



BUPATI DOMPU

PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI DOMPU

NOMOR 36 TAHUN 2022

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN DOMPU

TAHUN 2022-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DOMPU,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah, Perlu Menetapkan Peraturan Bupati Dompus tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Dompus Tahun 2022-2026;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2012 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 590);

9. Peraturan Menteri `Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 7 Tahun 2016 Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Dompu (Lembaran Daerah Kabupaten Dompu Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Dompu Nomor 90) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 9 Tahun

2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Dompu (Lembaran Daerah Kabupaten Dompu Tahun 2019 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Dompu Nomor 9);

15. Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021 - 2026

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI DOMPU TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN DOMPU TAHUN 2022-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Dompu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Dompu.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Dompu.
5. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Dompu.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan daerah.

7. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah unsur pelaksana yang melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada dinas atau badan.
8. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.
9. *Road Map* Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat *Road Map* – RB adalah *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Dompu Tahun 2022-2026.
10. Rencana Aksi Daerah Reformasi Birokrasi adalah Rencana Aksi Daerah Reformasi Birokrasi Kabupaten Dompu Tahun 2022-2026.

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Bagian Kesatu

##### Pasal 2

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

#### Bagian Kedua

##### Pasal 3

Peraturan ini bertujuan untuk memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan.

BAB III  
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Tahun 2022-2026 tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

BAB III : AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

BAB IV : MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

BAB V : PENUTUP

- (3) Pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijabarkan dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026 sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 ini dapat diubah sesuai dengan perkembangan yang penetapannya dilakukan dengan Peraturan Bupati Dompus.

(2) Perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati Dompu ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

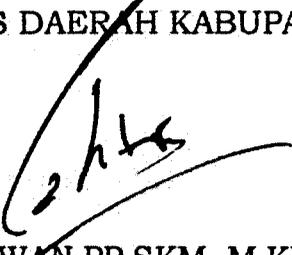
Ditetapkan di Dompu  
pada tanggal 25 Mei 2022

BUPATI DOMPU,

  
KADEK JAELANI

Diundangkan di Dompu  
pada tanggal 27 Mei 2022

SEKRETARIAS DAERAH KABUPATEN DOMPU,

  
GATOT GUNAWAN PP,SKM.,M.KES

BERITA DAERAH KABUPATEN DOMPU TAHUN 2022 NOMOR 358

LAMPIRAN : I

PERATURAN BUPATI DOMPU

NOMOR       TAHUN 2022

TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN  
DOMPU TAHUN 2022-2026.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional. Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah perlu untuk menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan *stakeholder* yang berkepentingan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan 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.

Gambar 1. *Grand Design* Reformasi Birokrasi



Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Periodisasi perjalanan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu tidak terlepas dari pengaruh perkembangan paradigma ilmu administrasi dan tata kelola pemerintahan yang berkembang di Indonesia. Upaya perbaikan tata kelola pemerintahan dilakukan dengan mencari paradigma terbaik yang dapat dipraktikkan di lapangan. Secara umum, penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Dompu mengarah pada praktik paradigma *New Public Management*, yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, serta *New Public Service (Governance)* yang ditunjukkan dengan keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media masa. Meskipun demikian, pada beberapa kondisi Pemerintah Kabupaten Dompu masih menerapkan beberapa praktik birokrasi *weberian*, khususnya dalam mengelola pelayanan yang bersifat strategis dan terkait dengan kemandirian daerah. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa saat ini Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu; ketiga paradigma berjalan secara paralel dan digunakan secara kontekstual sesuai dengan kebutuhannya. Tentunya, apapun paradigma

yang digunakan, hasil yang ingin diwujudkan adalah Birokrasi yang berkelas dunia.

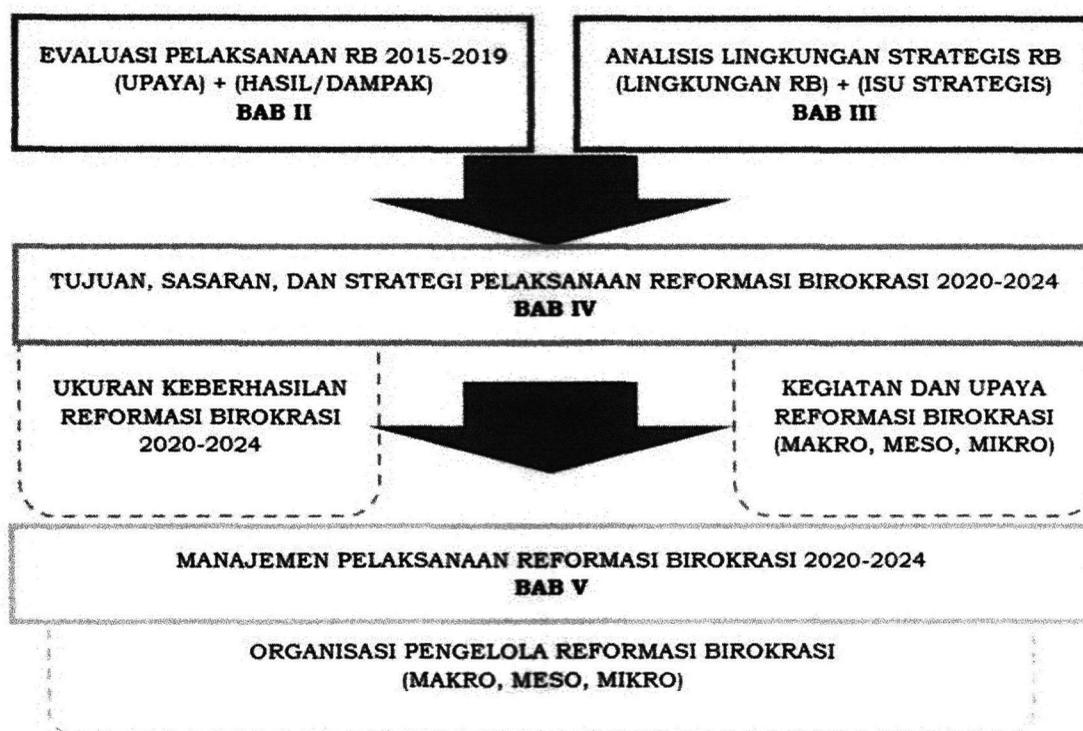
*Road map* ini disusun untuk membantu menjabarkan Visi dan Misi Bupati Dompu terpilih sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Dompu periode 2022-2026. sehingga dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah melaksanakan Reformasi Birokrasi sejalan dengan sasaran strategis masing-masing. Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program Reformasi Birokrasi. Hal ini jelas sesuai dengan Visi Bupati KADER JAELANI dan Wakil BUPATI H. SYAHRUL PARSAN, ST, MT yaitu; “MEWUJUDKAN KABUPATEN DOMPU YANG MAJU, SEJAHTERA, UNGGUL DAN RELIGIUS” dengan falsafah atau semboyan Daerah Dompu “NGAHI RAWI PAHU” yaitu satunya kata dengan perbuatan.

Pelayanan publik yang prima serta birokrasi akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci bagi terwujudnya Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi juga mendorong terbentuknya Perangkat Daerah yang keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak Pemerintah Daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya. Tidak hanya itu, sesuai arahan Presiden RI Joko Widodo juga menekankan birokrasi juga harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Berbagai arahan Presiden tersebut menunjukkan bahwa Reformasi Birokrasi harus dibangun secara sistematis dan berkelanjutan. Reformasi Birokrasi harus disadari dan dibangun bersama oleh seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia, tanpa kecuali dalam mewujudkan Visi Indonesia Maju.

Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya

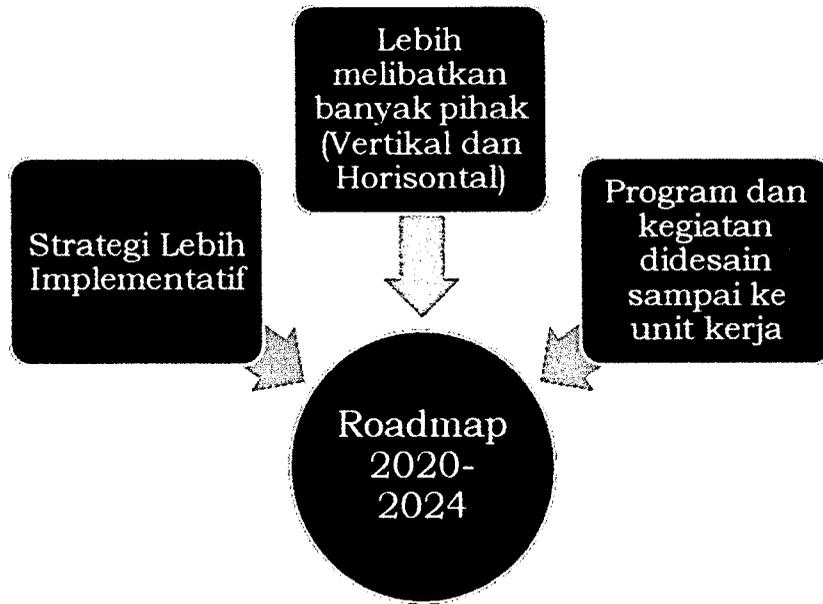
Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap perangkat daerah akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tantangan yang dihadapi perangkat daerah. Selain itu, guna meningkatkan kualitas *Road Map* ini, terdapat setidaknya tiga hal yang diperbaharui. Pertama, *Road map* ini lebih menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Kedua, program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan Perangkat Daerah dan UPTD. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari pemerintah daerah. Ketiga, analisis dilakukan secara lebih *holistik, komprehensif*, dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan reformasi birokrasi yang lebih utuh. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pembahasan tentang “Evaluasi atas Capaian Reformasi Birokrasi 5 Tahun Terakhir” serta “Analisis atas Lingkungan Strategis”. Kedua pembahasan tersebut menjadi dasar bagi penetapan Sasaran Reformasi Birokrasi, upaya yang perlu dilakukan, serta manajemen atau pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Gambar 2. Kerangka Pikir dan Keterkaitan Antar Bagian *Road Map*  
Reformasi Birokrasi 2020-2024



Selain itu, pada *Road map* ini tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan didapatkan dari proses berpikir logis yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti akademisi dari berbagai universitas, praktisi, pengusaha, birokrat, dan masyarakat dengan berdasarkan dua pertimbangan yang sudah disebutkan sebelumnya (evaluasi pencapaian Reformasi Birokrasi 2016-2020 dan Analisis Lingkungan Strategis). Strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga diformulasikan secara lebih riil menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan, dengan mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan banyak pihak. Pelibatan ini dilakukan secara vertikal, yaitu melibatkan setiap level jabatan dalam pemerintahan dari level paling strategis sampai paling teknis, maupun secara horizontal yaitu melibatkan banyak perangkat daerah terkait, dan unsur di luar pemerintahan seperti masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan politisi.

