

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI POLEWALI MANDAR
NOMOR : 70 TAHUN 2017
TANGGAL : 14 NOVEMBER 2017

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan semakin tingginya dinamika perkembangan sosial ekonomi, budaya, dan politik, maka membangun sebuah Birokrasi yang kuat, terpercaya, dan akuntabel melalui reformasi birokrasi merupakan langkah strategis, disamping untuk menjawab tantangan dimaksud, juga untuk memastikan optimalnya pencapaian target kinerja pembangunan daerah. Sejalan dengan Keputusan Menteri PAN dan RB Nomor 96 Tahun 2013 tentang Penetapan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar sebagai Pilot Project Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar telah menjabarkan kebijakan tersebut pada Misi 4 RPJMD Tahun 2014-2019 yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih serta Menyediakan Pelayanan Publik yang berkualitas”**.

Kebijakan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar tertuang dalam Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 26 Tahun 2013 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2013-2017. Namun sebagai akibat adanya perubahan pada lingkungan internal dan eksternal birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, maka dipandang perlu dilakukan perubahan terhadap regulasi Road Map Reformasi Birokrasi.

Secara internal, perubahan dimaksud antara lain : 1) perubahan susunan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, 2) perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019 yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017.

Secara eksternal, adanya perubahan pada : 1) peraturan perundang-undangan terkait area perubahan pada SDM Aparatur yaitu lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2) peraturan perundang-undangan terkait kewenangan dan kelembagaan yaitu Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menggantikan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, 3) perubahan pada peraturan terkait penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019.

Oleh karena perubahan pada aspek internal dan eksternal tersebut, dipandang perlu segera melakukan revisi pada Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2013 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2013-2017 dan menyusun Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019, yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan periode RPJMD Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019 adalah untuk memberikan arah dan pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan, utamanya jajaran Perangkat Daerah dalam membangun komitmen, kesepahaman dan strategi guna mewujudkan visi dan misi Kabupaten, utamanya misi 4 yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih serta Menyediakan Pelayanan Publik yang berkualitas”** serta target Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019

Adapun tujuan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019, antara lain sebagai berikut :

- 1) menjabarkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten PolewaliMandar melalui serangkaian tujuan, sasaran, strategi, programyang sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi;
- 2) menyediakan dokumen perencanaan, monitoring dan evaluasi yang akanmenjadi acuan utama Pemerintah Daerah dan PerangkatDaerah dalam merencanakan, mengimplementasikan, monitoring dan evaluasi pembangunan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar;
- 3) untuk menjamin proses pencapaian target reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

C. Sistematika Road Map

Untuk kemudahan pemahaman, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan, maka Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I menguraikan latar belakang mengapa perlu disusun Road Map Reformasi Birokrasi, maksud dan tujuan serta sistematika penyusunan, secara umum dan ringkas;

Bab II menguraikan Kondisi Pemerintah Daerah Tahun 2014 yang dilihat dari 3 (tiga) aspek terkait dengan kondisi capaian sasaran reformasi birokrasi yaitu : 1) pemerintahan bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme; 2) peningkatan kualitas pelayanan publik; dan 3) peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Dalam bab ini diuraikan pula harapan pemangku kepentingan mengenai kondisi yang ingin dicapai pada tahun 2019 (kurun waktu 5 tahun). Selanjutnya dijelaskan pula serangkaian permasalahan yang dihadapi birokrasi Pemerintah Daerah dalam memenuhi harapan pemangku kepentingan

Bab III menguraikan Agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, meliputi fokus perubahan reformasi birokrasi, sasaran, kegiatan dan rencana aksi

Bab IV menguraikan mengenai mekanisme monitoring dan evaluasi agenda Reformasi Birokrasi

Bab V menguraikan Penutup yang memuat kesimpulan dan saran

BAB II

GAMBARAN BIROKRASI

KONDISI AWAL TAHUN 2014

A. Gambaran Umum

1. Kondisi Pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme

Salah satu indikator untuk mengukur kinerja pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme adalah Opini Pengelolaan Keuangan yang diterbitkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI. Opini Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan pernyataan atau pendapat profesional BPK yang merupakan kesimpulan pemeriksaan mengenai tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan. Opinipemeriksaan BPK diberikan berdasarkan kriteria umum sebagai berikut :

- a. kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP);
- b. kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- c. efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI).

Opini WTP merupakan penilaian tertinggi yang diberikan, karena menunjukkan bahwa laporan keuangan tersebut telah disajikan secara wajar, tidak terdapat kesalahan yang material, dan sesuai standar. Dengan demikian, dapat diandalkan pengguna dengan tidak akan mengalami kesalahan dalam proses pengambilan keputusan. Opini WDP berarti laporan keuangan masih wajar, tidak terdapat kesalahan yang material, sesuai dengan standar, namun masih terdapat catatan yang perlu diperhatikan.

