



# ROAD MAP

## REFORMASI BIROKRASI

### KABUPATEN MAMUJU

#### 2021-2024

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>3</b>
1.1 Latar Belakang.....	3
1.2 Dasar Hukum .....	5
1.3 Tujuan Penyusunan.....	5
1.4 Manfaat .....	5
1.5 Sistematika.....	6
<b>BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kebijakan Reformasi Birokrasi .....	7
2.2 Area Perubahan Reformasi Birokrasi .....	8
A. Manajemen Perubahan.....	9
B. Deregulasi Kebijakan .....	9
C. Penataan dan Penguatan Organisasi .....	10
D. Penataan Tata Laksana.....	10
E. Penataan Sistem Manajemen SDM .....	10
F. Penguatan Akuntabilitas .....	11
G. Penguatan Pengawasan .....	11
H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.....	12
2.3 Implementasi Program Reformasi Birokrasi .....	13
2.4 Dampak/Hasil Kebijakan Reformasi Birokrasi.....	31
2.5 Tantangan/Hambatan .....	34
A. Intervensi Politik .....	35
B. Inkapabilitas ASN dan Mentalitas Silo .....	35
C. Pembelajaran .....	38
<b>BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS</b> .....	<b>41</b>
3.1 Lingkungan Reformasi Birokrasi .....	41
A. Politisasi dan Kooptasi Birokrasi .....	41
B. Penegakan dan Kepastian Hukum.....	42
C. Administrasi dan Kelembagaan .....	42
D. Budaya Birokrasi .....	44
E. Globalisasi dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.....	45
F. Revolusi Industri 4.0 .....	47
3.2 Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi .....	47

A. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan Birokrasi .....	47
B. Pemindahan Ibu Kota Negara .....	47
C. Transformasi Digital.....	48
D. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia.....	49
<b>BAB IV SASARAN DAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI 2021-2024 .</b>	<b>57</b>
4.1 Tujuan.....	57
4.2 Sasaran .....	58
4.3 Strategi Pelaksanaan.....	59
4.4 Program-Program .....	61
A. Program Makro.....	61
B. Program Meso .....	62
C. Program Mikro .....	90
4.5 Quick Wins .....	96
<b>BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN .....</b>	<b>100</b>
<b>BAB VI EVALUASI DAN MONITORING.....</b>	<b>102</b>
6.1 Monitoring .....	102
6.2 Evaluasi.....	102
<b>BAB VII PENUTUP .....</b>	<b>104</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Program Reformasi Birokrasi telah ditetapkan sebagai program prioritas nasional, sebagaimana tertuang di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2021-2024. Sebagai program prioritas nasional, Reformasi Birokrasi menjadi suatu gerakan nasional yang secara sistematis dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026 dengan mengusung Visi Misi Mamuju KEREN yaitu Terwujudnya Masyarakat Mamuju Kreatif, Edukatif, Ramah, Energik dan Nyaman). Pilar-Pilar Visi Mamuju KEREN diterjemahkan sebagai berikut: 1) Kreatif. Kondisi Pemerintah dan masyarakat yang kreatif dan inovatif baik dalam Tata Kelola Pemerintahan, Ideologi, Politik, Ekonomi, Sosial, Budaya dan Keamanan; 2) Edukatif. Kondisi pemerintah dan masyarakat selalu mengedepankan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang merata sehingga mampu menjawab segala tantangan zaman; 3) Ramah. Kondisi pemerintah dan masyarakat yang kondusif, menyelesaikan segala tantangan dan ancaman kehidupan melalui pendekatan nilai-nilai agama, nilai-nilai moral, dan nilai-nilai; 4) Energik. Kondisi Pemerintah dan masyarakat yang produktif, sehat jasmani dan rohani, tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi, dan nepotisme; dan 5) Nyaman. Kondisi Mamuju yang tenang dan sejahtera mudah mendapat akses terhadap segala sumber kehidupan dan penghidupan.

Salah satu fokus utama dari Visi Misi Mamuju KEREN adalah “KREATIF” yaitu pemerintahan yang senantiasa melakukan inovasi, adaptif terhadap kemajuan baik dari sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, jasa dan pariwisata. Tertuang juga dalam Misi Bupati Poin 1 yaitu mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.

Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025 dan bertujuan untuk memberikan arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional selama kurun waktu 2010-2025 agar reformasi birokrasi di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegritasi, melembaga, dan berkelanjutan. Sedangkan Road Map Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci reformasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020- 2024, saat ini Reformasi Birokrasi Nasional telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025. 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 serta tata kelola yang semakin bersih, efektif dan efisien.

Tujuan utama dan perbedaan Road Map Reformasi Birokrasi di Periode Ke-3 ini ialah :

1. Road Map Reformasi Birokrasi lebih menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan;
2. Program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan unit kerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
3. Analisis dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan Reformasi Birokrasi yang lebih utuh.

