi, menggerakkan dan memantau pelaksanaan Reformasi Birokrasi, termasuk memastikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan daerah.
10. Pengampu indikator kinerja pelaksanaan reformasi (*leading institution*) merupakan perangkat daerah yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menetapkan target capaian kinerja pelaksanaan reformasi birokrasi general, menyusun dan melaksanakan rencana aksi tahunan pelaksanaan reformasi birokrasi general yang telah ditetapkan dalam road map reformasi birokrasi, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi general sesuai dengan indikator yang diampu, melakukan evaluasi implementasi kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi pada instansi pemerintah daerah dan pada perangkat daerah, menyusun rencana aksi tindaklanjut atas hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi general yang telah dilakukan.
11. Penanggungjawab sektor (*leading sector*) merupakan perangkat daerah yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menjadi ketua tim dalam pelaksanaan tema yang ditetapkan dalam reformasi birokrasi tematik yang memiliki tugas untuk melakukan identifikasi permasalahan,

12. 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 tindak lanjut atas hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi tematik yang telah dilakukan.

BAB II PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah meliputi;
 - a. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General; dan
 - b. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik
- (2) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang menjadi isu strategis di tingkat hulu yang bersumber pada tata kelola pemerintahan;
- (3) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik sebagaimana dimaksud pada 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; dan
- (4) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III SISTEMATIKA

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2023 – 2026 disusun dalam dokumen dengan sistematika sebagai berikut :

- a. Pendahuluan;
- b. Gambaran Umum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Rokan Hulu;
- c. Agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu;
- d. Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah; dan
- e. Penutup.

Pasal 4

Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah untuk menyusun dan melaksanakan rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi general dan pelaksanaan reformasi birokrasi tematik di Lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Nomor 73 Tahun 2020 tentang Road Map Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020 – 2024 (Berita Daerah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020 Nomor 73) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Ditetapkan di Pasir Pengaraian
pada tanggal 18 Desember 2023

BUPATI ROKAN HULU,

ttd

S U K I M A N

Diundangkan di Pasir Pengaraian
pada tanggal 18 Desember 2023

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ROKAN HULU,**

ttd

MUHAMMAD ZAKI

BERITA DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2023 NOMOR : 57



Salinan sesuai aslinya,

KAPALA BAGIAN HUKUM,

ERINALDI, S.H., M.H

Pembina/ IV.a

NIP. 19840916 201001 1 008

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI ROKAN HULU
NOMOR : 57 TAHUN 2023
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN
HULU TAHUN 2023 - 2026

BAB I
PENDAHULUAN

Kinerja birokrasi merupakan isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian, karena perbaikan terhadap kinerja birokrasi memiliki dampak yang sangat luas bagi pembangunan nasional. Oleh karena itu diperlukan reformasi birokrasi guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari birokrasi. Refomasi birokrasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan dengan mengambil langkah strategis dan berkelanjutan guna membangun dan memperbaiki aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui perubahan proses, prosedur birokrasi publik dan sikap serta tingkah laku birokrat.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 disebutkan bahwa “Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, baik di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang lainnya.”

Reformasi birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Tujuan dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Reformasi birokrasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Agar pelaksanaannya menjadi terarah serta efektif, maka diperlukan suatu perencanaan. Perencanaan reformasi birokrasi dituangkan ke dalam suatu dokumen perencanaan yang disebut dengan *Road Map*. *Road map* reformasi birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu lima tahun mendatang, sekaligus sebagai alat bantu bagi Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Sebagaimana fungsi perencanaan, *road map* dapat berfungsi sebagai pedoman, pegangan dan arah, sebagai alat ukur atau standar dalam melakukan pemantauan dan evaluasi, serta sebagai alat koordinasi karena melibatkan banyak *stakeholders* di dalamnya.