Adapun kondisi capaian Opini Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014 adalah Wajar Dengan Pengecualian (WDP). berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan keuangan BPK RI Perwakilan Propinsi Sulawesi Barat Tahun 2014, terdapat sejumlah permasalahan pengelolaan keuangan yang dipandang belum memadai sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu :

- a. Sisa Kas BLUD (RSU Polewali) yang disajikan tidak dapat diyakini kewajarannya karena bukan fisik berupa uang namun terdiri dari realisasi belanja yang melebihi pagu anggaran dan panjar/ pinjaman dari Bendahara Pengeluaran kepada Pelaksana Kegiatan;
- b. Terdapat beberapa permasalahan terkait dengan penyajian saldo investasi non permanen berupa dana bergulir;
- c. Penatausahaan Aset tetap/ Barang milik daerah belum memadai.

2. Kondisi kualitas pelayanan publik

Pemerintah Daerah tentunya berkewajiban untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanan publik pada seluruh unit pelayanan. Salah satu instrumen yang harus dimanfaatkan Pemerintah adalah Hasil Survey Kepuasan Masyarakat atau indeks kepuasan masyarakat (IKM). IKM berperan sebagai tolok ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan. Di samping itu data indeks kepuasan masyarakat akan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Pada tahun 2014, terdapat 2 unit pelayanan publik yang telah melakukansurvey kepuasan masyarakat, yaitu Dinas Pendapatan Daerah dan Perizinan sertaRumah Sakit Umum Daerah Polewali. Survey yang dilakukan berpedoman padaKeputusan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2004. Nilai interval IKM dan nilai konversi IKM sebagai berikut :

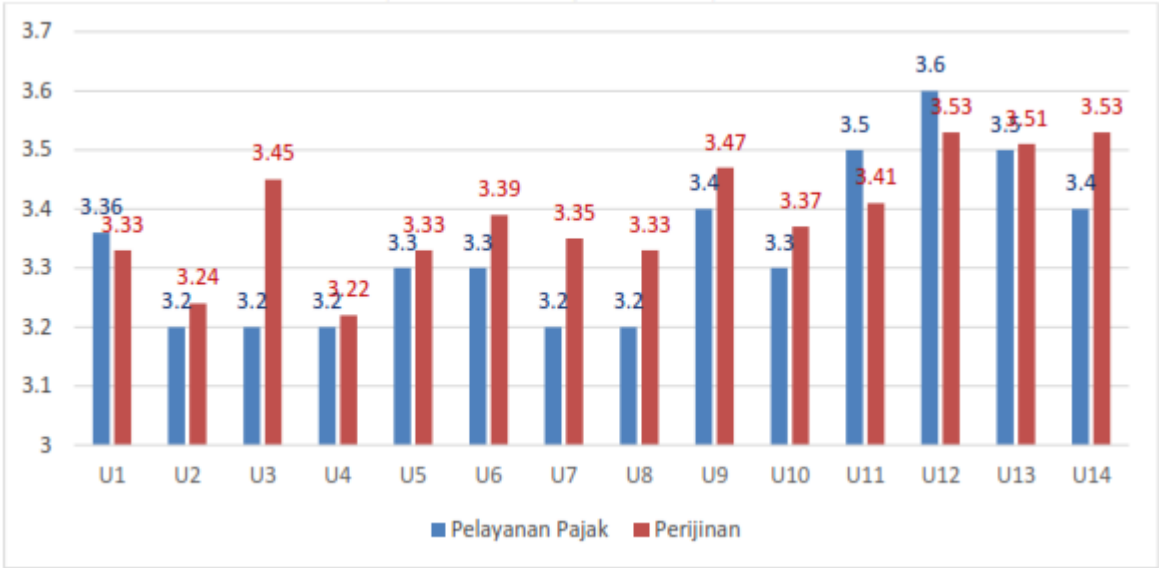
Nilai Interval	Nilai Konversi	Predikat
1.00 – 1.75	25 – 43.75	Tidak Baik
1.76 – 2.50	43.76 – 62.50	Kurang Baik
2.51 – 3.25	62.51 – 81.25	Baik
3.26 – 4.00	81.26 – 100	Sangat Baik

Survey dilakukan terhadap 14 indikator pelayanan yaitu :

- U1. Prosedur Pelayanan
- U2. Persyaratan Pelayanan
- U3. Kejelasan Petugas Pelayanan
- U4. Kedisiplinan Petugas Pelayanan
- U5. Tanggung jawab Petugas Pelayanan
- U6. Kemampuan petugas pelayanan
- U7. Kecepatan pelayanan
- U8. Keadilan mendapat pelayanan
- U9. Kesopanan dan keramahan petugas
- U10. Kewajaran biaya pelayanan
- U11. Kepastian biaya pelayanan
- U12. Kepastian jadwal pelayanan
- U13. Kenyamanan lingkungan
- U14. Keamanan pelayanan

Adapun hasil survey masing-masing unit pelayanan dimaksud, diuraikan sebagaiberikut :

Chart 2.1
IKM Pelayanan Pajak dan Pelayanan Perizinan



sumber : Dinas Pendapatan dan Perijinan, Tahun 2014

Dari hasil perhitungan terhadap nilai persepsi tersebut, dan setelah dikonversi dengan nilai dasar 25, maka indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan perpajakan dan perijinan sebesar 84,228.