Tertuang jelas dalam Perpres No 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2020-2025 dan Permenpan RB No 25 Tahun 2020 Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024, upaya untuk melakukan reformasi dan menuju “pemerintahan kelas dunia” adalah melakukan perubahan pada 8 (delapan) area yaitu Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Upaya-upaya yang dimaksud kemudian diterjemahkan pada suatu dokumen yaitu Road Map Reformasi Birokrasi sehingga akan mempermudah mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, diperbaiki, dioptimalkan dalam upaya pencapaian Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju yakni:

1. Perubahan yang dilakukan secara terencana akan mendorong efektivitas dan efisiensi serta mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai;
2. Perubahan yang terencana juga memberikan arahan tentang kegiatan reformasi birokrasi baik pada tingkat nasional, maupun pemerintah daerah dan sinergi antara keduanya;
3. Perubahan terencana yang dilakukan secara serentak di seluruh jajaran instansi pemerintah juga menjadi gerakan nasional yang mendorong terciptanya budaya perubahan ke arah perbaikan;

4. Perubahan yang dilakukan dapat dimonitor dan dievaluasi secara berkelanjutan, sehingga setiap tahapan proses manajemen dapat dipastikan telah dilakukan secara tepat dan benar serta sesuai dengan rencana yang telah digariskan. Bahkan proses perubahan dapat diperbaiki ketika proses perubahan tidak lagi relevan dengan kondisi terkini; dan
5. Perubahan yang dilakukan untuk menjaga momentum pelaksanaan reformasi birokrasi tidak kehilangan arah, tujuan, dan target yang hendak dicapai pada tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, yaitu terciptanya Pemerintahan Kelas Dunia.

## **1.2 DASAR HUKUM**

Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024 dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 25 tahun 2020;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju No 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mamuju 2021-2026.

## **1.3 TUJUAN PENYUSUNAN**

Tujuan Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju Tahun 2021-2024 adalah :

1. Pemenuhan atas amanat pasal 1 ayat (2) huruf b Permenpan RB No 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024;
2. Implementasi dan bentuk operasionalisasi Reformasi Birokrasi di lingkup Pemerintah Kabupaten Mamuju;
3. Acuan bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju dalam menyusun rencana aksi di lingkup perangkat daerah masing-masing.

## **1.4 MANFAAT**

Manfaat Road Map Reformasi Birokrasi Mamuju Tahun 2021-2024 untuk:

1. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi berjalan secara sinergis terencana, terukur, dan berkesinambungan;

2. Sebagai dasar perencanaan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah;
3. Sarana monitoring dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui capaian pada setiap area perubahan Reformasi Birokrasi.

## **1.5 SISTEMATIKA**

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN
2. BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
3. BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS
4. BAB IV SASARAN DAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI 2021-2024
5. BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN
6. BAB VI EVALUASI DAN MONITORING
7. BAB VII PENUTUP

## **BAB II**

# **EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

Pada Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024 ini lebih menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan unit kerja pemerintah daerah. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari struktur pemerintah daerah. Selain itu 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 instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi. Hal ini tentunya tidak terlepas dari Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada tahun 2019-2021 dimana pada pelaksanaannya telah membawa perubahan secara signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Beberapa aspek yang bersifat implementatif telah didokumentasikan ketercapaiannya sehingga dapat menjadi referensi dalam perencanaan Road Map Reformasi Birokrasi periode selanjutnya yang tentunya berdasar pada RPJMD tahun 2021-2026 Kabupaten Mamuju.

### **2.1 KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business proses*), dan sumber daya manusia aparatur. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Dampak COVID-19 dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan pemberlakuan *Work From Home* (WFH) bagi pegawai-pegawai yang bergerak dalam pelayanan publik, menyebabkan pelayanan publik menjadi terhambat, karena pada akhirnya beberapa bidang pelayanan tidak dapat melayani masyarakat secara langsung.

Dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk

direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Selain itu bencana alam gempa bumi yang terjadi di Kabupaten Mamuju baru-baru ini juga memberikan dampak yang signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dimana beberapa kantor-kantor Pemerintahan dan Pelayanan Publik seperti Rumah Sakit mengalami kelumpuhan akibat bencana tersebut. Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Reformasi di sini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Selain itu Ketersediaan data yang aktual dan akurat sangat dibutuhkan sebagai acuan dalam rangka menentukan perencanaan dan evaluasi program-program pembangunan. Dengan menggunakan sampel pendataan yang besar dan *standard error* sekecil mungkin, tentu data yang dihasilkan akan semakin akurat. Untuk mendapatkan data yang akurat ini pada level tertentu sangat sulit diperoleh belum lagi ditambah dengan kesulitan mendapatkan data yang terbaru (*up to-date*). Tanpa data yang akurat dan *up to-date*, hasil evaluasi dan perencanaan akan menghasilkan data ataupun informasi yang keliru.