Road map reformasi birokrasi memuat informasi antara lain tujuan, sasaran, program, kegiatan, indikator keberhasilan, serta pelaksana dari reformasi birokrasi. Prinsip dasar penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi yaitu :

1. Jelas. *Road map* harus mudah dipahami dan dapat dilaksanakan;
2. Ringkas. *Road map* harus disajikan secara ringkas dan padat sesuai format yang ditentukan;
3. Terukur. Program, kegiatan, target, waktu, keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) harus dapat diukur;
4. Dinamis. *Road map* dapat mengakomodasi umpan balik dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan;
5. Selaras, dokumen pelaksanaan RB di Rokan Hulu diselaraskan dengan dokumen roadmap RB nasional dan terpadu dengan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah (RPJMD/RKPD) ;
6. Komitmen. *Road map* harus merupakan kesepakatan bersama yang memberikan gambaran kesadaran akan tanggung jawab yang harus diselesaikan;
7. Dokumen resmi. *Road map* harus menjadi dokumen resmi Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh pimpinan Pemerintah Daerah bersangkutan.

Reformasi birokrasi berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode *road map* reformasi birokrasi nasional, yaitu *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Saat ini pelaksanaan reformasi birokrasi memasuki periode ketiga dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025 yaitu tahun 2020-2024. Pada periode ketiga ini reformasi birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi di daerah mengacu pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional yang tertuang pada 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. Pada sisi perencanaan, konteks *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional maupun daya saing global. Pada sisi pelaksanaannya, pengelolaan Reformasi Birokrasi di level nasional maupun instansional belum secara optimal dirasakan masyarakat, misalnya terkait kinerja konkret bagi masyarakat, pelayanan publik, dan pengurangan praktek Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). Perencanaan dan pelaksanaan RB juga masih dilakukan secara parsial oleh masing-masing Instansi Pemerintah sehingga belum berfokus pada isu strategis nasional serta arah Pembangunan Nasional. Sehingga dengan kondisi tersebut perlu dilakukan penajaman terhadap *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Penajaman *Road Map* ini juga untuk membantu mempercepat pencapaian sasaran pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 tentang RB.

Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu telah menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024, dengan seiring waktu, periode *Road Map* Reformasi Birokrasi perlu disesuaikan dengan periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021 – 2026 supaya terjadi keterpaduan pembangunan daerah dan pembangunan reformasi birokrasi.

BAB II

GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI KABUPATEN ROKAN HULU

A. Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

Pelaksanaan RB di Rokan Hulu sejak tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 telah mengalami peningkatan namun belum signifikan, capaian indeks RB pemerintah daerah dapat tergambar dari rencana dan capaian pelaksanaan pada lingkup Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Capaian Indeks RB dan Target RPJMD Tahun 2021 – 2026

No	Tahun	Indeks RB	Kategori	Target RPJMD 2021 – 2026
1	2019	47,48	C	-
2	2020	48,06	C	-
3	2021	48,73	C	-
4	2022	52,44	CC	CC

Sementara berdasarkan Target pada Perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 Nasional dan RPJMD, dapat digambarkan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.2
Target Reformasi Birokrasi Nasional dan Daerah

No	Tujuan RB 2020-2024	Indikator Tujuan	Target Road Map RB Nasional 2024	Target RPJMD 2024	Kondisi Eksisting (2022)
1.	Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Min 70% Kab/Kota Baik	Baik	52,44
		Capaian Indikator Kinerja Pembangunan - Angka Kemiskinan - Pertumbuhan Investasi	Menurun Meningkat	9,97 %	9,95 %

No	Sasaran Strategis RB 2020-2024	Indikator Sasaran Strategis	Target Road Map RB Nasional 2024	Target RPJMD 2024	Kondisi Eksisting (2022)
1.	Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang lincah, kolaboratif, dan akuntabel	Indeks SPBE	Min 50% Kab/Kota Baik	3,25	2,38
		Capaian Akuntabilitas Kinerja	Baik	-	-
		Capaian Akuntabilitas Keuangan	100% WTP dengan tingkat tindak lanjut 80%	WTP	WTP
2.	Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional	Nilai Employer Branding ASN	7,66%	-	-
		Indeks BerAKHLAK	67,142%	-	-
		Nilai Survei Penilaian Integritas	Meningkat	-	83,59
		Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	Meningkat	-	-