Survey dengan pendekatan yang sama juga dilakukan oleh RSUD Polewali. Selama Tahun 2014, RSUD Polewali telah melakukan 3 kali survey kepuasan kepada pasien atau masyarakat yang datang berobat di RSUD Polewali. Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakatsebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini, maka mutu pelayanan RSUD Polewali termasuk dalam kategori B (Baik) dengan nilai IKM rata-rata 75,66.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Perhitungan IKM RSUD Polewali Tahun 2014

NO	URUSAN PELAYANAN	NILAI UNSUR PELAYANAN TRIWULAN			NRRT	TRIWULAN 2014		
		I	II	III		I	II	III
1	Prosedur Pelayanan	2.97	2.98	2.98	0.071	0.21087	0.21158	0.21158
2	Persyaratan Pelayanan	2.97	3.07	2.99	0.071	0.21087	0.21797	0.21229
3	Kejelasan Petugas Pelayanan	3.03	3.05	3.07	0.071	0.21513	0.21655	0.21797
4	Kedisiplinan Petugas Pelayanan	2.91	3.06	3.05	0.071	0.20661	0.21726	0.21655
5	Tanggungjawab Petugas Pelayanan	3.08	3.12	3.15	0.071	0.21868	0.22152	0.22365
6	Kemampuan Petugas Pelayanan	3.06	3.06	3.12	0.071	0.21726	0.21726	0.22152
7	Kecepatan Pelayanan	2.94	2.95	3.95	0.071	0.20874	0.20945	0.28045
8	Keadilan Mendapatkan Pelayanan	3.03	3.09	3.03	0.071	0.21513	0.21939	0.21513
9	Kesopanan dan Keramahan Petugas	2.98	2.98	3.14	0.071	0.21158	0.21158	0.22294
10	Kewajaran Biaya Pelayanan	3.01	3.05	3.11	0.071	0.21371	0.21655	0.22081
11	Kepastian Biaya Pelayanan	2.8	2.87	3.14	0.071	0.1988	0.20377	0.22294
12	Kepastian Jadwal Pelayanan	3.03	3.05	3.03	0.071	0.21513	0.21655	0.21513
13	Kenyamanan Lingkungan	2.91	2.95	3.02	0.071	0.20661	0.20945	0.21442
14	Keamanan Pelayanan	3.01	3.01	3.08	0.071	0.21371	0.21371	0.21868
PERHITUNGAN IKM RSUD POLEWALI TAHUN 2014		NILAI INDEKS				2.96283	3.00259	3.11406
		NILAI DASAR				25	25	25
		IKM				74.07075	75.06475	77.8515
		RATA-RATA IKM TAHUN 2014				75.66		
		MUTU PELAYANAN				B (BAIK)		

Sumber : RSUD Polewali, Tahun 2014

Dengan mengacu pada hasil survey kepuasan pada pelayanan yang diselenggarakan oleh kedua Unit Pelayanan Publik tersebut, maka capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Kabupaten Polewali Mandar adalah **79,95** atau kategori mutu pelayanan BAIK.