Gambar 3. Hal-Hal Baru pada Roadmap RB 2020-2024



## **BAB II**

### **EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada periode sebelumnya telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Beberapa aspek yang bersifat implementatif telah dipotret ketercapaiannya sehingga dapat menjadi dasar dalam perencanaan *Road map* - RB periode selanjutnya. Aspek yang ditinjau diantaranya kebijakan Reformasi Birokrasi, area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi, implementasi program Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Dompu, serta ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

#### **A. KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI**

Dinamika pelaksanaan dan capaian program Reformasi Birokrasi menjadi pertimbangan dalam perbaikan beberapa kebijakan umum Reformasi Birokrasi. Salah satu isu yang sering muncul dari pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu terkait dengan sinkronisasi aturan di tingkat pusat dan daerah.

Kebijakan yang tertera dalam *Road map* ini bersifat sebagai panduan umum dalam rangka menyediakan sebuah indikator yang minimum perlu dicapai oleh pemerintah daerah dan perangkat daerah. Aspek ini menjadi pertimbangan mengingat kemampuan masing-masing perangkat daerah tidak sama sehingga perlu penyesuaian target capaian Reformasi Birokrasi. Lebih dari itu, sinkronisasi kebijakan, kontekstualisasi bagi kebutuhan pengguna, pengelolaan pengetahuan berbasis virtue yang mapan, serta pengarusutamaan inovasi merupakan komponen resep perubahan tata kelola pemerintahan yang diperlukan bagi menyiapkan pemerintah dan masyarakat menjalani era digital, Revolusi Industri 4.0.

Dalam *Road map* ini terdapat indikator yang akan disinkronkan dengan RPJMD 2022-2026 dan target capaian dari setiap sasaran

Reformasi Birokrasi. Indikator yang disusun juga mempertimbangkan hasil evaluasi indeks Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1

INDEKS REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN DOMPU TAHUN 2022-2026

NO	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	Basis Data TH 2021	Target Tahun ke					Target TH 2027
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indek Kepuasan Masyarakat	80,00	82	84	86	88	90	92
2	Nilai LKJiP	60,52 (Cukup Baik/B)	65	70,05	71	76	80	82
3	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	28,00	40,00	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00
5	Kualitas Pengelolaan Arsip	36,68	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00	100,00
	Kualitas Pelayanan Publik	2,30	2,70	3,50	4,00	4,50	5,00	5,00
9	Indek Profesionalisme ASN	33,24 (Rendah)	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00	100,00
10	Opini WTP BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
12	Tingkat maturitas SPIP	Level 3 (Terdefinisi)	4	4	5	5	5	5
13	Tingkat Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Level 2 (Infrastructure)	3	3	4	5	5	5
14	Proporsi PAD terhadap APBD (PAD/APB)		10,22	10,4	10,7	10,8	11	11
<b>Indeks RB</b>		50,24 (Cukup/CC)	60,05 (Cukup Baik /B)	65,50 (Cukup Baik /B)	70,05 (Baik /BB)	75,50 ( Baik/ BB)	80,05 ( Baik Sekali/ A)	85,50 ( Baik Sekali/A)

Berdasarkan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021 oleh Tim Evaluator Kementerian PAN dan RB, yang tertuang dalam surat Kementerian PAN dan RB Nomor B/349/RB.06/2022 hal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021, sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Dompus adalah **50,24** dengan kategori “**CC (Cukup)**” terinci sebagai berikut :

Tabel 2

INDEKS REFORMASI BIROKRASI HASIL EVALUASI KEMENTERIAN  
PAN DAN RB

NO	KOMPONEN PENILAIAN	BOBOT	NILAI 2021
<b>A.</b>	<b>Komponen Pengungkit</b>		
	I. Pemenuhan	20,00	9,02
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	4,23
	III. Reform	30,00	9,39
	<b>Total Komponen Pengungkit</b>	<b>60,00</b>	<b>22,64</b>
<b>B.</b>	<b>Komponen Hasil</b>		
1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	7,24
2.	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	8,05
3.	Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	7,54
4.	Kinerja Organisasi	10,00	4,77
	<b>Total Komponen Hasil</b>	<b>40,00</b>	<b>27,60</b>
	<b>Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil )</b>	<b>100,00</b>	<b>50,24</b>

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

No.	Hasil Antara	Skala	Nilai	Sumber Data
1.	ASN Profesional	0-100	33,24	BKN
2.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	1-5	1,00	Kementerian PANRB
3.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0-100	28,00	LKPP
4.	Kualitas Pelayanan Publik	0-5	2,30	Kementerian PANRB
5.	Kapabilitas APIP	0-5	2+	BPKP
6.	Maturitas SPIP	0-5	3	BPKP
7.	Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	0-100	71,34	Ombudsman
8.	Kualitas Pengelolaan Arsip	0-100	38,68	ANRI

3. Pemerintah Kabupaten Dompu telah berupaya meningkatkan kualitas implementasi reformasi birokrasi. Namun terdapat beberapa hal yang masih harus diperhatikan untuk mengoptimalkan program reformasi birokrasi diantaranya sebagai berikut:
- a. Kebijakan dan rencana kerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi pemerintah Kabupaten Dompu belum tersosialisasi dan terinternalisasi secara efektif dan menyeluruh kepada seluruh unit kerja hingga individu pegawai, mulai dari level jabatan tertinggi hingga ke level jabatan terendah. Hal ini mengakibatkan belum adanya perubahan berkelanjutan terhadap pola pikir dan budaya kerja yang merupakan tujuan akhir dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
  - b. Road Map Reformasi Birokrasi belum sepenuhnya menggambarkan sasaran dan indikator yang terukur dari delapan area perubahan. Selain itu, rencana kerja Reformasi Birokrasi sebagian besar belum dilaksanakan dengan baik serta pelaksanaan reformasi birokrasi lebih banyak dilakukan pada Perangkat Daerah (PD) tertentu saja yang terlibat dalam kelompok kerja Reformasi Birokrasi, sedangkan pada sebagian besar PD yang lain, pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum dilakukan;
  - c. Rencana aksi pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum sepenuhnya mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, hal ini mengakibatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan belum sepenuhnya berdasarkan permasalahan, sehingga hasil dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan atau isu yang ada di organisasi;
  - d. Agen perubahan belum memiliki rencana perubahan yang terukur, sehingga upaya Agen Perubahan sebagai katalisator perubahan untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan belum terlihat secara nyata;
  - e. Belum sepenuhnya terdapat identifikasi, pemetaan dan harmonisasi peraturan perundang-undangan secara komprehensif dan

- menyeluruh, upaya penataan yang dilakukan masih sebatas administratif dan belum berdampak terhadap peningkatan kinerja birokrasi;
- f. Belum terlihat kesesuaian antara struktur organisasi dengan kinerja yang akan diwujudkan dan belum dilakukan evaluasi secara menyeluruh untuk mengukur jenjang organisasi, hal ini berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang akan diwujudkan;
  - g. Grand Design IT belum dijadikan dasar dalam pembangunan berbagai aplikasi yang ditujukan untuk mencapai kinerja, sehingga belum terlihat keterkaitan dan dampak antar aplikasi tersebut untuk mewujudkan kinerja;
  - h. Penataan sistem manajemen SDM belum berjalan optimal, masih berfokus pada pengelolaan administrasi kepegawaian. Selain itu, belum sepenuhnya terdapat inisiasi terhadap pengelolaan kinerja individu, pengelolaan kompetensi, dan pengelolaan karir sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur di Kabupaten Dompu;
  - i. Penerapan sistem integritas dengan implementasi kebijakan penguatan pengawasan seperti pengendalian gratifikasi melalui Unit Pengendali Gratifikasi (UPG), penerapan *Whistleblowing System* (WBS) dan benturan kepentingan sebagian besar belum diterapkan dengan maksimal;
  - j. Belum sepenuhnya dilakukan penunjukan unit kerja percontohan yang akan dilakukan pembangunan Zona Integritas sebagai salah satu strategi percepatan reformasi birokrasi;
  - k. Peningkatan kualitas pelayanan publik di setiap PD belum merata dilakukan, seperti pada pemanfaatan inovasi dan budaya pelayanan prima. Selain itu, inovasi yang dibangun pada PD belum sepenuhnya berdasarkan pada permasalahan yang ada dan belum disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan *stakeholder* atau masyarakat pengguna layanan, sehingga inovasi yang dilakukan belum sepenuhnya terlihat memberikan dampak peningkatan pelayanan publik;