Hal ini akan mengakibatkan salahnya perencanaan maupun pengalokasian anggaran pembangunan untuk tahun berikutnya. Untuk itu pemerintah Kabupaten Mamuju perlu menerapkan implementasi *single data* yang didukung teknologi informasi terintegrasi. Delapan area perubahan reformasi birokrasi, meliputi: 1) Mental aparatur (terciptanya budaya kerja yang positif bagi birokrasi yang melayani, bersih, dan akuntabel); 2) Organisasi (organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran); 3) Tata laksana (sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*); 4) Peraturan perundang-undangan (regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih, dan kondusif); 5) Sumber daya manusia aparatur (SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera); 6) Pengawasan (meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang bebas KKN); 7) Akuntabilitas (meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi); 8) Pelayanan publik (pelayanan yang prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat)

## **2.2 AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI**

Capaian pelaksanaan reformasi birokrasi Kabupaten Mamuju dilihat berdasarkan komponen hasil dan komponen penguangkit. Adapun berdasarkan grand design Reformasi Birokrasi Nasional tahun 2010-2025 terdapat sasaran dan indikator keberhasilan reformasi birokrasi yang meliputi Indeks Persepsi Korupsi, Opini BPK, Integritas Pelayanan Publik, Peringkat Kemudahan Berusaha, Indeks Efektivitas Pemerintahan dan Instansi pemerintah yang akuntabel. Adapun indikator sasaran dari komponen penguangkit dan hasil meliputi:

## A. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Data mengenai capaian nilai manajemen perubahan adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Capaian Manajemen Perubahan Pemerintah Kabupaten Mamuju**



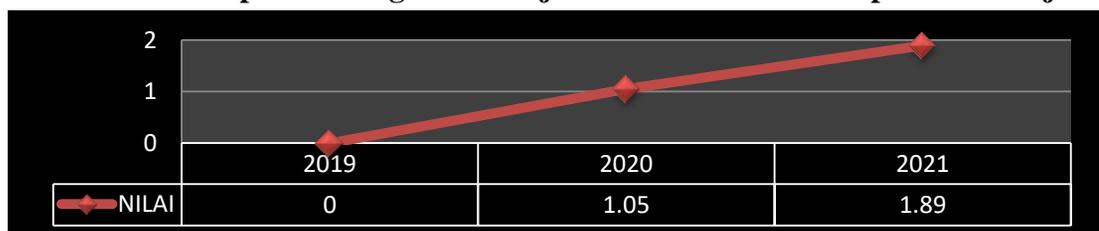
Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai pada 2020 ke 2021, dari nilai 0,94 ke nilai 0,85. Maka diperlukan upaya dalam meningkatkan manajemen perubahan antara lain mekanisme *agent of change*, penyusunan, dan evaluasi roadmap reformasi birokrasi serta belum maksimalnya layanan publik pada masing-masing OPD.

## B. Deregulasi Kebijakan

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Data mengenai capaian nilai penataan peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Capaian Deregulasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Mamuju**



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan nilai pada 2019 ke 2021, dari nilai 0 ke nilai 1,89. Namun, masih terdapat kekurangan dalam hal memastikan seluruh kebijakan memiliki peta keterkaitan antar kebijakan, dengan mencantumkan seluruh kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah Kabupaten Mamuju kemudian dikaitkan dengan kebijakan lain yang terkait baik kebijakan internal maupun eksternal sehingga dari peta keterkaitan tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu dasar dalam melakukan upaya harmonisasi kebijakan.

### C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*). Data mengenai capaian nilai penataan dan penguatan organisasi adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.3 Capaian Penataan dan Penguatan Organisasi Pemerintah Kabupaten Mamuju**



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai namun tidak terlalu signifikan pada tahun 2020 ke 2021, yaitu dari nilai 1,14 ke nilai 1. Hal ini disebabkan karena masih adanya kekurangan seperti belum dilakukannya evaluasi kelembagaan lingkup Pemerintahan Kabupaten Mamuju.

### D. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah. Data mengenai capaian nilai penataan tatalaksana adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.4 Capaian Penataan Tatalaksana Pemerintah Kabupaten Mamuju**



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

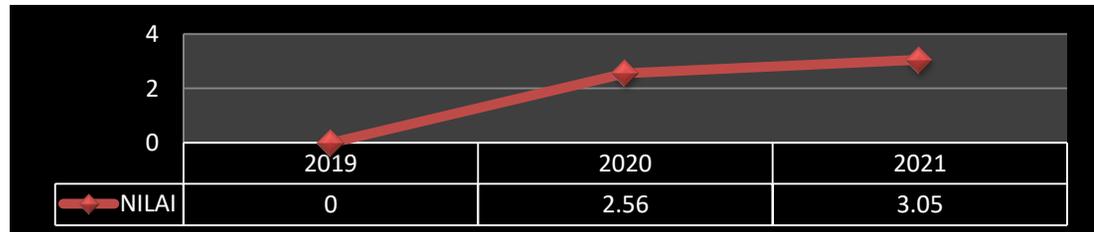
Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai pada tahun 2020 hingga 2021 dari nilai 1,69 ke nilai 0,84. Maka diperlukan upaya dalam meningkatkan nilai penataan tatalaksana antara lain menyusun proses bisnis dan SOP kegiatan utama dan penerapan SPBE.

### E. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi,

transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Data mengenai capaian nilai penataan sistem manajemen SDM adalah sebagai berikut.