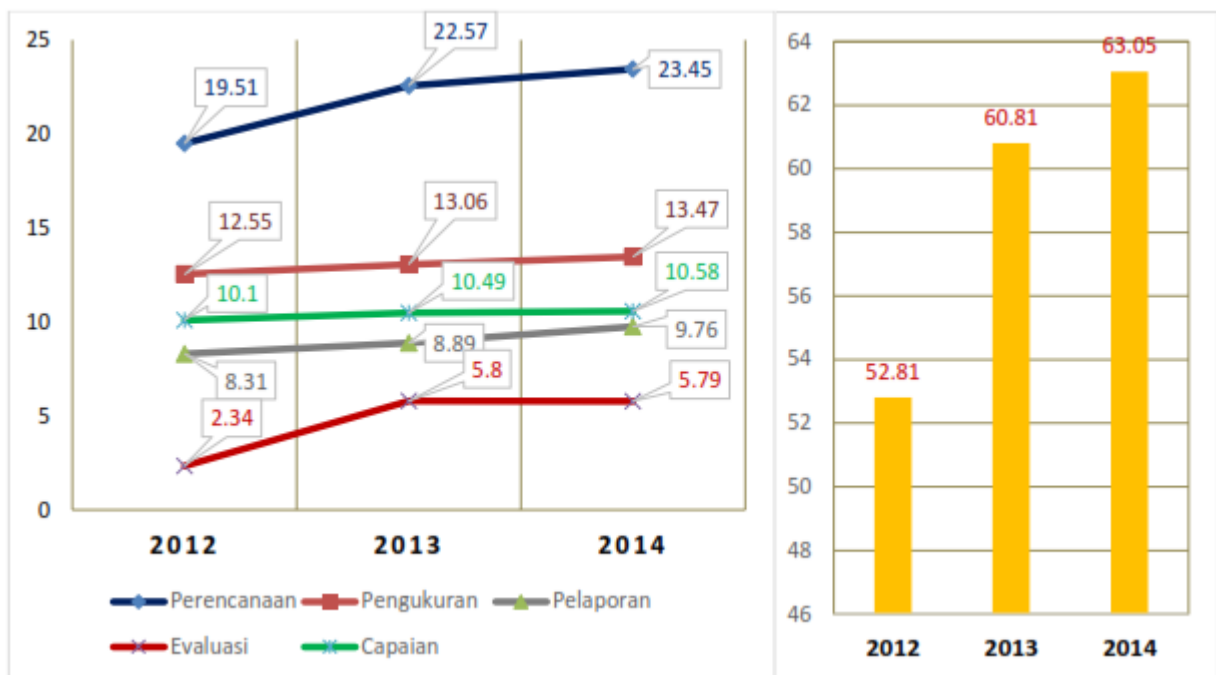
Survey IKM Dinas Pendapatan dan Perijinan	84,228	Rata-rata 79,95
Survey IKM RSUD Polewali	75,66	

3. kondisi kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan dari kewajiban pemerintah daerah dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Akuntabilitas kinerja juga merupakan penilaian terhadap implementasi pemerintahan yang berorientasi hasil (result oriented government). Sistem Akuntabilitas Kinerja ini meliputi perencanaan kinerja, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Sebagaimana tertuang dalam Surat Menteri PAN dan RB Nomor : B/4768/D.I.PANRB/12/2014 tanggal 1 Desember 2014 Hal Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka hasil Penilaian Kementerian PAN dan RB atas penyelenggaraan SAKIP Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar mendapat nilai 63,05 dengan predikat CC. Adapun perkembangan penilaian SAKIP Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dalam 3 (tiga) tahun terakhir, sebagai berikut :

Chart 2.2
Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar
Tahun 2012 s.d. 2014



Sumber : Bagian Organisasi dan Tata Laksana Setda, Tahun 2014

Adapun kondisi implementasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, Tahun 2014 sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

- RPJMD dan Renstra SKPD belum memuat indikator tujuan
- Renstra sebagian SKPD belum memuat indikator sasaran
- Target Kinerja yang diperjanjikan dalam PK belum digunakan untuk mengukur keberhasilan dan dijadikan dasar dalam pemberian reward and punishment
- Pencapaian target kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian program/ kegiatan

b. Pengukuran Kinerja

- Hasil pengukuran kinerja berkala dan tahunan atas capaian PK belum dimanfaatkan secara optimal oleh pimpinan untuk menilai kinerja SKPD
- Monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala atas target kinerja yang diperjanjikan belum dilakukan secara optimal baik pada tingkat Pemda maupun SKPD
- Mekanisme pengumpulan data kinerja belum dapat menghasilkan database kinerja yang cepat dan akurat

c. Pelaporan Kinerja

- LAKIP belum menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target jangka menengah
- LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan pencapaian sasaran strategis
- LAKIP belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta peningkatan selanjutnya

d. Evaluasi Kinerja

- Masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaan evaluasi yaitu hasil evaluasi belum dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja

e. Capaian Kinerja

- Capaian-capaian indikator outcome yang belum optimal menandakan strategi yang dilakukan belum sepenuhnya memadai untuk pencapaian kinerja tahun ini

B. Harapan Pemangku Kepentingan

1. Pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

pada aspek ini, harapan para pemangku kepentingan terhadap kondisi birokrasi yang terwujud pada tahun 2019, sebagai berikut :

- a. Besaran organisasi perangkat daerah yang efisien, efektif, dan tidak terjadi tumpang tindih fungsi organisasi;
- b. pengelolaan keuangan daerah memenuhi prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang baik;
- c. pengelolaan aset pemerintah daerah tertib sejak proses perencanaan sampai dengan pelaporan;
- d. proses pengadaan barang jasa berjalan transparan, tertib dan sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku;
- e. rekrutmen SDM aparatur berlangsung terbuka dan transparan serta mengedepankan kompetensi
- f. pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dan mutasi jabatan mengutamakan aspek disiplin dan kompetensi aparatur
- g. tidak adanya tumpang tindih regulasi serta adanya kepastian hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan
- h. meningkatnya kualitas pengawasan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan
- i. tersedianya dan terlaksananya kebijakan benturan kepentingan dan gratifikasi di lingkungan pemerintah daerah;
- j. seluruh aparatur yang diwajibkan telah menyampaikan LHKPN dan LHKASN secara tertib dan tepat waktu.