1. Hasil dari survei kepuasan masyarakat belum dijadikan acuan dalam proses *monitoring* dan evaluasi yang bertujuan untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, yang berpotensi adanya gap harapan dari masyarakat dengan pelayanan publik yang didapatkan, sehingga arah perbaikan pelayanan publik belum dapat disesuaikan dengan keinginan masyarakat.
4. Terkait komponen hasil, menunjukkan bahwa pada tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Dompu memperoleh nilai yang cukup baik dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Hasil	Skala	Nilai	Sumber Data
1.	Opini BPK	Opini	WTP	BPK
2.	Nilai SAKIP	0-100	60,52	Kementerian PANRB
3.	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	0-100	80,50	Kementerian PANRB
4.	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	0-100	75,41	Survei Penilaian Integritas (SPI) Eksternal oleh KPK
4.	Survei Internal Organisasi	0-100	75,63	SPI Internal oleh KPK

Pada tahun 2021 terdapat perubahan metode pengukuran pada Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) dan survei internal organisasi yang menggunakan hasil pengukuran yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

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

1. Mengintensifkan peran Tim Reformasi Birokrasi dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Dompu, dengan menyusun rencana kerja RB dengan target yang terukur dan secara konsisten memastikan bahwa kebijakan Reformasi Birokrasi telah tersosialisasi dan terinternalisasi secara masif dan merata

- kepada seluruh unit kerja hingga ke level individu pegawai, sehingga seluruh unit kerja dan pegawai mampu mendukung dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang akan mampu mendorong perubahan budaya kerja secara optimal;
2. Mengoptimalkan peran Agen Perubahan dalam menciptakan budaya kinerja dengan membuat dan mengimplementasikan rencana kerja Agen Perubahan yang terukur, serta melakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala terhadap rencana kerja perubahan yang dilakukan;
  3. Memastikan rencana aksi Reformasi Birokrasi disusun berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah, sehingga seluruh kegiatan Reformasi Birokrasi yang ditetapkan adalah untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Selain itu perlu memastikan keselarasan antara rencana aksi Reformasi Birokrasi dengan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga seluruh kegiatan Reformasi Birokrasi dapat berjalan dengan baik;
  4. Melakukan internalisasi *Core Values* ASN BerAkhlak dan melaksanakan pengukuran tingkat pemahaman pegawai terhadap 8 (delapan) area pembangunan Reformasi Birokrasi dan budaya kerja yang telah diinternalisasi atau sosialisasikan terhadap seluruh pegawai;
  5. Mengoptimalkan evaluasi dan identifikasi terhadap efektivitas pelaksanaan peraturan perundangan di Kabupaten Dompu, untuk memastikan bahwa aturan yang telah atau akan ditetapkan, dilaksanakan sesuai dengan alasan ditetapkannya dan bermanfaat bagi masyarakat;
  6. Melakukan evaluasi jenjang organisasi secara menyeluruh dan mendorong penataan struktur organisasi yang disesuaikan dengan kinerja yang akan diwujudkan, serta memperjelas pola koordinasi dan rentang kendali dalam organisasi sebagai tindak lanjut dari penyederhanaan birokrasi;
  7. Melakukan perbaikan dan optimalisasi pembuatan kebijakan internal, penataan SDM dan pembangunan sistem informasi SDM dalam rangka menunjang manajemen talenta;

8. Meningkatkan kapasitas, kuantitas, dan kualitas APIP dalam memberikan dukungan bagi unit kerja, baik dalam rangka penguatan integritas maupun dalam peningkatan kinerja utama;
9. Mendorong unit-unit kerja pelayanan untuk mulai melakukan pembangunan Zona Integritas, sehingga dapat dijadikan contoh implementasi Reformasi Birokrasi untuk unit kerja lainnya, serta sebagai pendorong percepatan penerapan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah;
10. Menguatkan peran Tim Penilai Internal (TPI) dalam proses pembangunan Zona Integritas sebagai pendamping, fasilitator, dan evaluator bagi unit-unit kerja, sehingga akan meningkatkan keberhasilan pembangunan Zona Integritas;
11. Mengoptimalkan program *Knowing Your Stakeholder* untuk mengetahui keinginan masyarakat terhadap kemajuan pelayanan publik dan memastikan bahwa inovasi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan keadaan masyarakat, serta memastikan bahwa inovasi mampu menjadi solusi dari permasalahan pelayanan yang dihadapi;
12. Melakukan survei kepuasan masyarakat secara berkala serta mengoptimalkan hasil dari survei kepuasan masyarakat dalam proses *monitoring* evaluasi, sehingga arah perbaikan pelayanan publik dapat mengakomodir kebutuhan masyarakat dan dapat dirasakan dampaknya secara nyata oleh pengguna layanan.

## **B. AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI**

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* - RB. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, kedelapan area tersebut oleh Pemerintah Kabupaten Dompu dinilai masih relevan untuk dijalankan. Namun demikian, dalam rangka menyesuaikan dengan dinamika pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Dompu melakukan klusterisasi/regrouping area berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Harapannya, dalam *Road map* baru ini tidak akan lagi terjadi

tumpang tindih proses dan output dari masing-masing area. Selain isu klusterisasi/regrouping area perubahan, muncul usulan dari perangkat daerah untuk diberi keleluasaan dalam memprioritaskan program Reformasi Birokrasi sesuai dengan kebutuhan di perangkat daerah masing-masing. Berdasarkan prioritas, delapan area perubahan dapat menjadi semacam "list of priority" yang masing-masing perangkat daerah diberi keleluasaan untuk menentukan fokus prioritas dan kemudian menyusun program yang relevan. Dengan demikian, area perubahan tersebut lebih dipandang sebagai sebuah model atau pola yang pencapaiannya disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing perangkat daerah. Area Reformasi Birokrasi dan filosofi dibalik desain Reformasi Birokrasi tersebut dapat dievaluasi melalui umpan-balik hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi itu sendiri. Dalam hal ini terdapat delapan area perubahan dalam Reformasi Birokrasi yang menjadi fokus pembangunan antara lain sebagai berikut:

Gambar 4.

#### AREA PERUBAHAN



### C. IMPLEMENTASI PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

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

ini, beberapa Perangkat Daerah belum menjalankan agenda Reformasi Birokrasi. Hasil evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi, khususnya di tingkat Perangkat Daerah, ditemukan bahwa berbagai program Reformasi Birokrasi minim value karena para Aparatur di Perangkat Daerah tidak memahami filosofi program yang bersangkutan. Program seringkali diadopsi dari daerah lain yang dianggap berhasil, meskipun secara kontekstual tidak sesuai dengan kebutuhan daerah yang mengadopsi program tersebut. Hal ini terjadi karena penyusunan dan pelaksanaan berbagai program reformasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah ditujukan hanya sekedar untuk memenuhi indikator evaluasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, namun tidak menjawab permasalahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal birokrasi. Melihat kondisi ini, “demand-based reform” perlu menjadi fokus pemerintah daerah dan perangkat daerah ke depan. Proses pembelajaran dalam transfer kebijakan dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah lain yang dianggap relative berhasil dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi mutlak diperlukan. Tidak hanya ini perlu diusahakan dalam meningkatkan adaptasi kontekstual masing-masing Perangkat Daerah tetapi juga menciptakan value baru yang mendukung internalisasi perubahan mind-set dan culture-set-nya. Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa dari kedelapan area perubahan dan indikator yang ada di dalamnya, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pencapaian akuntabilitas kinerja diusulkan menjadi target yang diprioritaskan, dengan alasan bahwa akuntabilitas kinerja menjadi pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya. Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam melakukan penilaian perkembangan Reformasi Birokrasi cakupan

penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1. Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu dalam mendorong untuk melakukan internalisasi atas perubahan pola pikir, maka diperlukan suatu perubahan peraturan untuk mengganti paradigma yang lama. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Telah dibangun karakter dan budaya kinerjanya agar lebih berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat dan persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, undang-undang ini mendorong peningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara dalam suatu sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari proses rekrutmen dan seleksi pengembangan kompetensi, penempatan, promosi, rotasi, dan karir.
2. Deregulasi Kebijakan  
Dalam *Road map* ini deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan. Pemerintah Kabupaten Dompu mesti menyesuaikan dengan kebijakan Pemerintah dalam penyusunan regulasi baik peraturan daerah maupun Peraturan Bupati dalam rangka mempercepat pemberian pelayanan. Secara nyata, Pemerintah Kabupaten Dompu telah melakukan penataan peraturan perundang-undangan terutama terkait dengan perijinan investasi di Dompu.
3. Penyederhanaan Birokrasi dilakukan melalui pengkajian yang matang guna mendapatkan bentuk Perangkat Daerah yang efektif, efisien dan tepat fungsi. Penyederhanaan Birokrasi secara Substansial, tidak hanya terbatas pada struktur, tetapi juga aspek kultur dan inovasi kerja. Penyederhanaan Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Dompu dilakukan pada Jabatan Pengawas (Eselon IV) untuk menghadirkan pelayanan publik yg terukur dan mampu mewujudkan efisiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Penyederhanaan birokrasi pada Jabatan Pengawas (Eselon IV) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu sesuai dengan kebijakan, tidak dilakukan terhadap:

- a. Jabatan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggungjawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa;
- b. Jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; dan
- c. Jabatan yang memiliki kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing Pemerintah Kabupaten Dompu.

#### 4. Perbaikan Tata Laksana

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

#### 5. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

Pemerintah Kabupaten Dompu dituntut untuk melaksanakan merit system sehingga tercipta ASN yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi sesuai dengan peta jabatan yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang

dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutman ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT) serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak dipungut biaya, sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel. Karena hasil seleksi dapat diketahui secara langsung (real time) tanpa perlu menunggu lama (hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian). Sejak pengadaan CPNS tahun 2017, seluruh instansi baik Pusat maupun Daerah telah menggunakan sistem CAT dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Sehingga nantinya akan di dapat ASN yang benarbenar kompeten dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Kriteria penetapan dan kebutuhan ASN serta pelaksanaan seleksi ASN diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, begitu juga dengan penentuan kelulusan peserta seleksi yang berdasarkan nilai ambang batas (passing grade) yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Bagi peserta seleksi CPNS yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan/passing grade akan diambil kelipatan tiga besar berdasarkan alokasi kebutuhan/formasi masing-masing jabatan untuk mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Tahap akhir penilaian akan dilakukan integrasi nilai SKD dan SKB untuk menentukan peserta yang berhak dinyatakan lulus akhir seleksi CPNS. Hal ini mengingat bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih, kompeten, dan melayani, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki standar nilai kompetensi dasar bagi Pegawai Negeri Sipil serta standar nilai kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural (bagi PPPK) agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan peranannya sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelayan masyarakat.