**Gambar 2.5 Capaian Penataan Sistem Manajemen SDM Pemerintah Kabupaten Mamuju**



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan nilai pada tahun 2020 ke 2021, yaitu dari nilai 2,56 ke nilai 3,05. Hal ini masih memerlukan peningkatan karena masih terdapat beberapa kekurangan antara lain belum optimalnya sistem manajemen SDM dalam melakukan *assessment* kepada seluruh pegawai dan menindaklanjuti hasil *assessment* sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi pegawai secara menyeluruh dan memetakan talenta (*talent pool*) sebagai dasar penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan. Selain itu belum dilakukannya monitoring dan evaluasi terhadap SKP pegawai secara periodik untuk memantau capaian kinerja individu dan organisasi.

## F. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan akuntabilitas bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Data mengenai capaian nilai penguatan akuntabilitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.6 Capaian Penguatan Akuntabilitas Pemerintah Kabupaten Mamuju**



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa untuk tahun 2020 dan 2021 terjadi penurunan yaitu dari nilai 1,16 ke nilai 0,91. Maka diperlukan upaya dalam meningkatkan penguatan akuntabilitas antara lain keterlibatan pimpinan, dan pengelolaan akuntabilitas kinerja.

## G. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Data mengenai capaian nilai penguatan pengawasan adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.7 Capaian Penguatan Pengawasan Pemerintah Kabupaten Mamuju**



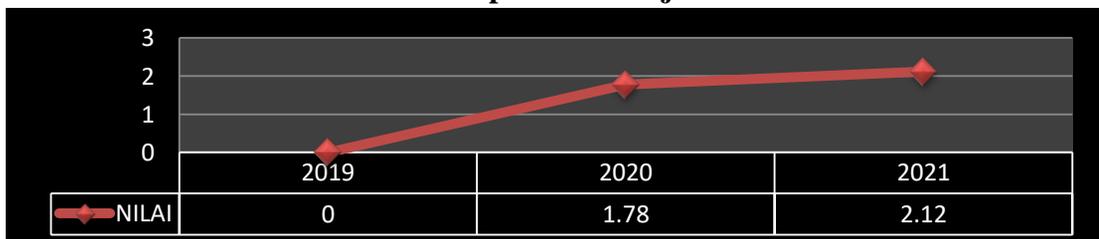
Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas dapat dilihat peningkatan nilai penguatan pengawasan untuk tahun 2020 dan 2021 yaitu dengan nilai 1,92 ke nilai 2,57. Maka diperlukan upaya dalam meningkatkan penguatan pengawasan antara lain memperkuat penerapan kebijakan pengawasan internal baik ditingkat pemerintah daerah maupun perangkat daerah dan meningkatkan efektivitas pengawasan internal pemerintah dan melakukan upaya peningkatan Kapasitas APIP. Selain itu meningkatkan pembangunan Zona Integritas terutama pada unit kerja layanan utama, sebagai upaya penerapan percepatan reformasi birokrasi dengan memperhatikan strategi yang sesuai dengan kebutuhan pemerintah Kabupaten Mamuju dan *stakeholder* yang dilayani.

## H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Data mengenai capaian nilai peningkatan kualitas pelayanan publik adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.8 Capaian Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Mamuju**



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kabupaten Mamuju oleh Kemenpan RB 2019-2020

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan nilai pada tahun 2019 hingga 2021 dari nilai 1,78 ke nilai 2,12. Maka diperlukan upaya dalam meningkatkan nilai peningkatan kualitas pelayanan publik antara lain menyiapkan kebijakan pemberian kompensasi bagi penerima layanan apabila menerima layanan

yang tidak sesuai dengan standar dan menindaklanjuti hasil survey kepuasan masyarakat.

### 2.3 IMPLEMENTASI PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

Implementasi Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Mamuju pada periode 2016-2021 secara umum telah mengupayakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui perbaikan yang berkelanjutan yang ditandai dengan meningkatnya nilai pada hampir semua komponen baik pada komponen pengungkit maupun hasil namun belum memperoleh hasil yang optimal. Hal ini tampak pada indeks reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju pada Tahun 2021, dimana indeks reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju **47,01** dengan kategori **C** yang diinterpretasikan **Buruk** (Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal ditingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja). Adapun evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2021 atas pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Mamuju merupakan yang kedua kalinya dilakukan, karena di tahun-tahun sebelumnya Pemerintah Kabupaten Mamuju tidak pernah mengisi lembar kerja evaluasi pada aplikasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi milik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Diharapkan pada penilaian selanjutnya memberikan manfaat dan perubahan signifikan bagi tata kelola Pemerintah dan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja organisasi.