2. Kualitas Pelayanan Publik

pada aspek ini, harapan para pemangku kepentingan terhadap kondisi birokrasi yang terwujud pada tahun 2019, sebagai berikut :

- a. pelayanan publik utamanya perijinan, dapat dilakukan dalam satu pintu;
- b. unit-unit pelayanan publik pemerintah daerah agar memperhatikan kenyamanan masyarakat meliputi kenyamanan ruang tunggu, standar dan prosedur pelayanan yang ringkas, jelas dan sederhana
- c. tersedianya sistem informasi pelayanan publik online yang memadai
- d. adanya fasilitas pelayanan transaksi pelayanan secara online
- e. tersedianya fasilitasi pelayanan pengaduan secara online dan tindak lanjut terhadap pengaduan dapat dilakukan dengan cepat;
- f. tidak adanya pungutan liar dalam seluruh jenis pelayanan publik;
- g. adanya kepastian tarif dan kepastian waktu pelayanan publik.

3. Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja

pada aspek ini, harapan para pemangku kepentingan terhadap kondisi birokrasi yang terwujud pada tahun 2019, sebagai berikut :

1. perencanaan kinerja organisasi perangkat daerah dapat dilakukan secara menyeluruh pada seluruh jenjang organisasi
2. indikator kinerja pemerintah daerah dan organisasi perangkat daerah harus terukur, sederhana, dapat dicapai, dan sesuai dengan jenjang organisasi
3. adanya pengukuran kinerja organisasi secara berkala yang didukung data kinerja yang memadai, mulai level pimpinan sampai dengan staf (individu) dan kinerja dimaksud menjadi tolok ukur pemberian tunjangan kinerja dan pengembangan karir aparatur;
4. adanya integrasi antara sistem informasi manajemen perencanaan, keuangan dan kinerja;
5. monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi tolok ukur perbaikan kinerja secara berkesinambungan
6. tersedianya sistem informasi kinerja pemerintah daerah yang dapat diakses oleh publik

C. Permasalahan Birokrasi

1. Pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme; pada aspek ini, permasalahan birokrasi sebagai berikut :
 - a. belum optimalnya implementasi tertib administrasi keuangan dan aset;
 - b. belum optimalnya integrasi sistem informasi keuangan dan aset, baik pada level penganggaran maupun pelaporan;
 - c. SDM pengelola keuangan dan aset belum memiliki kompetensi yang memadai secara merata dan komprehensif
 - d. masih lemahnya sistem pengendalian berjenjang di level perangkat daerah terhadap pengelolaan keuangan dan aset
 - e. kelembagaan pemerintah daerah yang belum proporsional sesuai dengan karakteristik dan potensi daerah
 - f. Pemerintah Daerah belum memperoleh formasi untuk pengadaan CPNS dari formasi umum, sehingga belum dapat menerapkan rekrutmens CPNS secara terbuka, profesional dan berdasarkan merit system;
 - g. belum tersedianya dan terlaksananya kebijakan pengisian jabatan secara terbuka
 - h. belum tersedianya kebijakan penanganan benturan kepentingan dan gratifikasi
 - i. Masih kurangnya komitmen aparatur dalam pelaporan LHKPN dan LHKASN secara tertib dan tepat waktu
2. Kualitas Pelayanan Publik

pada aspek ini, permasalahan birokrasi sebagai berikut :

 - a. belum tersedianya proses bisnis di lingkungan pemerintah daerah;
 - b. penyusunan standar pelayanan publik belum melibatkan masyarakat;
 - c. Standar Operasional Prosedur di tingkat pemerintah daerah masih perlu penyempurnaan berupa penyederhanaan tahapan, kepastian waktu dan kejelasan dokumen yang dihasilkan pada setiap tahapan
 - d. belum tersedianya sistem informasi pelayanan publik online dan memadai
 - e. belum tersedianya sistem pelayanan publik online dan transaksi secara online
 - f. belum teredianya perangkat daerah Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - g. masih adanya kewenangan perijinan dan non perijinan yang belum dilimpahkan

- h. belum seluruh perangkat daerah ditunjang dengan sarana dan SDM front office yang memadai;
- i. belum seluruh unit pelayanan publik menyelenggaraan survey kepuasan masyarakat
- j. belum tersedianya sistem informasi pengaduan online

3. Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja

pada aspek ini, permasalahan birokrasi sebagai berikut :