B. Isu Strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

Isu strategis pelaksanaan RB di Rokan Hulu 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 :

1. 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 :

a. Birokrasi yang Belum Kolaboratif

Untuk mewujudkan birokrasi berorientasi hasil, 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

b. Transformasi Digital yang Belum Optimal

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam rangka mewujudkan transformasi digital yang mendukung kinerja birokrasi. 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 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.

c. 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.

Sebagai pedoman untuk pelaksanaan sistem kerja, Menteri PANRB telah menetapkan Peraturan Menteri PANRB 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. 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.

d. 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.

- e. Budaya Birokrasi BerAKHLAK yang belum terimplementasi dengan baik.

BerAKHLAK yang ditetapkan sebagai budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyederhanakan nilai-nilai dasar ASN yang terkandung dalam Undang-Undang (UU) 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.

2. Isu Strategis di Tingkat Hilir

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

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

Melalui anggaran Negara, Pemerintah telah mengerahkan sumber daya anggaran yang cukup besar untuk melaksanakan berbagai program pengentasan kemiskinan. Adapun total anggaran pada program nasional pengentasan kemiskinan pada tahun 2021 mencapai Rp 431,3 Triliun melalui 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.

Melalui anggaran Pemerintah Daerah yang diawali dengan perencanaan jangka menengah, tahun 2022 target tingkat Kemiskinan pada RPJMD sebesar 10,14% mengalami koreksi pada RKPD menjadi 9,43-10,14 % dan koreksi kembali pada

perubahan RKPD menjadi 10,14-10,30 %, dengan capaian 9,95% tahun 2022 dari 10,40% pada tahun 2021, sehingga terjadi penurunan 0,45%

b. 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.

1) 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, adaptive*, 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.

2) 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.

3. Permasalahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

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 terjalannya 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 belum sepenuhnya 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 (*midle 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.

b. Ketercapaian Indikator Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2022, ketercapaian indikator pelaksanaan RB Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu secara umum masih dibawah dari yang diharapkan. Beberapa indikator strategis seperti Indeks SPBE, Indeks Tata kelola Pengadaan Barang dan Jasa, Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik, Indeks Profesionalitas ASN, Maturitas SPIP dan Kapabilitas APIP sebagian besar masih dibawah target minimal Baik. Capaian indikator pelaksanaan RB tersebut diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.3
Capaian Indikator RB Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator Hasil Antara	Skala	Tahun	
			2021	2022
1	IRH	0-100	-	48,95
2	IKK		-	n/a
3	Indeks Kelembagaan		-	n/a
4	Indeks SPBE	0-5	1,78	2,38
5	Indeks Pengawasan Kearsipan	0-100	47,42	54,30
6	Indeks Profesionalitas ASN	0-100	44,68	45,38

7	Indeks Sistem Merit	0-400	89	144,5
8	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN		-	n/a
9	Nilai SAKIP	0-100	62,57	63,25
10	Indeks Perencanaan Pembangunan		-	n/a
11	Maturitas SPIP	0-5	3	3
12	Kapabilitas APIP (IACM)	0-5	3	3
13	Opini BPK	opini	WTP	WTP
14	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa	0-100	37,7	34,00
15	Nilai hasil Survei Penilaian Integritas	0-100		83,59
16	Indeks Pelayanan Publik	0-5	3,16	3,25
17	Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	0-100	84,87	82,88
18	Survei Kepuasan Masyarakat			
19	Indeks BerAKHLAK		-	n/a

c. Ketercapaian Kinerja Makro Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2022

Tabel 2.4
Capaian Kinerja Makro

No	Indikator Kinerja	Target RPJMD	Target P-RKPD	Capaian
1	Indeks Pembangunan Manusia	69,47%	69,79-70,47	70,3
2	Angka Kemiskinan	10,14%	10,14-10,30	9,95%
3	Angka Pengangguran Terbuka	4,33%	3,41-4,33	3,62%
4	Pertumbuhan Ekonomi	2,06%	2,51-4,33	5,02%
5	Pendapatan Per kapita	50,29		n/a
6	Ketimpangan Pendapatan (gini ratio)	0,279		0,268

BAB III

AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU

A. TUJUAN DAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI

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 telah menetapkan tujuan dan sasaran dari reformasi birokrasi secara nasional.