Hal-hal yang telah dicapai dalam pelaksanaan birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju selama tahun 2016-2020 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.9**

#### **Capaian Proses Pada Delapan Area Perubahan**

NO	AREA PERUBAHAN		SUDAH DILAKSANAKAN / DICAPAI
<b>1.</b>	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>		
	I.	Tim Reformasi Birokrasi	
	a)	Tim Reformasi Birokrasi Telah dibentuk	Telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi sesuai kebutuhan organisasi
	b)	Tim Reformasi Birokrasi Telah Melaksanakan tugas sesuai rencana kerja	Tugas Telah dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi
	c)	Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	Seluruh rencana kerja telah dimonitoring dan dievaluasi, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti
	II.	Road Map Reformasi Birokrasi	
	a)	Road Map Reformasi Birokrasi telah disusun dan diformalkan	Road Map Reformasi Birokrasi telah disusun dan ditetapkan sebagai dokumen formal
	b)	Road Map Reformasi Birokrasi telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi	Road Map Reformasi Birokrasi terdiri atas 8 area perubahan yang terintegrasi

		c)	Road Map Reformasi Birokrasi telah mencakup “ <i>quick win</i> ”	<i>Quick win</i> ada sesuai dengan ekspektasi dan dapat diselesaikan dalam waktu cepat
		d)	Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi telah melibatkan seluruh unit organisasi	Seluruh unit organisasi telah dilibatkan dalam penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi
		e)	Telah terdapat sosialisasi/internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi kepada anggota organisasi	Seluruh anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi dan internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi
	III.	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi		
		a)	PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik	Seluruh PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik
		b)	Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja	Seluruh aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit organisasi
		c)	Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB	Seluruh Tim Asesor PMPRB telah mendapatkan pelatihan
		d)	Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Terdapat penunjukan keikutsertaan pejabat struktural lapis kedua sebagai asesor PMPRB dan yang bersangkutan terlibat sepenuhnya sejak tahap awal hingga akhir proses PMPRB
		e)	Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi	Koordinator asesor telah melakukan reviu terhadap sebagian kertas kerja sebelum menyusun kertas kerja instansi
		f)	Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dilaksanakan	Terdapat Rencana Aksi dan Tindak Lanjut (RATL) namun belum dikomunikasikan dan dilaksanakan
	IV.	Perubahan pola pikir dan budaya kinerja		
		a)	Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	seluruh jajaran pimpinan tertinggi terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi
		b)	Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan	Ada media komunikasi namun cakupannya terbatas pada pegawai tingkatan tertentu
<b>2. DEREGULASI KEBIJAKAN</b>				
	I.	Harmonisasi		
		a)	Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus	Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat
		b)	Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat	Revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat telah selesai dilakukan, atau tidak ditemukan adanya peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis

	II.	Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan	
	a)	Adanya Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/ <i>policy paper</i> , dan Paraf Koordinasi	Seluruh persyaratan lengkap dan diimplementasikan
	b)	Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan	Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan secara berkala
<b>3. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI</b>			
	I.	Penataan Organisasi	
	a)	Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis	Telah disusun desain organisasi yang seluruh unit organisasinya sesuai dengan rencana strategis
	b)	Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi	Telah disusun struktur organisasi yang mempunyai 2 tingkat organisasi (eselon)
	c)	Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi.	Mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan kelompok jabatan fungsional telah dirumuskan dengan jelas pada seluruh unit organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan instansi
	d)	Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan.	Pengalihan jabatan jabatan struktural ke jabatan fungsional belum dilakukan
	e)	Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi	Belum ada kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi
<b>4. PENATAAN TATA LAKSANA</b>			
	I.	Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP)	
	a)	Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah	Seluruh peta proses bisnis telah disusun sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah
	b)	Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi	Seluruh peta proses bisnis telah sesuai dengan tugas dan fungsi
	c)	Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi	Seluruh peta proses bisnis telah sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi
	d)	Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang	Setiap jenjang organisasi telah memiliki peta proses bisnis yang selaras dengan kinerja
	e)	Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)	Seluruh peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP
	f)	Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP	Telah dilakukan penjabaran seluruh peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP
	g)	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	Seluruh unit organisasi telah menerapkan Prosedur operasional tetap (SOP)

		h)	Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi	Terdapat evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP secara berkala dan seluruh hasilnya telah ditindaklanjuti
		i)	Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi	Telah dilakukan evaluasi terhadap seluruh peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi
	<b>II.</b>	<b>Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)</b>		
		a)	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Arsitektur SPBE	Dokumen Arsitektur SPBE telah tersedia. (Kondisi: Dokumen Arsitektur SPBE hanya mencakup sebagian dari referensi dan domain Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah (Proses Bisnis, Data dan Informasi, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, dan Layanan SPBE))
		b)	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Peta Rencana SPBE	Dokumen Peta Rencana SPBE telah tersedia (Kondisi: dokumen Peta Rencana SPBE belum mengatur muatan Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah secara lengkap (Tata Kelola SPBE, Manajemen SPBE, Layanan SPBE, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, Audit Teknologi SPBE dan Audit TIK))
		c)	Tim Koordinasi SPBE Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya	Kriteria huruf e telah terpenuhi dan tugas/program kerja Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah telah dilaksanakan sesuai perencanaan. (Kondisi: tugas/program kerja Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah belum dilaksanakan seluruhnya)
		d)	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE	Kriteria huruf e telah terpenuhi dan Manajemen Layanan SPBE dilaksanakan dengan perencanaan (Kondisi: Manajemen Layanan SPBE dilaksanakan pada sebagian proses Manajemen Layanan SPBE (Pelayanan Pengguna SPBE dan Pengoperasian Layanan SPBE))
		e)	Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik	Kriteria huruf e telah terpenuhi dan Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik memberikan