- a. belum meratanya pemahaman jajaran pejabat struktural terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah
- b. belum tersedianya indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja berjenjang yang terukur, sederhana, dapat dicapai, dan sesuai dengan jenjang organisasi
- c. belum optimalnya pengumpulan dan penyediaan data kinerja, sehingga laporan capaian kinerja belum didukung dengan penjelasan data kinerja yang memadai
- d. belum tersedianya sistem informasi manajemen kinerja organisasi online
- e. belum tersedianya sistem informasi manajemen kinerja individu online
- f. belum tersedianya kebijakan pengukuran kinerja individu yang selanjutnya menjadi dasar pemberian reward and punishment
- g. belum tersedianya sistem informasi manajemen yang terintegrasi antara sistem informasi perencanaan, keuangan dan kinerja organisasi
- h. belum terlaksananya monitoring dan evaluasi terpadu terhadap capaian kinerja program, keuangan dan organisasi

BAB III

AGENDA REFORMASI BIROKRASI

TAHUN 2014-2019

A. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi

1. Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintahan Daerah

a. Sumber Daya Manusia Aparatur

adapun sejumlah kondisi yang difokuskan untuk dilakukan perubahan, antara lain sebagai berikut :

- 1) belum optimalnya distribusi aparatur sesuai dengan hasil analisa kebutuhan, analisa jabatan dan analisa beban kerja
- 2) belum terlaksananya assesment pegawai
- 3) belum tersedianya pengukuran kinerja individu yang menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja dan pengembangan karir
- 4) belum optimalnya analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur
- 5) belum optimalnya pengembangan karir aparatur melalui jalur pendidikan dan pelatihan
- 6) belum terlaksananya promosi jabatan secara terbuka
- 7) belum tersedianya kebijakan kode etik/ kode perilaku aparatur
- 8) belum optimalnya pemberian sanksi bagi aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin PNS
- 9) belum optimalnya pelaporan wajib LHKPN dan LHKASN
- 10) belum optimalnya validitas data dan informasi yang dihasilkan sistem informasi manajemen kepegawaian sehingga kurang efektif sebagai bahan pembinaan manajemen kepegawaian daerah

b. Akuntabilitas

adapun sejumlah kondisi yang difokuskan untuk dilakukan perubahan, antara lain sebagai berikut :

- 1) belum optimalnya keterlibatan jajaran pimpinan pada proses perencanaan, pengukuran, pelaporan dan review kinerja
- 2) belum meratanya pemahaman jajaran pejabat struktural terkait sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
- 3) belum tersedianya kebijakan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di tingkat perangkat daerah
- 4) belum tersedianya sistem pengukuran kinerja berbasis elektronik dan dapat diakses oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah

c. Organisasi

adapun sejumlah kondisi yang difokuskan untuk dilakukan perubahan, antara lain sebagai berikut :

- 1) belum dilaksanakannya evaluasi kelembagaan perangkat daerah yang tepat ukuran dan tepat fungsi, rentang kendali organisasi dan kinerja yang dihasilkan
- 2) belum dilaksanakannya evaluasi kelembagaan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya saling tumpang tindih, berbeda tujuan berada dalam satu organisasi

- 3) belum validnya hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja organisasi perangkat daerah
 - 4) belum validnya informasi hasil analisa standar kompetensi jabatan
- d. Ketatalaksanaan

adapun sejumlah kondisi yang difokuskan untuk dilakukan perubahan, antara lain sebagai berikut :

- 1) belum tersedianya peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi
- 2) belum tersedianya standar operasional prosedur (SOP) berdasar pada peta proses bisnis
- 3) belum tersedianya rencana dan kebijakan pengembangan e-government
- 4) belum optimalnya pembangunan dan pengembangan e-government yang menunjang proses kerja birokrasi dan pelayanan publik
- 5) belum optimalnya implementasi keterbukaan informasi public

e. Pengawasan

adapun sejumlah kondisi yang difokuskan untuk dilakukan perubahan, antara lain sebagai berikut :

- 1) belum optimalnya implelementasi sistem pengendalian intern
- 2) belum tersedianya kebijakan penanganan gratifikasi
- 3) belum tersedianya kebijakan dan sistem whistle blowing
- 4) belum tersedianya kebijakan dan penanganan benturan kepentingan
- 5) belum optimalnya pelaksanaan pembangunan zona integritas
- 6) belum optimalnya kuantitas dan kualitas APIP
- 7) belum optimalnya tindak lanjut atas sejumlah temuan BPK dan APIP

2. Prioritas yang harus terus dipelihara

Hal-hal yang sudah mencapai hasil yang baik jika tidak dipertahankan kinerjanya cenderung mengalami penurunan bahkan cenderung tidak mendapatkan perhatian. Adapun kondisi yang sudah baik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar adalah pada area penataan Peraturan Perundang-undangan. Adapun hal-hal baik yang perlu terus dipelihara dan ditingkatkan, antara lain :

- 1) optimalnya harmonisasi penyusunan peraturan perundang-undangan
- 2) otimalnya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan

3. Prioritas yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan

a. fokus sektor pelayanan publik strategis

- 1) pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit dan Puskesmas. Pelayanan kesehatan yang memadai merupakan kebutuhan utama masyarakat yang pengaruhnya sangat strategis terhadap kepercayaan masyarakat atas itikad pemerintah. Oleh karena itu, prioritas perbaikan pada sarana prasarana, SDM dan manajemen pelayanan harus menjadi prioritas perencanaan pembangunan
- 2) pelayanan kependudukan. Saat ini, waktu penyelesaian dokumen kependudukan dan pencatatan sipil yang relatif lama, diakibatkan oleh keterbatasan blangko, keterbatasan sarana TIK dan koneksi jaringan, serta manajemen pelayanan yang kurang efektif.