Upaya lain yang telah dilakukan dalam mendorong terciptanya ASN unggul dan berdaya saing tinggi adalah diterapkannya Talent Pool ASN Nasional sebagai dasar pengembangan karier ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit. Talent Pool ASN diharapkan dapat

mewujudkan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN melalui penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, berbasis kompetensi dan kinerja. Selain itu, penataan sumber daya manusia aparatur juga diarahkan agar kinerja setiap pegawai selaras dengan pencapaian kinerja organisasi. Untuk itu, penerapan manajemen kinerja yang efektif melalui perencanaan kinerja pegawai, bimbingan kinerja, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai menjadi kata kunci didalamnya.

6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pemerintah Kabupaten Dompu terus menerus mendorong penguatan Akuntabilitas Kinerja melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di seluruh perangkat daerah. Hal ini sesuai dengan perintah presiden dalam berbagai kesempatan yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBN/APBD yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien.

Tabel 5

HASIL PENYELENGGARAAN SAKIP

NO	KOMPONEN YANG DINILAI	NILAI (TAHUN)		
		Bobot	2020	2021
1	Perencanaan Kinerja	30	19,64	19,67
2	Pengukuran Kinerja	25	14,78	14,79
3	Pelaporan Kinerja	15	10,18	10,20
4	Evaluasi Internal	10	6,13	6,13
5	Capaian Kinerja	20	9,79	9,87
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,05	60,66
	Tingkat Akuntabilitas		B	B

Berdasarkan hasil evaluasi atas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dapat dipahami bahwa Kinerja

Pemerintah Kabupaten Dompu dapat dikatakan semakin meningkat dari tahun ke tahun.

7. Penguatan Pengawasan

Percepatan Reformasi Birokrasi dihadapkan pada tantangan luasnya wilayah Kabupaten Dompu, banyaknya Perangkat Daerah dan beragamnya jenis pelayanan. Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui penancangan pembangunan Perangkat Daerah percontohan (role model) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada perangkat daerah yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Proses pembangunan menuju WBK dan WBBM telah diusulkan DPMPTSP, DISDUKCAPIL dan UPT RSUD RAA Soewondo. Meskipun hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB belum berhasil menetapkan Perangkat Daerah sebagai WBK ataupun WBBM. Oleh karena itu, pembangunan Zona Integritas merupakan program Quick wins dalam rangka penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan prima tersebut harus dimiliki oleh semua perangkat daerah. Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari pelaksanaan bimbingan dan pendampingan terkait bidang pelayanan publik yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah kepada perangkat daerah. Selain itu, bukti terjadi peningkatan kualitas pelayanan publik tidak terlepas

dari pengukuran indeks pelayanan publik sebagai alat evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan, dimana ada 6 aspek yang digunakan dalam pengukuran indeks yaitu pemenuhan Kebijakan Pelayanan (standar pelayanan, maklumat pelayanan dan survei kepuasan masyarakat), peningkatan Profesionalisme SDM, peningkatan kualitas Sarana dan Prasarana, pemanfaatan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP), pengelolaan konsultasi dan pengaduan (termasuk penerapan LAPOR!), serta penyelenggaraan inovasi dalam pelayanan publik, berlomba-lomba dipenuhi oleh unit layanan yang dievaluasi.

Kualitas Pelayanan Publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu tercermin dari hasil survei kepuasan masyarakat. Hasil survei pada tahun 2019 menunjukkan persepsi masyarakat atas kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu dengan nilai sebesar 83,11 atau berdasarkan indeks sebesar 3,32 dan masuk pada kategori mutu pelayanan BAIK (B). Nilai tersebut mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan hasil survei tahun 2018 yang nilainya hanya sebesar 79,50 atau berdasarkan indeks sebesar 3,18.

Berikut tren positif indeks pelayanan publik yang merupakan hasil dari evaluasi pelayanan publik sebagai berikut:

Tabel 6

HASIL SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT

<b>NO</b>	<b>TAHUN</b>	<b>NILAI SKM</b>	<b>KATEGORI</b>
1	2015	161	BAIK
2	2016	129	BAIK
3	2017	76,76 (indeks 3,07)	BAIK
4	2018	79,50 (indeks 3,18)	BAIK
5	2019	83,11 (indeks 3,32)	BAIK

Adapun yang terkait dengan inovasi pelayanan di beberapa unit layanan/Perangkat Daerah juga semakin meningkat. Dengan adanya inovasi tersebut diharapkan mampu melakukan terobosan layanan yang baik, efektif dan efisien. Bahkan inovasi layanan yang diimplementasikan tersebut telah tercatat sebagai TOP 99 dalam

Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik tahun 2020. Dalam KIPP tahun 2020 tersebut, Pemerintah Kabupaten Dompu mengirimkan sebanyak 7 inovasi pelayanan publik dan yang memperoleh predikat TOP 99 tingkat nasional sebanyak 1 inovasi, yaitu inovasi SIPIPA (Sistem Informasi Pelelangan Ikan Dompu).

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 002.6-415 Tahun 2019 tentang Penyusunan Hasil Pengukuran Indeks Inovasi Daerah pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Inovasi Daerah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran 2021. Pemerintah Kabupaten Dompu ditetapkan sebagai **KABUPATEN SANGAT INOVATIF**.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tetap memprioritaskan dan mendorong Perangkat Daerah untuk meningkatkan Indeks Pelayanan Publik-nya melalui 6 aspek, termasuk di dalamnya mengembangkan/membangun system pelayanan terintegrasi (Mal Pelayanan Publik), Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik (e-Services), Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4NLAPOR) yang responsif, dan juga inovasi pelayanan publik. Dalam implementasi Program Reformasi Birokrasi tersebut tentunya bukan tanpa masalah atau kendala.

Secara umum masalah yang dihadapi adalah pengorganisasian dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi. Dalam konteks (1) perencanaan dan penganggaran yang belum terintegrasi dengan agenda Reformasi Birokrasi, (2) belum ada Dana Alokasi Khusus (DAK) dalam pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi sehingga secara keuangan Reformasi Birokrasi dilaksanakan sebagai pelengkap dengan pendanaan seadanya. Dalam konteks (3) machinery pelaksanaannya, kedudukan dan bentuk tim pelaksana Reformasi Birokrasi masih belum jelas.

#### **D. DAMPAK/HASIL KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI**

Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode sebelumnya menunjukkan bahwa upaya menuju Pemerintahan Berkelas Dunia yang telah dilaksanakan menghasilkan beberapa perubahan.

Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik. Kebijakan Reformasi Birokrasi di tahun 2020 ditujukan untuk mencapai tiga (3) sasaran utama yaitu; (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2) Birokrasi yang efisien dan efektif, dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

#### **E. TANTANGAN/HAMBATAN**

Tantangan dan Hambatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Dompu, antara lain :

1. Komitmen Pimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang masih rendah;
2. Penyelenggaraan pemerintahan masih belum mencerminkan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas dari KKN;
3. Manajemen kinerja pemerintah belum dilaksanakan secara maksimal;
4. Penataan kelembagaan yang masih belum efektif;
5. Penerapan tata kelola pemerintahan yang belum sepenuhnya diterapkan;
6. Manajemen SDM yang belum berjalan dengan baik;
7. Inefisiensi anggaran atau rendahnya budaya kerja dalam melakukan efisiensi anggaran;
8. Manajemen Pelayanan Publik yang belum maksimal dan belum terintegrasi secara elektronik.

BUPATI DOMPU,

  
KADEK JAELANI

LAMPIRAN : II

PERATURAN BUPATI DOMPU

NOMOR 36 TAHUN 2022

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

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB		
						2022	2023	2024	2025	2026			
1	Manajemen Perubahan	Meningkatnya efektifitas pelaksanaan reformasi birokrasi (Indeks RB minimal 70)	Peningkatan Efektifitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Daerah										
			1	Tim Reformasi Birokrasi									
			a	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi	Terbitnya Keputusan Bupati tentang Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah	Jumlah Keputusan Bupati yang disusun (2 Keputusan Bupati)	√	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Terbitnya Keputusan Kepala Perangkat Daerah tentang Reformasi Birokrasi di Lingkungan Perangkat Daerah	Jumlah Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang disusun (39 Keputusan/tahun)	√	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
c	Peningkatan Kinerja Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi	Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi/ kelompok kerja Reformasi Birokrasi melaksanakan tugas dengan baik	Jumlah dokumen laporan pelaksanaan reformasi birokrasi masing-masing	√	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi			

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					kelompok kerja (8 dokumen)							
			d	Pelaksanaan rapat Tim Reformasi Birokrasi/Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi secara rutin	Terlaksananya Rapat Tim/Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi secara rutin	Jumlah Rapat Tim/Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan (4 Kegiatan/tahun + rencana aksi perubahan/perbaikan)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			2	Road Map Reformasi Birokrasi								
			a	Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi	Terbitnya Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi	Jumlah Peraturan Bupati yang disusun (1 Peraturan Bupati)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b	Penyusunan Quick	Tersusunnya Quick	Jumlah	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB		
							2022	2023	2024	2025	2026			
					Wins Reformasi Birokrasi	Wins Reformasi Birokrasi (Quick Wins Mandatory dan Quick Wins Mandiri)	Quick Wins Mandatory (Penyederhanaan Birokrasi) Reformasi Birokrasi yang disusun (1 Quick Wins Mandatory)							
						Jumlah Quick Wins Mandiri Reformasi Birokrasi yang disusun (4 inovasi daerah pertahun)	√	√	√	√	√		Balitbang dan Dinas Kominfo	
			c		Sosialisasi/internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi kepada seluruh Perangkat Daerah	Terlaksananya Sosialisasi/internalisasi road map reformasi birokrasi	Jumlah Kegiatan Sosialisasi/internalisasi road map reformasi	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi	