			layanan interaksi terkait kepegawaian seperti pencarian informasi, pengunggahan dan pengunduhan dokumen
		f) Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik	Kriteria huruf e telah terpenuhi dan Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik memberikan layanan interaksi terkait kearsipan seperti pencarian informasi, pengunggahan dan pengunduhan dokumen
		g) Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik	Kriteria huruf e telah terpenuhi dan Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik memberikan layanan interaksi terkait perencanaan, penganggaran, dan kinerja kegiatan pemerintah seperti pencarian informasi, pengunggahan dokumen perencanaan, dan pengunduhan dokumen perencanaan
		h) Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik	Kriteria huruf e telah terpenuhi dan Layanan Publik Berbasis Elektronik memberikan layanan interaksi terkait Publik Sektoral kegiatan pemerintah seperti pencarian informasi, pengunggahan dokumen Publik Sektoral, dan pengunduhan dokumen Publik Sektoral
<b>5. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR</b>			
	I.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	
	a)	Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan	Ya, terdapat dokumen rencana redistribusi pegawai
	b)	Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan	Ya, terdapat dokumen tentang proyeksi kebutuhan 5 tahun
	c)	Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama organisasi telah dihitung dan diformalkan	Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama organisasi telah dihitung dan diformalkan pada seluruh unit kerja
	d)	Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan organisasi	Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan organisasi
	II.	Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN	
	a)	Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat	Pengumuman penerimaan disebarluaskan melalui berbagai media
	b)	Persyaratan jelas, tidak diskriminatif	Ya, terdapat kejelasan persyaratan administrasi dan kompetensi. Persyaratan memberikan kesempatan luas kepada masyarakat.
	c)	Proses seleksi transparan, objektif, adil,	Ya, proses seleksi jelas kriteria

		akuntabel dan bebas KKN	dan prosesnya, tidak terjadi KKN, dan dapat dipertanggungjawabkan.
		d) Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka	Ya, Pengumuman hasil seleksi dapat diakses oleh publik dengan mudah
	III.	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	
		a) Telah ada standar kompetensi jabatan	Ya, terdapat kebijakan tentang kompetensi jabatan
		b) Telah dilakukan <i>asesment</i> pegawai	Telah dilakukan <i>asesment</i> kepada sebagian kecil pegawai
		c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi	Telah disusun rencana pengembangan kompetensi seluruh pegawai dengan dukungan anggaran yang mencukupi
		d) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada sebagian kecil pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi
		e) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara tidak berkala
	IV.	Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka	
		a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan	ya, terdapat kebijakan tentang promosi terbuka dan telah ditetapkan
		b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan	Pengisian jabatan pimpinan tinggi (utama, madya dan pratama) telah dilakukan melalui promosi terbuka secara terbatas
		c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif	Ya, pelaksanaan promosi dilakukan dengan cara kompetitif dan penilaian dilakukan secara obyektif
		d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen	Ya, telah ditetapkan susunan panitia seleksi yang berasal dari pihak-pihak independen
		e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka	Ya, tahapan diumumkan secara terbuka melalui media IT seperti website panitia seleksi dsb
	V.	Penetapan Kinerja Individu	
		a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja	Capaian kinerja individu belum dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja
		b) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	Seluruh pegawai telah memiliki ukuran kinerja individu yang sesuai dengan indikator kinerja individu di atasnya
		c) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu.	Telah dilakukan <i>monev</i> atas pencapaian kinerja individu secara tahunan
		d) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan

				dan sanksi lainnya terhadap sebagian kecil pegawai
	VI.	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai		
		a)	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan	Ya, terdapat kebijakan tentang disiplin/kode etik/kode perilaku
		b)	Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward)	Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward) di seluruh unit organisasi
	VII.	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan		
		a)	Informasi faktor jabatan telah disusun	Ya, terdapat dokumen tentang penyusunan Faktor Jabatan
		b)	Peta jabatan telah ditetapkan	Seluruh unit organisasi telah menetapkan peta jabatan
		c)	Kelas jabatan telah ditetapkan	Seluruh unit organisasi telah menetapkan kelas jabatan
		d)	Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ	Evaluasi jabatan telah dilaksanakan pada seluruh jabatan berdasarkan SKJ dan telah memberikan dampak pengembangan SDM
	VIII.	Sistem Informasi Kepegawaian		
		a)	Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan	Ya, terdapat sistem informasi yang dibangun sesuai dengan kebutuhan
		b)	Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan	Sebagian besar unit organisasi terus memutakhirkan Sistem Informasi Kepegawaian
		c)	Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	Ya, sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM
		d)	Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai	Ya, pegawai dapat mengakses sistem informasi kepegawaian
<b>6.</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>			
	I.	Keterlibatan Pimpinan		
		a)	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra	Seluruh pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra
		b)	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	Seluruh pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja
		c)	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Seluruh pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala
		d)	Pimpinan telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah	Pimpinan memahami kinerja serta strategi pencapaiannya dalam jangka menengah
		e)	Pimpinan memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun	Pimpinan memahami kinerja yang harus dicapai setiap tahun
		f)	Pimpinan memantau rencana aksi kinerja secara berkala	Pimpinan menindaklanjuti hasil pemantauan rencana aksi secara berkala
	II.	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja		
		a)	Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Seluruh unit organisasi berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja
		b)	Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun	Ya, terdapat dokumen pedoman