Dokumen administrasi kependudukan dan pencatatan sipil merupakan dokumen vital yang sangat dibutuhkan pada berbagai aktivitas masyarakat. Oleh karena itu, penanganan secara serius pada pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil sangatlah penting

- 3) pelayanan terpadu satu pintu. Saat ini, pelayanan perijinan berada dalam wadah organisasi Dinas Pendapatan dan Perijinan. Kondisi ini harus menjadi perhatian serius untuk memenuhi amanah UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Oleh karena itu, perlu segera dilakukan pembentukan Satuan Kerja yang secara khusus mendapatkan pelimpahan kewenangan dan bertanggung jawab terhadap pelayanan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

b. fokus quick wins

- 1) peningkatan budaya kerja aparatur, Pemerintah Daerah belum memiliki nilai-nilai budaya kerja yang sesuai dengan amanah reformasi birokrasi
- 2) Peningkatan disiplin dan kinerja, Pemerintah daerah belum memiliki instrument yang memadai untuk mengukur tingkat disiplin aparatur utamanya pada ketaatan jam kerja dan pemanfaatan waktu kerja efektif serta instrument pengukuran kinerja individu aparatur.
- 3) Tambahan penghasilan PNS yang berorientasi pada disiplin dan kinerja, Pemerintah Daerah belum memiliki rumusan kebijakan dan implementasi tambahan penghasilan yang berorientasi pada peningkatan disiplin dan kinerja aparatur.

4. Prioritas SKPD

Setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun focus perubahan sesuai dengan bidang tugas satuan kerjanya utamanya, yang berkaitan dengan pencapaian indikator kinerja utama organisasinya dan pelayanan masyarakat sehingga masyarakat dapat langsung merasakan perubahan yang sedang dilakukan oleh masing-masing satuan kerja

B. Sasaran

Adapun sasaran yang ingin dicapai dalam agenda reformasi birokrasi tahun 2014-2019, sebagai berikut :

Sasaran Reformasi Birokrasi	Sasaran Perubahan
1. Pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme	<div>1) optimalnya distribusi aparatur sesuai dengan hasil analisa kebutuhan, analisa jabatan dan analisa beban kerja</div> <div>2) terlaksananya assesment pegawai</div> <div>3) tersedianya pengukuran kinerja individu yang menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja dan pengembangan karir</div> <div>4) optimalnya analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur</div> <div>5) optimalnya pengembangan karir aparatur melalui jalur</div>

	<p>pendidikan dan pelatihan</p> <ol style="list-style-type: none">6) terlaksananya promosi jabatan secara terbuka7) tersedianya kebijakan kode etik/ kode perilaku aparatur8) optimalnya pemberian sanksi bagi aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin PNS9) optimalnya pelaporan wajib LHKPN dan LHKASN10) optimalnya validitas data dan informasi yang dihasilkan sistem informasi manajemen kepegawaian sehingga kurang efektif sebagai bahan pembinaan manajemen kepegawaian daerah11) dilaksanakannya evaluasi kelembagaan perangkat daerah yang tepat ukuran dan tepat fungsi, rentang kendali organisasi dan kinerja yang dihasilkan12) dilaksanakannya evaluasi kelembagaan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya saling tumpang tindih, berbeda tujuan berada dalam satu organisasi13) validnya hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja organisasi perangkat daerah14) validnya informasi hasil analisa standar kompetensi jabatan15) tersedianya peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi16) tersedianya standar operasional prosedur (SOP) berdasar pada peta proses bisnis17) tersedianya rencana dan kebijakan pengembangan e-government18) optimalnya pembangunan dan pengembangan e-government yang menunjang proses kerja birokrasi dan pelayanan publik19) optimalnya implementasi keterbukaan informasi publik20) optimalnya implelementasi sistem pengendalian intern21) tersedianya kebijakan penanganan gratifikasi22) tersedianya kebijakan dan sistem whistle blowing23) tersedianya kebijakan dan penanganan benturan kepentingan24) optimalnya pelaksanaan pembangunan zona integritas25) optimalnya kuantitas dan kualitas APIP26) optimalnya tindak lanjut atas sejumlah temuan BPK dan APIP27) optimalnya harmonisasi penyusunan peraturan perundang-undangan28) otimalnya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan
2. Kualitas Pelayanan Publik	<ol style="list-style-type: none">1) pelayanan publik utamanya perijinan, dapat dilakukan dalam satu pintu;2) unit-unit pelayanan publik pemerintah daerah memperhatikan kenyamanan masyarakat meliputi kenyamanan ruang tunggu, standar dan prosedur pelayanan yang ringkas, jelas dan sederhana3) tersedianya sistem informasi pelayanan publik online yang memadai4) adanya fasilitas pelayanan transaksi pelayanan secara online5) tersedianya fasilitasi pelayanan pengaduan secara online dan tindak lanjut terhadap pengaduan dapat dilakukan dengan cepat;