Tujuan reformasi birokrasi adalah **Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan public** dengan sasaran reformasi birokrasi sebagai berikut :

1. Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif. Sasaran ini berkaitan dengan tata kelola pemerintahan (*governance*) yang mampu mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya melalui penciptaan hasil/dampak yang nyata bagi masyarakat dan pembangunan nasional, dengan kemampuan untuk selalu bersinergi dan cepat beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis yang berciri VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Strategi utama untuk menciptakan tata kelola pemerintahan ini adalah dengan menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama dalam proses internal tata Kelola pemerintah yang baik dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas.
2. Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional. Sasaran ini berkaitan dengan budaya birokrasi yang mengedepankan nilai orientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pelayanan public yang berkualitas dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional, serta diisi dengan ASN yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.
3. Meningkatkan Kinerja Pembangunan Tematik.

B. Kegiatan Utama Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

Inisiatif strategis pelaksanaan RB general di Rokan Hulu memperhatikan dimensi prioritas nasional yang telah ditetapkan oleh level makro dan meso berupa kegiatan utama dan telah ditetapkan dalam roadmap RB Nasional serta bersifat mandatori. Selain itu juga inisiatif strategis dalam dimensi intansional 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 Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kegiatan Utama Pelaksanaan RB General

No	Kegiatan Utama	Indikator	Baseline (2022)	Target Tahunan				Koordinator
				2023	2024	2025	2026	
Tujuan : Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing Mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik		Indek Reformasi Birokrasi	52,44 (CC)	CC	B	B	BB	
Sasaran Strategis 1 : Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang lincah, kolaboratif, dan akuntabel		- Indeks SPBE	2,38	3,00	3,25	3,50	4,00	Diskominfo
		- Capaian Akuntabilitas Kinerja	n/a	Baik	Baik	Baik	Baik	Setda & Bappeda
		- Capaian Akuntabilitas Keuangan	WTP, 82% TL	WTP, 85% TL	WTP, 85% TL	WTP, 85% TL	WTP, 90% TL	BPKAD, Inspektorat
1.	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/Transformasi organisasi berbasis kinerja dan agile	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	100%	100%	100%	100%	100%	Setda
2.	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan Model Fleksibilitas bagi Pegawai ASN	Tingkat Implementasi Sistem Kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai	n/a	40%	60%	80%	100%	BKPP dan Setda
3.	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE	n/a	meningkat	meningkat	meningkat	meningkat	Diskominfo
4.	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Terintegrasi	- Indeks Perencanaan Pembangunan	n/a	meningkat	meningkat	meningkat	meningkat	Bappeda
		- Nilai SAKIP	63,25 (B)	B	B	BB	BB	Setda, Bappeda & Inspektorat