			akuntabilitas kinerja
		c)	Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara triwulanan
<b>7.</b>	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>		
	<b>I.</b>	<b>Gratifikasi</b>	
		a)	Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi Ya, telah ditetapkan kebijakan tentang penanganan gratifikasi
		b)	Telah dilakukan <i>public campaign</i> Belum dilakukan <i>public campaign</i>
		c)	Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan Ya, UPG melaporkan secara berkala tentang praktek gratifikasi
		d)	Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan Ya, terdapat evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi
		e)	Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti Ya, terdapat laporan tindak lanjut
	<b>II.</b>	<b>Penerapan SPIP</b>	
		a)	Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi Ya, terdapat peraturan pimpinan organisasi tentang SPIP
		b)	Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi Seluruh organisasi telah melakukan penilaian risiko
		c)	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi Seluruh organisasi telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi
		d)	Sistem Pengendalian Internal (SPI) telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait
		e)	Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern Sistem pengendalian intern dimonitoring dan evaluasi secara berkala
		f)	Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI Seluruh unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala
	<b>III.</b>	<b>Pengaduan Masyarakat</b>	
		a)	Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat Ya, telah ditetapkan kebijakan tentang penanganan pengaduan masyarakat
		b)	Penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti Seluruh organisasi mengimplementasikan penanganan pengaduan masyarakat
		c)	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti Sebagian besar hasil penanganan masyarakat telah ditindaklanjuti
		d)	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat Penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi tidak secara berkala
	<b>IV.</b>	<b>Whistle Blowing System</b>	
		a)	Telah terdapat <i>Whistle Blowing System</i> Ya, terdapat kebijakan tentang <i>Whistle Blowing System</i>
		b)	<i>Whistle Blowing System</i> telah disosialisasikan <i>Whistle blowing system</i> disosialisasikan ke seluruh organisasi
		c)	<i>Whistle Blowing System</i> telah diimplementasikan Ya, <i>Whistle Blowing System</i> telah diimplementasikan
	<b>V.</b>	<b>Penanganan Benturan Kepentingan</b>	
		a)	Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan Ya, terdapat peraturan/kebijakan Penanganan Benturan

				Kepentingan
		b)	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan	Penanganan Benturan Kepentingan belum disosialisasikan
		c)	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	Tidak ada Penanganan Benturan Kepentingan
		d)	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	Penanganan Benturan Kepentingan belum dimonitoring dan evaluasi
		e)	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	Belum ada tindak lanjut atas Penanganan Benturan Kepentingan
	VI.	Pembangunan Zona Integritas		
		a)	Telah dilakukan penancangan zona integritas	Ya, telah dilakukan penancangan zona integritas
		b)	Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas	Ya, telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas
		c)	Telah dilakukan pembangunan zona integritas	Pembangunan zona integritas dilakukan secara intensif
		d)	Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”	Telah terdapat unit kerja yang berpredikat menuju WBBM
	VII.	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)		
		a)	Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan	Seluruh rekomendasi yang memerlukan komitmen pimpinan telah ditindaklanjuti dalam 2 tahun terakhir
		b)	APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas.	Sebagian besar fungsi pengawasan internal tertangani oleh SDM yang kompeten baik secara kuantitas maupun kualitas
		c)	APIP didukung dengan anggaran yang memadai	Sebagian besar kebutuhan didukung oleh anggaran
		d)	APIP berfokus pada client dan audit berbasis risiko	Seluruh fungsi pengawasan internal berfokus pada client dan audit berbasis risiko
<b>8. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>				
	I.	Standar Pelayanan		
		a)	Terdapat kebijakan standar pelayanan	Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku
		b)	Standar pelayanan telah dimaklumkan	Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di website
	II.	Budaya Pelayanan Prima		
		a)	Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima	Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, sehingga seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan
		b)	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara

			online (website/media sosial) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional
		c)	Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan
		d)	Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar
		e)	Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi
		f)	Telah terdapat inovasi pelayanan
	III.	Pengelolaan Pengaduan	
		a)	Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan
		b)	Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan
		c)	Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan
		d)	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi
	IV.	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	
		a)	Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
		b)	Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka
		c)	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat
	V.	Pemanfaatan Teknologi Informasi	
		a)	Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan
<b>Hasil Antara Area Perubahan</b>			