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					birokrasi (1 kegiatan/tahun)							
			3	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi								
			a	Pembentukan Tim PMPRB	Terbitnya Keputusan Bupati tentang Tim PMPRB	Jumlah Keputusan Bupati yang disusun (1 Keputusan Bupati)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b	Mengkomunikasikan aktifitas PMPRB kepada unit kerja terkait	Terlaksananya rapat dan koordinasi tiap Asesor PMPRB	Jumlah kegiatan rapat yang dilaksanakan (minimal 1 kegiatan rapat/tahun + notulen hasil rapat)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			c	Melaksanakan pelatihan Tim Asesor PMPRB	Terlaksananya pembinaan/pelatihan Tim Asesor PMPRB	Jumlah kegiatan pembinaan/pelatihan Tim Asesor	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					PMPRB (1 kegiatan/tahun)							
			d	Melaksanakan kegiatan PMPRB	Terlaksananya rapat-rapat untuk menyampaikan progress pengisian update data online PMPRB tiap Asesor	Jumlah kegiatan Update data online PMPRB yang dilaksanakan (minimal 1 kegiatan update data/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			e	Melaksanakan rencana aksi tindak lanjut hasil PMPRB	Tercapainya rencana aksi tidak lanjut hasil PMPRB	Persentase pemenuhan rencana aksi pertahun (100% pemenuhan rencana aksi/tahun)	√	√	√	√	√	Tim RB Kabupaten Dompu
			f	Sosialisasi hasil evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi kepada seluruh Perangkat Daerah	Terlaksanannya sosialisasi hasil evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi	Jumlah kegiatan sosialisasi hasil evaluasi Road Map	√	√	√	√	√	Tim RB Kabupaten Dompu

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					Reformasi Birokrasi (1 kegiatan/tahun)							
			4	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja								
			a	Pembentukan <i>agen of change</i> (agen perubahan) Reformasi Birokrasi pada seluruh perangkat daerah	Terbitnya Keputusan Bupati tentang Agen Perubahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten	Jumlah Keputusan Bupati yang disusun (1 Keputusan Bupati)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b	Membuat rencana kerja pengembangan agen perubahan	Tersusunnya dokumen rencana kerja agen Perubahan	Jumlah dokumen rencana kerja agen perubahan yang disusun (1 dokumen)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			c	Melaksanakan pembinaan/pelatihan/bimbingan teknis/ <i>workshop</i> dll bagi agen perubahan	Terlaksananya pembinaan/pelatihan/bimbingan teknis/ <i>workshop</i> dll bagi agen perubahan	Jumlah kegiatan pembinaan/pelatihan/bimbingan teknis/ <i>works</i>	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					hop dll bagi agen perubahan yang dilaksanakan (1 kegiatan)							
			d	Melaksanakan evaluasi kinerja agen perubahan	Terlaksananya penilaian capaian kinerja agen perubahan	Jumlah kegiatan penilaian capaian kinerja agen perubahan yang dilaksanakan (1 kegiatan pertahun)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			e	Mendorong keterlibatan pimpinan perangkat daerah secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	Pimpinan perangkat daerah terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	Persentase Kepala perangkat daerah yang terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						reformasi birokrasi (75%)						
			f	Sosialisasi pelaksanaan reformasi birokrasi kepada masyarakat	Pembuatan/pemasangan leaflet/banner/x-banner/spanduk terkait pelaksanaan reformasi birokrasi pada perangkat daerah/unit kerja (budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, budaya melayani dll)	Persentase perangkat daerah/unit kerja yang membuat/memasang leaflet/banner/x-banner/spanduk berkaitan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi (budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, budaya	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				g		melayani dll) (100%)						
2	Peraturan Perundang-Undangan	Meningkatnya kualitas produk hukum daerah yang melindungi dan berpihak pada kepentingan publik, harmonis dan tidak tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan lainnya (95% produk hukum daerah yang berkualitas)	Penataan Produk Hukum Daerah									
			1	Harmonisasi								
			a	Melakukan evaluasi secara berkala terhadap produk hukum daerah yang masih berlaku	Terlaksananya evaluasi secara berkala terhadap produk hukum daerah (rapat Tim secara rutin	Jumlah rapat Tim yang dilaksanakan (2 kegiatan/tahun + rekomendasi /dokumen hasil evaluasi produk hukum)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
b	Melakukan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap produk hukum daerah yang tidak harmonis/tidak sinkron dengan peraturan	Terlaksananya identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap produk hukum daerah yang tidak harmonis/tidak sinkron dengan peraturan	Jumlah dokumen hasil identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap produk hukum	√	√	√	√	√	Bagian Hukum			

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
				perundang-undangan lainnya.	perundang-undangan lainnya	daerah (1 dokumen/ tahun						
			c	Melakukan deregulasi untuk memangkas produk hukum daerah yang dipandang menghambat pelayanan bagi masyarakat	Terlaksananya deregulasi terhadap produk hukum daerah yang menghambat pelayanan bagi masyarakat	Jumlah produk hukum daerah yang direvisi/disempurnakan (1 produk hukum daerah/ tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			2	Sistem Pengendalian Dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah								
			a	Membuat sistem pengendalian/ <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) penyusunan produk hukum daerah	Terlaksananya pembuatan sistem pengendalian/ <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) penyusunan produk hukum daerah	Jumlah <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) penyusunan produk hukum daerah (1 <i>Standard</i>	√	√	√	√	√	Bagian Hukum

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						Operating Procedure (SOP))						
			b	Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian/ <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) penyusunan produk hukum daerah secara berkala	Terlaksananya evaluasi pelaksanaan sistem pengendalian/ <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) penyusunan produk hukum daerah secara berkala	Jumlah dokumen hasil evaluasi terhadap <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) penyusunan produk hukum daerah 91 dokumen/ta hun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			3	Penyusunan dan Penyebarluasan Informasi Peraturan Perundang-Undangan								
			a	Penyusunan produk hukum daerah yang berkuallitas	Terlaksananya rapat Tim penyusunan produk hukum daerah	Jumlah rapat Tim penyusun produk hukum daerah (4 kali/tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Hukum

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
			b	Sosialisasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya	Terlaksananya sosialisasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya berbasis teknologi informasi	Jumlah kegiatan sosialisasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya melalui media informasi digital (2 kegiatan /tahun	√	√	√	√	√	Bagian Hukum
			c	Publikasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya	Terlaksananya publikasi produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya	Persentase produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya yang dapat dipublikasika	√	√	√	√	√	Bagian Hukum

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
						2022	2023	2024	2025	2026	
					n (100%)						
3	Kelembagaan		Penguatan Kelembagaan								
			1 Evaluasi Organisasi/Kelembagaan								
			a Melaksanakan evaluasi organisasi/kelembagaan untuk mengetahui: 1) Kesesuaian struktur organisasi dan ketepatan tugas fungsi; 2) Mengukur kematangan organisasi; 3)jk	Melaksanakan evaluasi kelembagaan untuk mengetahui kesesuaian struktur organisasi dan ketepatan tugas fungsi, mengukur kematangan organisasi, kemungkinan duplikasi fungsi dan tumpang tindih fungsi antar perangkat daerah lain		√	√	√	√	√	
			2 Penataan Organisasi/Kelembagaan								
			a Menindaklanjuti hasil evaluasi dengan mengajukan penyesuaian	Melaksanakan penyesuaian struktur organisasi perangkat daerah	Jumlah Peraturan Bupati tentang	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
					struktur organisasi	yang tugas fungsinya masih tumpang tindih atau belum efisien dan efektif							
					Melaksanakan perubahan kelembagaan/penghapusan/merger perangkat daerah yang tidak optimal dalam mendukung sasaran pembangunan dalam rangka pelaksanaan Organisasi Berbasis Kinerja (	Jumlah Peraturan Daerah kelembagaan /organisasi perangkat daerah yang mengalami perubahan (1 Peraturan Daerah)	√	√	√	√	√		Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
					<i>Performance Based Organization</i> )							
4	Tatalaksana	Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, sederhana, transparan, dan berbasis e-government (Persentase perangkat daerah/unit kerja yang memiliki Standar Operasional Prosedur (70%))	Penguatan Tatalaksana									
			1	Proses bisnis dan prosedur operasional tetap/ <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) kegiatan utama								
			a	Melaksanakan Bimbingan Teknis penyusunan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) bagi perangkat daerah	Terlaksananya Bimbingan Teknis penyusunan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) bagi perangkat daerah	Jumlah kegiatan Bimbingan Teknis <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) (1 kegiatan)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			b	Mendorong semua perangkat daerah/Unit Kerja khususnya unit pelayanan memiliki <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) sesuai tugas dan fungsinya	semua perangkat daerah/Unit Kerja khususnya unit pelayanan memiliki <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP)	Jumlah perangkat daerah/Unit Kerja yang memiliki <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) (39 perangkat daerah)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
				c	Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan proses bisnis dan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) pada perangkat daerah	Terlaksananya evaluasi terhadap pelaksanaan proses bisnis dan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) pada perangkat daerah	Jumlah kegiatan evaluasi terhadap pelaksanaan proses bisnis dan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) perangkat daerah (1 kegiatan pertahun)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			2	<i>E-government</i>									
				a	Menyusun rencana pengembangan <i>e-government</i> di lingkungan Pemerintah Daerah	Tersusunnya rencana pengembangan <i>e-government</i> di lingkungan Pemerintah Daerah	Jumlah dokumen rencana pengembangan <i>e-government</i> yang disusun (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo
				b	Melaksanakan pengembangan e-	Terlaksananya pengembangan	Jumlah pemerintaha	√	√	√	√	√	