5.	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Services</i>)	Transformasi MPP digital	Penyiapan Gedung	Penyiapan Gedung dan Sarana Prasarana	Maksimalisasi sarana prasarana pendukung	Penyiapan MPP menuju MPP Digital	Pemberlakuan Penggunaan MPP Digital untuk Pelayanan Publik.	DPMPTSP
6.	Pembangunan Zona Integritas	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas	9 PD/Unit Kerja Pelayanan	10 PD/Unit Kerja Pelayanan	11 PD/Unit Kerja Pelayanan	11 PD/Unit Kerja Pelayanan	46 PD/Unit Kerja Pelayanan	Inspektorat
7.	Penguatan Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Tingkat Maturitas SPIP	Level 3	Level 3	Level 4	Level 4	Level 4	Inspektorat
8.	Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	Diskominfo
9.	Melakukan Perencanaan Kebijakan yang Meliputi Agenda Setting dan Formulasi Kebijakan	Indeks Kualitas Kebijakan	n/a	meningkat	meningkat	meningkat	meningkat	Bappeda (BRIN)
10.	Melakukan Audit Peraturan Perundang-undangan yang Tidak Harmonis/Tidak Sinkron/Bersifat Menghambat	Indeks Reformasi Hukum	48,95 (C)	< 50 - 60 (CC)	< 50 - 60 (CC)	< 60 - 70 (B)	< 60 - 70 (B)	Setda
11.	Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	54,30	54,5	55,00	55,40	60,00	Dispussip
12.	Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	n/a	meningkat	meningkat	meningkat	meningkat	Diskominfo
13.	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan	34 (kurang)	cukup	baik	baik	baik	Setda

Sasaran Strategis 2 : Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional		- Indeks BerAKHLAK - Survei Penilaian Integritas - Survei Kepuasan Masyarakat	- n/a - 83,59 - DMPTSP 87,50 Disdukcapil 82,35	- meningkat - 85,00 - meningkat	- meningkat - 87,00 - meningkat	- meningkat - 89,00 - meningkat	- meningkat - 90,59 - meningkat	- BKPP - Inspektorat - Setda
14.	Penataan Jabatan Fungsional	Indeks Sistem Merit	144,5 (Buruk)	203 (Sedang)	250 (Baik)	300 (Baik)	350 (Sangat Baik)	BKPP
15.	Penguatan Manajemen Talenta ASN							
16.	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN							
17.	Implementasi kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN							
18.	Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	82,88	88	88	88	88	Setda
		Indeks Pelayanan Publik	3,25	3,25	3,35	3,45	3,55	Setda

Dalam implementasinya, inisiatif strategis tersebut terjadi kemungkinan antara dua kondisi yakni melebihi ekspektasi atau tidak tercapai sesuai ekspektasi yang berpengaruh signifikan, maka target kinerja di tahun-tahun berikutnya akan disesuaikan kembali berdasarkan capaian pada tahun sebelumnya, disisi lain terdapat indikator yang belum memiliki data sehingga penyesuaian di maksud dan ketidakterediaan data capaian indikator, targetnya akan disampaikan dalam rencana aksi tahunan. Selain itu, inisiatif strategis RB General ini bisa disesuaikan kembali seiring dengan perubahan fokus kebijakan RB ataupun perkembangan lingkungan strategis dalam konteks perbaikan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan.

Kegiatan Reformasi Birokrasi Tematik

Dalam rangka mewujudkan implementasi RB yang berdampak bagi masyarakat, maka perlu untuk ditentukan tema RB tematik. Sejalan dengan Permen PANRB Nomor 3 Tahun 2023, sampai dengan tahun 2024 RB Tematik di Rokan Hulu difokuskan pada :

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

Adapun untuk tema dan target RB tematik Rokan Hulu sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Tema dan Target RB Tematik Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Baseline (2022)	Target Tahunan				Leading Sektor
				2023	2024	2025	2026	
Penanggulangan Kemiskinan	Menurunnya angka kemiskinan	Persentase Penduduk Miskin	9,95%	9,86 – 10,06%	9,27 – 9,44%	9,00 – 9,27%	8,89 – 9,14%	Bappeda (TKPKD)
Peningkatan Investasi	Meningkatnya nilai investasi	Nilai Realisasi Investasi	3,184 T	meningkat	meningkat	meningkat	meningkat	DPMPSTSP (Tim Percepatan Investasi Daerah)
Digitalisasi Administrasi berfokus pada Penanganan Stunting	Menurunnya Stunting	Prevalensi Stunting	22%	15%	14%	12%	10%	Dinas Kesehatan (Tim Penanganan Stunting)
Prioritas Aktual Presiden	Meningkatnya penggunaan PDN	Tingkat Penggunaan PDN	n/a	naik	naik	naik	naik	Dinas Perindag (Tim P3DN)