	<ul style="list-style-type: none">6) tidak adanya pungutan liar dalam seluruh jenis pelayanan publik;7) adanya kepastian tarif dan kepastian waktu pelayanan public8) pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit dan Puskesmas. Pelayanan kesehatan yang memadai9) pelayanan kependudukan cepat tepat10) pelayanan terpadu satu pintu11) pembentukan Satuan Kerja yang secara khusus mendapatkan pelimpahan kewenangan dan bertanggung jawab terhadap pelayanan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
3. Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja	<ul style="list-style-type: none">1) optimalnya keterlibatan jajaran pimpinan pada proses perencanaan, pengukuran, pelaporan dan review kinerja2) meratanya pemahaman jajaran pejabat struktural terkait sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah3) tersedianya kebijakan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di tingka perangkat daerah4) tersedianya sistem pengukuran kinerja berbasis elektronik dan dapat diakses oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah5) perencanaan kinerja organisasi perangkat daerah dapat dilakukan secara menyeluruh pada seluruh jenjang organisasi6) indikator kinerja pemerintah daerah dan organisasi perangkat daerah harus terukur, sederhana, dapat dicapai, dan sesuai dengan jenjang organisasi7) adanya pengukuran kinerja organisasi secara berkala yang didukung data kinerja yang memadai, mulai level pimpinan sampai dengan staf (individu) dan kinerja dimaksud menjadi tolok ukur pemberian tunjangan kinerja dan pengembangan karir aparatur;8) adanya integrasi antara sistem informasi manajemen perencanaan, keuangan dan kinerja;9) monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi tolok ukur perbaikan kinerja secara berkesinambungan10) tersedianya sistem informasi kinerja pemerintah daerah yang dapat diakses oleh publik

C. Program, kegiatan, Rencana Aksi dan Penganggaran

Untuk memastikan terwujudnya target sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2014-2019, maka dipandang perlu dirumuskan serangkaian Program dan Kegiatan yang dituangkan ke dalam serangkaian detail rencana aksi mulai dari persiapan, pelaksanaan serta monitoring evaluasi pelaporan, yang disertai dengan kebutuhan penganggaran.

Adapun Program, Kegiatan, Rencana Aksi dan Penganggaran Agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, sebagai berikut :

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI

1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dilakukan dalam 2 (dua) tingkatan, yaitu :

- a. level Pemerintah Kabupaten
- b. level Perangkat Daerah

Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam **Road Map** reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Adapun Media monitoring pada level Perangkat Daerah, dilakukan melalui:

- a. Pertemuan rutin dengan pimpinan perangkat daerah untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis yang terkait dengan peran dan fungsi Perangkat Daerah;
- b. Survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- c. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam **Road Map** dengan realisasinya;
- d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Pada lingkup yang lebih besar, tingkat Pemerintah Daerah, monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin Tim Reformasi Birokrasi;
- b. Survey kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- c. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam **Road Map** dengan realisasinya;
- d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

2. Evaluasi

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dilakukan minimal 1 (satu) kali dalam satu tahun. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan evaluasi dapat diperoleh dari Hasil-hasil monitoring;

- a. Survey kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;

- b. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- c. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di tahun-tahun berikutnya.

BAB V

PENUTUP

Birokrasi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar harus dikelola berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dan profesional. Birokrasi harus sepenuhnya mengabdikan pada kepentingan rakyat dan bekerja untuk memberikan pelayanan prima, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Semangat inilah yang mendasari pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

Pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah harus mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi, baik di level Pemerintah Kabupaten maupun di level Perangkat Daerah. Kinerja akan meningkat apabila ada komitmen yang kuat secara keseluruhan, baik di Kabupaten maupun di perangkat daerah. Komitmen akan muncul jika setiap program/kegiatan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*), dan manfaat (*benefit*) yang lebih baik dari tahun ke tahun, disertai dengan sistem *reward and punishment* yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Polewali 16 November 2017

KEPALA BAGIAN HUKUM DAN
PERUNDANG-UNDANGAN



Drs. RIJALUL GAIB, MM
Pangkat : Pembina TK. I
NIP : 196707271994031017

BUPATI POLEWALI MANDAR,

ttd

ANDI IBRAHIM MASDAR