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				<i>government</i>	aplikasi pemerintahan daerah berbasis elektronik	n daerah berbasis elektronik yang dibangun (15 aplikasi pertahun)						
			c	Pengembangan sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja terintegrasi	Terlaksananya pengembangan/penyempurnaan sistem perencanaan Terintegrasi	Jumlah sistem perencanaan terintegrasi (1 sistem)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo+Bappeda
					Terlaksananya pengembangan sistem penganggaran terintegrasi	Jumlah aplikasi sistem penganggaran terintegrasi yang dikembangkan/disempurnakan sesuai kebutuhan (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo+Bappeda
					Terlaksananya pengembangan	Jumlah aplikasi e-	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi+ Dinas Kominfo +

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
					penerapan e-kinerja untuk membangun budaya kerja birokrasi yang lebih baik	kinerja yang dikembangkan/disempurnakan sesuai kebutuhan (1 aplikasi)						BKDPSDM
					Terlaksananya pengembangan penyempurnaan sistem database Sumber Daya Manusia	Jumlah aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian daerah yang dikembangkan sesuai kebutuhan (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	BKPSDM
			d	Mengembangkan Sistem penyediaan pelayanan informasi dan pengaduan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat	Terlaksananya pengembangan sistem penyediaan informasi dan layanan pengaduan masyarakat	Jumlah website penyebaran informasi yang dikembangkan/disempurnakan (1 website)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						Jumlah aplikasi pelayanan yang dikembangkan/disempurnakan (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi+Dinas Kominfo
			e	Mengembangkan sistem pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (perijinan online, pembayaran online)	Terlaksananya pelayanan secara online kepada masyarakat	Jumlah aplikasi pembayaran pajak online yang dikembangkan/disempurnakan (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	Bapenda+Dinas Kominfo
						Jumlah aplikasi pelayanan perijinan secara online yang dikembangkan/disempurnakan (1	√	√	√	√	√	DPMPTSP+ Dinas Kominfo

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					aplikasi)							
			3	Keterbukaan Informasi Publik								
			a	Membentuk Tim yang menangani keterbukaan informasi publik	Terbentuknya Tim yang menangani keterbukaan informasi publik	Keputusan Bupati tentang Tim yang menangani keterbukaan informasi publik (1 Keputusan Bupati)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo
			b	Membuat Peraturan Bupati tentang keterbukaan informasi publik	Terbitnya Peraturan Bupati tentang keterbukaan informasi publik	Peraturan Bupati tentang keterbukaan informasi publik (1 (satu) Peraturan Bupati (perubahan))	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo
			c	Membuat mekanisme/ Standard Operating Procedure (SOP)	Mekanisme/ Standard Operating Procedure (SOP) pelayanan informasi	Jumlah mekanisme/ Standard Operating	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
					elayanan informasi publik	publik telah ditetapkan	<i>Procedure (SOP) pelayanan informasi publik yang ditetapkan (1 Standard Operating Procedure (SOP))</i>						
			d	Melaksanakan kebijakan keterbukaan informasi publik	Terlaksananya kebijakan keterbukaan informasi publik	Informasi publik diupload/diinformasikan melalui web: <a href="http://www.kabdompu.go.id">www.kabdompu.go.id</a>	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo	
			e	Mengembangkan kebijakan keterbukaan informasi publik	Melaksanakan pengembangan kebijakan keterbukaan informasi publik	Daftar informasi publik yang dikembangkan (2 informasi publik/tahun)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo	
			f	Melaksanakan	Terlaksananya	Jumlah							

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
					monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik	monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik	dokumen hasil monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik (1 dokumen/ta hun)						
5	Sumber Daya Manusia	Meningkatnya profesionalisme Sumber Daya Manusia aparatur (Indeks Profesionalitas aparatur)	Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia										
			1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Kebutuhan Organisasi									
			a	Penyempurnaan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja	Tersusunnya Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja penyempurnaan/ Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja jabatan baru	Jumlah jabatan yang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerjanya disempurnakan/ Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi	

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					jabatan baru							
			b	Melakukan penghitungan kebutuhan pegawai seluruh perangkat daerah/Unit Kerja	Terlaksananya penghitungan pegawai pada perangkat daerah	Jumlah dokumen kebutuhan pegawai masing-masing perangkat daerah (1 dokumen)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			c	Menyusun rencana redistribusi pegawai	Tersusunnya rencana redistribusi pegawai	Jumlah dokumen rencana redistribusi pegawai (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			d	Menyusun proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima ) tahun	Tersusunnya proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima ) tahun	Jumlah dokumen proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 (lima ) tahun (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
			2	Proses Penerimaan Pegawai Dilaksanakan Secara Transparan, Obyektif, Akuntabel dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme								
			a	Pengumuman penerimaan Pegawai diumumkan secara luas kepada masyarakat	Pengumuman penerimaan Pegawai melalui <i>website</i> resmi	Jumlah pelaksanaan Pengumuman penerimaan Pegawai ( 1 kali pelaksanaan)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			b	Penerimaan pegawai dilaksanakan secara transparan, obyektif, adil, akuntabel dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme	Terlaksananya penerimaan pegawai menggunakan <i>Computer Asisted Test</i>	Jumlah pelaksanaan penerimaan pegawai menggunakan <i>Computer Asisted Test</i> (1 kali kegiatan)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			c	Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka	Pengumuman hasil seleksi penerimaan pegawai melalui <i>website</i> resmi	Jumlah pelaksanaan pengumuman hasil seleksi penerimaan	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						pegawai melalui <i>website</i> resmi (1 (satu) kali pelaksanaan)						
			3	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi								
			a	Melaksanakan <i>assessment</i> pegawai	Terlaksananya <i>assessment</i> pegawai	Jumlah pelaksanaan <i>assessment</i> pegawai (1 (satu) kali/tahun)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			b	Melaksanakan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	Terlaksananya identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	Jumlah dokumen hasil identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi (1 dokumen)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			c	Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai	Tersusunnya rencana pengembangan kompetensi pegawai	Jumlah dokumen rencana pengembang	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					an kompetensi pegawai (1 (satu) dokumen)							
			d	Melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai	Terlaksananya pengembangan kompetensi pegawai	Jumlah kegiatan pengembangan an kompetensi pegawai (1 (satu) kali/tahun)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			e	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	Terlaksananya monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	Jumlah kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala (1 (satu) kali/tahun)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
			4	Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka								
			a	Menyusun kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Tersusunnya kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Jumlah Keputusan Tim Promosi Jabatan Secara Terbuka (1 (satu) Keputusan)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			b	Menyusun rencana penerapan kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Tersusunnya rencana penerapan kebijakan promosi jabatan secara terbuka	Jumlah dokumen perencanaan penerapan kebijakan promosi jabatan secara terbuka (1 dokumen)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			c	Melaksanakan promosi jabatan secara terbuka untuk pimpinan tinggi	Terlaksananya promosi jabatan secara terbuka untuk pimpinan tinggi	Jumlah pelaksanaan promosi jabatan secara terbuka untuk	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						pimpinan tinggi (1 (satu) kali/tahun)						
			d	Mengumumkan setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui <i>website</i>	Terlaksananya Pengumuman setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui <i>website</i> resmi	Jumlah pelaksanaan Pengumuman setiap tahapan seleksi secara terbuka melalui <i>website</i> resmi (1/tahun)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			5	Penetapan Kinerja Individu								
			a	Menyusun indikator kinerja individu	Semua perangkat daerah menetapkan indikator kinerja individu secara formal	Persentase perangkat daerah yang telah menetapkan indikator kinerja individu melalui	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					keputusan kepala perangkat daerah (100% persen)							
			b	Penerapan penetapan indikator kinerja individu	Semua perangkat daerah menerapkan hasil penetapan indikator kinerja individu	Persentase perangkat daerah yang telah menetapkan indikator kinerja individu pelaksanaan tugas dan fungsi (100% persen)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			c	Melaksanakan pengukuran/penilaian kinerja individu bulanan/tribulanan	Semua perangkat daerah melaksanakan pengukuran/penilaian kinerja individu bulanan/tribulanan	% (persen) perangkat daerah yang melaksanakan pengukuran/penilaian kinerja	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi + BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					individu bulanan/tribulanan dengan baik (100%)							
			d	Menyusun laporan atas pencapaian kinerja individu oleh masing-masing pegawai	Semua PNS membuat laporan kinerja individu	% (persen) PNS menyusun perjanjian kinerja membuat laporan kinerja individu (75% (tujuh puluh lima persen ))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			e	Melaksanakan monitoring dan evaaluasi atas pencapaian kinerja individu	Semua kinerja individu PNS dapat dimonitoring	% (persen) kinerja individu NS yang perjanjian kinerjanya diukur/dinilai dapat monitoring	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi + BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					(100%)							
			6	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai								
			a	Menyusun kebijakan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Tersusunnya kebijakan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Peraturan Bupati kode etik pegawai (1 (satu) Peraturan Bupati)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			b	Menerapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai sesuai peraturan perundang-undangan	Terlaksananya penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Jumlah pelaksanaan penerapan aturan disiplin/kode etik informasik/kode perilaku pegawai (2 (dua) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			c	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan aturan disiplin/kode	Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan aturan disiplin/kode	Jumlah pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				etik/kode perilaku	etik/kode perilaku pegawai	pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (2 (dua) kegiatan/tahun)						
			d	Memberikan sanksi dan imbalan ( <i>reward</i> ) atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Terlaksananya kegiatan pemberian sanksi dan imbalan ( <i>reward</i> ) atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Jumlah pelaksanaan kegiatan pemberian sanksi dan imbalan ( <i>reward</i> ) atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (2 kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			7	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan								
			a	Melaksanakan	Terlaksananya	Jumlah	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
					evaluasi jabatan untuk menetapkan <i>Grade</i> /kelas jabatan	kegiatan evaluasi jabatan untuk menetapkan <i>Grade</i> /kelas jabatan	dokumen hasil kegiatan evaluasi jabatan (1 (satu) dokumen)						
			b		Menetapkan <i>grade</i> /kelas jabatan	Penetapan <i>grade</i> /kelas jabatan	Peraturan Bupati tentang penetapan <i>grade</i> /kelas jabatan (1 Peraturan Bupati)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			8	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian									
			a		Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai kebutuhan	Terlaksananya pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai kebutuhan	Jumlah kegiatan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian bagi PNS di lingkungan Pemerintah	√	√	√	√	√	BKD & PSDM