- Penggunaan Produk Dalam Negeri								
Pengendalian Inflasi	Menurunnya Inflasi	Tingkat Inflasi	n/a	menurun	menurun	menurun	menurun	Tim Pengendalian Inflasi

Dalam implementasinya, terjadi kemungkinan antara dua kondisi yakni melebihi ekspektasi atau tidak tercapai sesuai ekspektasi yang berpengaruh signifikan, maka target kinerja di tahun-tahun berikutnya akan disesuaikan kembali berdasarkan capaian pada tahun sebelumnya, penyesuaian di maksud disampaikan dalam rencana aksi tahunan.

C. Definisi Operasional Indikator RB General

No	Indikator	Definisi Operasional	Penanggungjawab Pengukuran
T	Indek Reformasi Birokrasi	Indikator komposit yang menggambarkan hasil pelaksanaan RB. Indikator ini digunakan sebagai ukuran keberhasilan pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan RB.	Kementerian PANRB dan <i>leading institution</i> kebijakan RB pada tingkat meso.
S1	- Indeks SPBE	Indikator yang mengukur capaian penerapan SPBE pada pemerintah daerah dan tingkat nasional. Indikator ini digunakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan transformasi digital. Penilaian dilakukan terhadap tingkat kematangan implementasi pada 3 domain atau aspek, yaitu kebijakan, tata kelola, layanan internal dan layanan publik.	Kementerian PANRB
	- Capaian Akuntabilitas Kinerja	Indikator yang mengukur tingkat capaian kinerja pemerintah daerah dalam satu tahun anggaran yang merupakan hasil dari pelaksanaan kebijakan RB. Penilaian dilakukan terhadap dua hal, yaitu : 1) kontribusi pemerintah daerah terhadap pencapaian kinerja sasaran pembangunan atau capaian Program Prioritas Nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP/D); dan 2) capaian indikator kinerja utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja pimpinan pemerintah daerah.	Kementerian PANRB untuk capaian indikator kinerja utama
	- Capaian Akuntabilitas Keuangan	Indikator yang mengukur tingkat akuntabilitas keuangan pemerintah daerah dalam mengelola keuangan negara (APBN/APBD). Penilaian dilakukan terhadap dua hal yaitu : 1) tingkat opini BPK atas laporan keuangan terkait dengan kewajaran sistem pengendalian internal kepatuhan, dan 2) tingkat tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan BPK untuk perbaikan yang berkelanjutan.	BPK

1.	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi oleh pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi oleh pemerintah daerah	Kementerian PANRB & Kemendagri
2.	Tingkat Implementasi Sistem Kerja Baru dengan Model Fleksibilitas Bagi Pegawai ASN	Indikator yang mengukur tingkat implementasi sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN oleh pemerintah daerah.	Kementerian PANRB
3.	Tingkat implementasi Arsitektur SPBE	Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan Arsitektur SPBE Nasional. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas tingkat implementasi inisiatif strategis yang telah ditargetkan dalam Perpres sebagai pemerintah daerah penanggungjawab.	Kementerian PANRB
4.	- Indeks Perencanaan Pembangunan - Nilai SAKIP	- Indikator yang mengukur tingkat kualitas perencanaan pembangunan yang meliputi keselarasan perencanaan dan penganggaran, sinkronisasi dan integrasi program dan kegiatan pembangunan yang dilakukan antar kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan perencanaan pembangunan pada pemerintah daerah. - Indikator yang mengukur tingkat kualitas implementasi manajemen kinerja organisasi guna mewujudkan budaya akuntabilitas kinerja organisasi yang baik dan dapat mampu mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran APBD pada pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan SAKIP pada pemerintah daerah.	- Bappenas dan BPS - Kementerian PANRB
5.	Transformasi MPP digital	Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan transformasi MPP digital oleh pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan MPP Digital pada pemerintah daerah.	Kementerian PANRB

6.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat maturitas SPIP - Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas - Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR) 	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi sistem pengendalian internal Instansi Pemerintah pada pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan SPIP pada pemerintah daerah. - Indikator yang mengukur tingkat implementasi pembangunan Zona Integritas Unit Kerja WBK/WBBM oleh pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan evaluasi atas implementasi kebijakan ZI pada pemerintah daerah. - Indikator yang digunakan untuk mengukur tindak lanjut atas pengaduan masyarakat sebagai umpan balik perbaikan berkelanjutan pada pemerintah daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> -BPKP -Kementerian PANRB -Kementerian PANRB
7.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kualitas kebijakan publik - Indeks Reformasi Hukum 	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas perumusan dan implementasi kebijakan publik pada pemerintah daerah. - Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas dalam perumusan dan implementasi regulasi pada pemerintah daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> -LAN -Kementerian Hukum dan HAM
8.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Digitalisasi Arsip - Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral 	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi pengelolaan arsip digital di pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan pengelolaan arsip digital pada pemerintah daerah. - Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi pengelolaan data statistik sektoral pada pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan penyelenggaraan data statistik 	<ul style="list-style-type: none"> -ANRI -BPS
9.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas implementasi pengelolaan Barang dan Jasa 	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi pengelolaan Barang dan Jasa pada pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui monitoring dan evaluasi atas kebijakan tata kelola pengadaan pada pemerintah daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> -LKPP

S2.	- Nilai Employer Branding ASN	Indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi <i>core value</i> ASN BerAKHLAK pada pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan dengan survei kepada masyarakat yang menerima pelayanan.	Kementerian PANRB
	- Indeks BerAKHLAK	Indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi <i>core value</i> ASN BerAKHLAK. Pengukuran dilakukan dengan survei kepada internal ASN dalam mengimplementasikan Nilai BerAKHLAK ASN.	Kementerian PANRB
	- Nilai Survei Penilaian Integritas	Indikator yang mengukur tingkat integritas organisasi pada pemerintah daerah. Indikator ini digunakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan pemerintah daerah dalam memetakan resiko korupsi dan upaya pencegahan korupsi. Penilaian dilakukan dengan melakukan survei kepada 3 kelompok responden utama, yaitu <i>stakeholder</i> yang dilayani, praktisi ahli, dan ASN internal.	KPK
	- Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	Indikator yang mengukur tingkat kepuasan masyarakat penerima layanan terhadap kualitas pelayanan dari pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan survei eksternal kepada masyarakat penerima layanan.	Kementerian PANRB
10.	Tingkat implementasi kebijakan transformasi jabatan fungsional	Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan transformasi jabatan fungsional oleh pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional pada pemerintah daerah.	Kementerian PANRB
11.	- Tingkat implementasi manajemen talenta - Tingkat implementasi kebijakan sistem pembelajaran terintegrasi ASN oleh Badan Diklat	- Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan manajemen talenta oleh pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Manajemen Talenta ASN pada pemerintah daerah. - Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan sistem pembelajaran terintegrasi ASN oleh Badan Diklat pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi ASN pada pemerintah daerah.	-Kementerian PANRB -LAN

	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepatuhan implementasi kebijakan rekrutmen pegawai ASN - Tingkat implementasi kebijakan Platform digital ekosistem manajemen ASN 	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan rekrutmen pegawai ASN pada pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan rekrutmen pegawai ASN yang pelaksanaannya dilakukan dengan sistem tersentral oleh BKN dan sistem di internal pemerintah daerah - Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan Platform digital ekosistem manajemen ASN pada pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Platform digital ekosistem manajemen ASN yang pelaksanaannya dilakukan dengan sistem tersentral oleh BKN dan sistem di internal pemerintah daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> -Kementerian PANRB -Kementerian PANRB
12.	Tingkat kualitas implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN	Indikator yang mengukur tingkat kualitas implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN pada pemerintah daerah.	Kementerian PANRB
13.	Indeks Sistem Merit	Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi sistem merit ASN pada pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Merit pada pemerintah daerah.	BKN
14.	Indeks Pelayanan Publik	Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi kebijakan pelayanan publik pada pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan Indeks Pelayanan Publik pada pemerintah daerah	Kementerian PANRB & Ombudsman RI