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						Kabupaten (1 kegiatan/tahun)						
6	Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Wajar Tanpa Pengecualian)	Penguatan Pengawasan									
			1	Gratifikasi								
			a	Melaksanakan kampanye publik ( <i>public campaign</i> ) terkait kebijakan gratifikasi	Terlaksananya kampanye publik terkait kebijakan gratifikasi	Jumlah kegiatan kampanye publik terkait kebijakan gratifikasi (1 (satu) kegiatan)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b	Melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan gratifikasi	Tersusunnya hasil evaluasi atas pelaksanaan gratifikasi	Jumlah kegiatan evaluasi pelaksanaan gratifikasi (1 (satu) kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
c	Menindaklanjuti hasil evaluasi gratifikasi	Terlaksananya tindak lanjut evaluasi gratifikasi	Jumlah tindak lanjut hasil evaluasi gratifikasi (1 (satu))	√	√	√	√	√	Inspektorat			

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					kegiatan/tahun)							
			2	Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah								
			a	Membangun SPIP Kabupaten Dompu	Terlaksananya kegiatan SPIP (1 kegiatan/tahun)	Jumlah aktivitas (1 kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			3	Pengaduan Masyarakat								
			a	Mengimplementasikan penanganan pengaduan masyarakat	Berjalannya sistem LAPOR di 39 PD	Jumlah PD yang mengelola sistem LAPOR secara aktif	√	√	√	√	√	Semua OPD
			b	Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat	Terlaksananya tindak lanjut pengaduan pada sistem LAPOR	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti pada sistem LAPOR (100%)	√	√	√	√	√	Semua OPD
			c	Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan	Terlaksananya evaluasi atas penanganan	Jumlah rekomendasi evaluasi	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				masyarakat	pengaduan masyarakat	Laporan Hasil Pemeriksaan (1 Laporan/tahun)						
			d	Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat	Terlaksananya tindak lanjut hasil Evaluasi Pengaduan Masyarakat	Jumlah laporan hasil tindak lanjut (1 laporan hasil tindak lanjut/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			4	<i>Whistle Blowing System</i>								
			a	Menetapkan kebijakan tentang <i>Whistle Blowing System</i>	Tersusunnya Keputusan Bupati tentang <i>Whistle Blowing System</i>	Jumlah Keputusan Bupati tentang <i>Whistle Blowing System</i> (1 Keputusan Bupati tahun 2022)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b	Mensosialisasikan <i>Whistle Blowing</i>	Terlaksananya sosialisasi	Jumlah Sosialisasi	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					<i>Whistle Blowing System (1 kegiatan/tahun)</i>							
			c	Mengimplementasikan <i>Whistle Blowing System</i>	Terbentuknya sistem pelaporan <i>Whistle Blowing System</i>	Jumlah sistem pelaporan <i>Whistle Blowing System (1 Unit)</i>	√	√	√	√	√	Inspektorat
			d	Melakukan evaluasi atas pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i>	Terlaksananya evaluasi atas pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i>	Jumlah kegiatan evaluasi atas pelaksanaan <i>Whistle Blowing System (1 kegiatan/tahun)</i>	√	√	√	√	√	Inspektorat
			e	Menindaklanjuti hasil evaluasi atas pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i>	Terlaksananya tindak lanjut hasil evaluasi atas pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i>	Jumlah tindak lanjut hasil evaluasi atas pelaksanaan	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
						Whistle Blowing System (1 kegiatan/tahun)						
			5	Penanganan Benturan Kepentingan								
			a	Menetapkan kebijakan penanganan benturan kepentingan	Membuat Peraturan Bupati yang mengatur tentang benturan kepentingan	Jumlah Peraturan Bupati yang mengatur tentang benturan kepentingan (1 Peraturan Bupati)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b	Mensosialisasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan	Terlaksananya sosialisasi Peraturan Bupati mengenai kebijakan penanganan benturan kepentingan	Jumlah kegiatan sosialisasi Peraturan Bupati mengenai penanganan benturan kepentingan (1 kali/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB		
						2022	2023	2024	2025	2026			
				c	Mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan	Terimplementasikan nya penanganan benturan kepentingan	Jumlah dokumen penanganan benturan kepentingan yang disusun (1 dokumen/ta hun)	√	√	√	√	√	Semua OPD
				d	Melaksanakan evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	Terlaksananya evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	Jumlah dokumen hasil evaluasi benturan kepentingan (1 dokumen/ta hun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
				e	Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan	Hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan dapat ditindaklanjuti	Jumlah kegiatan penanganan benturan kepentingan yang dapat ditindaklanjuti (1 kegiatan/tah	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					un)							
			6	Pembangunan Zona Integritas								
			a	Melakukan pencaanangan zona integritas	Terlaksananya kegiatan pencaanangan zona integritas	pencaanangan zona integritas (1 kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b	Menetapkan Perangkat Daerah/Unit Kerja yang akan dikembangkan menjadi zona integritas dengan Keputusan Bupati	Tersusunnya Keputusan Bupati tentang jumlah OPD yang menjadi project zona integritas	Jumlah Keputusan Bupati (1 keputusan/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			c	Melakukan pembangunan zona integritas	Terlaksananya pembinaan pembangunan zona integritas di perangkat daerah	Jumlah OPD yang dibina (1 (satu) APD/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			d	Melakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditetapkan	Terlaksananya evaluasi atas zona integritas yang telah ditetapkan	Jumlah Laporan evaluasi atas zona integritas yang telah	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					ditetapkan (1 kegiatan/tahun)							
			e	Mengusulkan perangkat daerah/unit kerja yang memenuhi sebagai zona integritas menuju pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi/wilayah birokrasi bersih dan melayani kepada Kemenpan-RB	Terlaksananya pengusulan perangkat daerah yang memenuhi sebagai zona integritas menuju pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi/wilayah birokrasi bersih dan melayani kepada Kemenpan-RB	Jumlah perangkat daerah yang diusulkan menjadi wilayah bebas dari korupsi/wilayah birokrasi bersih dan melayani perangkat daerah	√	√	√	√	√	Inspektorat
			7	APIP								
			a	Mengoptimalkan APIP	Terlaksananya bimbingan teknis Kegiatan Pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia untuk APIP	Jumlah kegiatan bimbingan teknis untuk APIP (2 (dua) kegiatan dalam 1 (satu)/tahun	√	√	√	√	√	Inspektorat
			b	Menindaklanjuti	Terlaksananya	Persentase	√	√	√	√	√	Inspektorat

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
				rekomendasi APIP	tindak lanjut rekomendasi APIP							
			c	Menyiapkan Sumber Daya Manusia APIP secara kualitas	Adanya diklat teknis peningkatan kapasitas APIP	Persentase APIP yang telah mengikuti Diklat (100 Persen)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			d	Memberikan dukungan anggaran atas pelaksanaan kegiatan APIP	Adanya dukungan anggaran atas pelaksanaan kegiatan APIP	Persentase anggaran APIP terhadap APBD (0,75 persen)	√	√	√	√	√	Inspektorat
			e	Melaksanakan pemeriksaan internal berbasis resiko	Terlaksananya pemeriksaan internal berbasis resiko	Jumlah LHP Internal berbasis resiko (100 LHP/tahun)	√	√	√	√	√	Inspektorat
7	Akuntabilitas	Meningkatnya penerapan sistem akuntabilitas	Penguatan Akuntabilitas									
			1	Keterlibatan pimpinan								
			a	Mendorong keterlibatan	Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja	Persentase Pimpinan	√	√	√	√	√	Bappeda

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
		kinerja (Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah A)		Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam penyusunan rencana strategis	terlibat dalam penyusunan rencana strategis	Perangkat Daerah/Unit Kerja yang terlibat dalam penyusunan rencana Strategis (100%)						
			b	Mendorong keterlibatan Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam penyusunan penetapan kinerja	Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja terlibat (baik langsung maupun tidak langsung) dalam penyusunan penetapan kinerja	Persentase Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja yang terlibat (baik langsung maupun tidak langsung) dalam penyusunan penetapan kinerja (100%)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			c	Mendorong setiap Pimpinan Perangkat	Pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja	Persentase Pimpinan	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
					Daerah/Unit melaksanakan pemantauan/penilaian/pengukuran atas pencapaian kinerja bawahan secara berkala	melaksanakan pemantauan/penilaian/pengukuran terhadap kinerja bawahan	Perangkat Daerah/Unit Kerja yang melaksanakan pemantauan/penilaian/pengukuran terhadap kinerja bawahan (100%)						
			2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja									
			a	Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia yang menangani akuntabilitas kinerja	Adanya bimbingan teknis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kepada pejabat/staf yang membidangi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Jumlah kegiatan bimbingan teknis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan (minimal 2 kegiatan/tahun)	√	√	√	√	√		Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
			b	Membangun aplikasi perjanjian kinerja/pengukuran kinerja berbasis elektronik	Terbangunnya aplikasi perjanjian kinerja/pengukuran kinerja berbasis elektronik	Jumlah aplikasi SIM-K yang dikembangkan (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	BKD & PSDM
			c	Mengembangkan penyusunan laporan kinerja per individu tribulan/semesteran sesuai perjanjian kinerja yang ditetapkan	Semua PNS yang menyusun perjanjian kinerja membuat laporan kinerja	Persentase PNS yang menyusun Perjanjian Kinerja membuat laporan kinerja (100%)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			d	Mengembangkan penyusunan <i>cascading</i> indikator kinerja berbasis elektronik	Adanya aplikasi <i>cascading</i> indikator kinerja	Jumlah aplikasi <i>cascading</i> indikator kinerja yang dibuat/dikembangkan (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
8	Pelayanan Publik	Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik									
			1	Standar Pelayanan								
			a	Menetapkan	Tersusunnya	Surat	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil,