BAB IV

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah

1. Framework Implementasi Reformasi Birokrasi

Arah Kebijakan implementasi RB di Rokan Hulu difokuskan untuk memperbaiki manajemen tata kelola pemerintahan (RB General) dan mempercepat pelaksanaan agenda pembangunan yang mampu meminimalisir 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 pemerintahan. Oleh karenanya pembangunan RB general dan RB Tematik sejatinya merupakan upaya yang memiliki hubungan kausalitas yang positif dan harus dilaksanakan secara terpadu dan beriringan.

2. Pengelola Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah

Untuk menjamin efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kebijakan RB di Rokan Hulu, baik RB general maupun RB tematik memerlukan keterpaduan dalam pembangunannya. Keterpaduan ini diupayakan dengan membenahan pengelola RB di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Berbeda dengan periodisasi Roadmap RB terdahulu, pengelola RB dibentuk dalam sebuah Tim Reformasi Birokrasi dengan jumlah anggota yang cukup besar yang dari hasil evaluasi dirasa tidak optimal, maka dalam Roadmap RB Rokan Hulu 2023-2026 pengelola RB di level Pemerintah Daerah disusun secara lebih simpel dengan pembagian peran yang cukup jelas dan terarah.

Pengelola RB Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari Strategic Transformation Unit (STU) yang sifatnya mandatory atau organisasi permanen untuk RB General dan *Leading Sector* pengampu RB tematik. Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu jika membentuk Tim RB general maka sifatnya permanen karena bersifat mandatory dikarenakan seluruh kinerja RB general sebagiannya telah tercantum didalam RKPD dan Renstra Perangkat Daerah dengan indicator kinerja terarah ke perangkat daerah tertentu sehingga pembangunan RB General sudah terintegrasi dengan pelaksanaan kinerja pembangunan daerah khususnya pada aspek tata kelola pemerintahan sehingga sudah secara otomatis telah menjadi tanggung jawab dari perangkat daerah pengampunya.

Begitu pula halnya dengan pelaksanaan RB Tematik, tidak secara khusus dibentuk Tim RB Tematik dikarenakan 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.

a. Tim RB General

Tim pengelola reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan organ pimpinan untuk melaksanakan fungsi penyusunan konsep pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi di Rokan Hulu, mengadvokasi, menggerakkan dan memantau pelaksanaan Reformasi Birokrasi, termasuk memastikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan daerah.

Setiap anggota Tim RB General 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 perangkat daerah, menyusun rencana aksi tindaklanjut atas hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan RB general yang telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Internal Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang dapat dilakukan oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) atau Tim yang dibentuk.

b. Tim Pelaksanaan RB Tematik

Penanggungjawab sektor (*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.

B. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Monitoring dan evaluasi mutlak dilakukan untuk mengetahui berjalan atau tidaknya rencana aksi RB General dan RB Tematik. 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. Periode monitoring dan evaluasi dilakukan dalam kurun waktu triwulan dan tahunan.

Dalam pelaksanaan RB General dan RB Tematik dapat saling berhubungan sehingga monitoring dan evaluasi RB di level instansi pemerintah harus komprehensif dikoordinasikan antara RB General dan RB Tematik. Oleh karenanya, monitoring dan evaluasi RB dilaksanakan sesuai dengan Pedoman Evaluasi RB yang mengacu pada ketentuan dari Kementerian PANRB.

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 Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

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.

BUPATI ROKAN HULU,

ttd

S U K I M A N

Salinan sesuai aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ERINALDI, S.H., M.H
Pembina/ IV.a
NIP. 19840916 201001 1 008