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
		kebutuhan dan harapan masyarakat ( <i>Indeks Kepuasan Masyarakat minimal 80%</i> )		kebijakan pelayanan standar	kebijakan standar pelayanan (perubahan)	Keputusan Bupati tentang standar pelayanan (perubahan) (1 (satu) Keputusan Bupati)						RSUD
			b	Memaklumkan standar pelayanan di masing-masing perangkat daerah	Semua perangkat daerah memaklumkan standar pelayanan	% (persen) perangkat daerah yang membuat/me pasang maklumat standar pelayanan (100% (seratus Persen))	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil, RSUD
			c	Mendorong perangkat daerah/unit kerja membuat <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> pada	Semua perangkat daerah/unit kerja pelayanan mempunyai <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i>	% perangkat daerah /unit kerja pelayanan yang membuat	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil, RSUD

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				pelaksanaan standar pelayanan	pelayanan	Standard Operating Procedure (SOP) pelayanan 100% (seratus persen)						
			d	Melakukan identifikasi dan reviu/perbaikan Standard Operating Procedure (SOP)	Terlaksananya identifikasi dan reviu/perbaikan Standard Operating Procedure (SOP) pelayanan	Jumlah dokumen hasil Standard Operating Procedure (SOP) yang perlu direvisi (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil, RSUD
						Jumlah Standard Operating Procedure (SOP) yang direviu/diperbaiki (15 (lima belas))						

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					Standard Operating Procedure (SOP)							
			e	Melakukan Identifikasi dan revisi/perbaiki standar pelayanan	Terlaksananya Identifikasi dan revisi/perbaiki standar pelayanan	Jumlah dokumen hasil identifikasi standar pelayanan (1 dokumen)	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil, RSUD
					Jumlah standar pelayanan yang direviu/diperbaiki (15 (lima belas) standar pelayanan)							
			2	Budaya pelayanan Prima								
			a	Melakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima	Terlaksananya sosialisasi/pelatihan tentang budaya pelayanan prima	Jumlah kegiatan sosialisasi/pelatihan tentang	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil, RSUD

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					budaya pelayanan prima yang dilaksanakan (1 (satu) kali/tahun)							
			b	Mempermudah akses informasi tentang pelayanan melalui berbagai media	Menyediakan akses informasi pelayanan secara online	Jumlah aplikasi pelayanan online yang dibuat (1 aplikasi)	√	√	√	√	√	DPMPTSP, Dukcapil, RSUD
			c	Mengembangkan pemberlakuan sistem sanksi/penghargaan bagi pelaksana pelayanan publik (sanksi apabila pelayanan tidak sesuai standar pelayanan, dan penghargaan apabila pelayanan dilakukan dengan baik dan sesuai	Memberlakukan sistem sanksi/penghargaan bagi pelaksana pelayanan publik (sanksi apabila pelayanan tidak sesuai standar pelayanan, dan penghargaan apabila pelayanan dilakukan dengan baik dan sesuai standar)	Jumlah sanksi/penghargaan bagi pelaksana pelayanan Publik yang diberikan (1 (satu) kali/tahun)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				standar)								
			d	Mengembangkan sarana pelayanan terpadu/terintegrasi	Melaksanakan pelayanan terpadu yang memuaskan bagi pemohon pelayanan	Indeks Kepuasan Masyarakat pelayanan terpadu yang sesuai dengan standar pelayanan (ketepatan waktu, kemudahan dan kejelasan prosedur pelayanan, kepastian biaya pelayanan, serta kebenaran dokumen/ou tput pelayanan (>86%	√	√	√	√	√	DPMPTSP

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					(delapan puluh enam persen))							
			e	Membangun/mengembangkan inovasi pelayanan	Adanya inovasi yang diikuti pada kompetisi inovasi pelayanan publik (sinovik) di tingkat provinsi	2 inovasi masuk dalam 10 besar provinsi	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			3	Pengelolaan Pengaduan								
			a	Menetapkan kebijakan pelayanan pengaduan secara online	Tersusunnya Peraturan Bupati tentang pedoman pengelolaan pelayanan publik	Jumlah Peraturan Bupati tentang pedoman pengelolaan pelayanan public (1 (satu) Peraturan Bupati) perubahan	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo
			b	Menetapkan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) pelayanan	Tersusunnya <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) pelayanan	Jumlah <i>Standard Operating Procedure</i>	√	√	√	√	√	

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
							2022	2023	2024	2025	2026	
				pengaduan	pengaduan	(SOP) pelayanan pengaduan yang ditetapkan (1 (satu) <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) perubahan)						
			c	Pengaduan yang masuk ditindaklanjuti sesuai <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) untuk perbaikan pelayanan	Menindaklanjuti pengaduan pelayanan publik yang masuk sesuai <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP)	% (persen) pengaduan pelayanan publik yang masuk dapat ditindaklanjuti sesuai <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) (100% (seratus persen))	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo
			d	Pemantapan/penginTEGRASIAN layanan	Terlaksananya Pemantapan/pengin	Jumlah Sistem	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN		KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
							2022	2023	2024	2025	2026		
					pengaduan dan tindaklanjutnya melalui Sistem Pengaduan Manual dan Media Elektronik	tegrasian layanan pengaduan dan tindaklanjutnya melalui Sistem Pengaduan Manual dan Media Elektronik	Layanan Pengaduan yang dikembangkan (2 (dua) sistem)						
			e	Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan di perangkat daerah	Terlaksananya evaluasi atas penanganan pengaduan di perangkat daerah	% (persen) perangkat daerah yang ada pengaduan pelayanan publik dapat dievaluasi (100% (seratus persen))	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo	
			4	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan									
			a	Melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik secara berkala	Terlaksananya survei kepuasan masyarakat secara berkala	Jumlah dokumen hasil survei kepuasan masyarakat yang dibuat (1 (satu))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi	

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					dokumen)							
			b	Menindaklanjuti hasil survei kepuasan masyarakat	Rekomendasi hasil survei dapat ditindaklanjuti	% (persen) rekomendasi hasil survei yang dapat ditindaklanjuti (seratus persen))	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			5	Pemanfaatan Teknologi Informasi								
			a	Membangun/mengembangkan pelayanan berbasis teknologi informasi	Terlaksananya pembangunan/pengembangan pelayanan berbasis teknologi informasi	Jumlah pelayanan berbasis teknologi informasi yang dibangun/dikembangkan (1 (satu) pelayanan berbasis teknologi informasi)	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo
			b	Menerapkan pelayanan berbasis teknologi informasi	Terlaksananya pelayanan berbasis teknologi informasi	Jumlah pelayanan berbasis teknologi	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					informasi yang diterapkan (1 (satu) pelayanan berbasis teknologi informasi							
			c	Melakukan evaluasi terhadap pelayanan berbasis teknologi informasi	Terlaksananya evaluasi terhadap pelayanan berbasis teknologi informasi	Jumlah pelayanan berbasis teknologi informasi yang dievaluasi (1 (satu) pelayanan berbasis teknologi informasi)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			d	Melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap pelayanan berbasis teknologi informasi	Terlaksananya perbaikan secara terus menerus terhadap pelayanan berbasis teknologi informasi	Jumlah pelayanan berbasis teknologi informasi yang	√	√	√	√	√	Dinas Kominfo

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB	
						2022	2023	2024	2025	2026		
					diperbaiki secara terus menerus (1 (satu) pelayanan berbasis teknologi informasi)							
			6	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pelayanan Publik								
			a	Melakukan monev/penilaian terhadap kinerja pelayanan publik pada perangkat daerah/Unit-unit pelayanan	Terlaksananya monev terhadap kinerja pelayanan publik pada perangkat daerah/Unit-unit pelayanan	Jumlah dokumen hasil monev kinerja pelayanan publik (1 (satu) dokumen)	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi
			<i>Quick Wins Reformasi Birokrasi</i>									
			1	Pelayanan Satu Atap terintegrasi (Mal Pelayanan Publik)	Terlaksananya Pelayanan Satu Atap terintegrasi (Mal Pelayanan Publik)	Jumlah pelayanan yang dilaksanakan (90 layanan)	√	√	√	√	√	DPMPSTP
			2	<i>Survey</i> kepuasan masyarakat secara	Terlaksananya <i>Survey</i> kepuasan	% (persen) rata-rata	√	√	√	√	√	Bagian Organisasi

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
						2022	2023	2024	2025	2026	
			online	masyarakat secara online	tingkat kepuasan masyarakat (85% (delapan puluh lima persen))						
			3 Percepatan pelayanan di masing-masing perangkat daerah/unit kerja khususnya yang menangani pelayanan publik.	Adanya <i>quick wins</i> reformasi birokrasi di masing-masing perangkat daerah/unit kerja khususnya yang membidangi pelayanan publik	Jumlah perangkat daerah/unit kerja yang membuat dan melaksanakan <i>quick wins</i> reformasi birokrasi untuk percepatan pelayanan kepada masyarakat (10 perangkat daerah/unit kerja	√	√	√	√	√	

NO	AREA REFORMASI BIROKRASI	HASIL YANG DIHARAPKAN DAN INDIKATOR	PROGRAM DAN KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET	WAKTU PELAKSANAAN					PENAGGUNG JAWAB
						2022	2023	2024	2025	2026	
					pertahun)						

BUPATI DOMPU,



KADEK JAELANI