	I.	Maturitas SPIP	
		-	Maturitas SPIP
			Level 3
	II.	Kapabilitas APIP	
		-	Indeks Internal Audit Capability Model (IACM)
			Inspektorat Daerah mendapatkan level 3 pada tahun 2020
<b>Reform</b>			
<b>1. DEREGULASI KEBIJAKAN</b>			
	I.	Peran Kebijakan	
		a)	Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya
			Semua kebijakan yang terbit telah memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya
		b)	Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi
			100%
		-	Jumlah kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan baru yang terbit
			87
		-	Jumlah kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang terbit memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi
			87
	II.	Penyelesaian Kebijakan	
			Jumlah total kebijakan yang ada dalam program legislasi K/L/Pemda
		-	Peraturan Daerah
			73
		-	Peraturan Kepala Daerah
			26
			Jumlah kebijakan di diterbitkan sesuai dalam program legislasi K/L/Pemda
		-	Peraturan Kepala Daerah
			18
<b>2. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR</b>			
	I.	Pelanggaran Disiplin Pegawai	
		-	Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya
			9
<b>3. PENGUATAN PENGAWASAN</b>			
	I.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	
		a)	Persentase penyampaian LHKPN
			99,23%
		-	Jumlah yang harus melaporkan
			260
		-	Kepala Daerah/Menteri/Kepala Lembaga
			2 (Bupati dan Wakil Bupati)
		-	Eselon I/II
			36
		-	Lainnya
			222
		-	Jumlah yang sudah melaporkan
			258
	II.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	
		-	Persentase penyampaian LHKASN
			26,85%
		-	Jumlah yang harus melaporkan (ASN tidak wajib LHKPN)
			514
		-	Jumlah Eselon III
			0
		-	Jumlah Eselon IV
			514
		-	Jumlah Fungsional dan Pelaksana
			0
		-	Jumlah yang sudah melaporkan
			138
	III.	Pembangunan Zona Integritas (ZI)	
		-	Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif):
			Sedikit unit kerja yang diusulkan dan lebih sedikit lagi unit kerja yang mendapat Predikat WBK/WBBM
		-	Jumlah seluruh Unit Kerja yang ada
			44
		-	Jumlah Unit Kerja yang dibangun Zona Integritas
			10

	IV.	Peran APIP		
		a)	APIP telah menjalankan fungsi konsultatif	APIP telah membentuk unit-unit percontohan yang unggul dalam pelaksanaan beberapa bagian dari tata kelola pemerintahan yang baik seperti perencanaan, pencatatan yang baik, pelaksanaan revidu berjenjang yang, dll yang telah menghasilkan capaian kinerja unit kerja melebihi target kinerja dan APIP aktif melakukan replikasi atas unit kerja tersebut
		b)	APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja	APIP memberikan saran terkait perbaikan proses bisnis, mekanisme kerja, dll serta memberikan masukan terkait arah kebijakan strategis unit kerja di masa yang akan mendatang
<b>HASIL</b>				
<b>1. AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN</b>				
	I.	Opini BPK		WTP
	II.	Nilai SAKIP		58

**Tabel 2.10**

**Proses Yang Belum Dicapai Pada Delapan Area Perubahan**

NO	AREA PERUBAHAN		BELUM DILAKSANAKAN / DICAPAI	
<b>1.</b>	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>			
	I.	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi		
		a)	Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi	Para asesor belum menetapkan nilai PMPRB instansi dan/atau tidak ada kriteria yang dibahas
	II.	Perubahan pola pikir dan budaya kinerja		
		a)	Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>agent of change</i> ataupun role model	Belum ada upaya untuk membentuk <i>Agent of Change</i> dan role model
<b>2.</b>	<b>PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI</b>			
	I.	Evaluasi Kelembagaan		
		a)	Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi	Belum dilakukan evaluasi untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi kepada unit organisasi
		b)	Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi	Belum dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi kepada unit organisasi
		c)	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi kepada unit kerja
		d)	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok kepada unit kerja

		e) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan
		f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya	Belum dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja pada unit organisasi
		g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya
		h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan
		i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan	Belum dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat di unit kerja
		j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi
		k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis	Belum dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis
	II.	Tindak Lanjut Evaluasi	
		a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi	Hasil evaluasi belum ditindaklanjuti
		b) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi	Hasil evaluasi belum ditindaklanjuti
<b>3. PENATAAN TATA LAKSANA</b>			
	I.	Keterbukaan Informasi Publik	
		a) Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik	Belum ada kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik
		b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	Belum ada monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik
<b>4. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR</b>			
	I.	Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN	
		a) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti ( <i>online</i> )	Pendaftaran tidak dapat dilakukan secara online dan tidak dapat segera diperoleh informasi mengenai kepastian status pendaftaran.
	II.	Penetapan Kinerja Individu	
		a) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	Pengukuran kinerja individu belum dilakukan
	III.	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	
		a) Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi	Belum ada monev atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi
<b>5. PENGUATAN PENGAWASAN</b>			
	I.	Penerapan SPIP	
		a) Telah dibangun lingkungan pengendalian	Belum ada pembangunan

			lingkungan pengendalian
	II.	Pengaduan Masyarakat	
	a)	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	Belum terdapat laporan hasil evaluasi atas tindak lanjut penanganan pengaduan masyarakat
	III.	<i>Whistle Blowing System</i>	
	a)	Telah dilakukan evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i>	Belum ada monitoring dan evaluasi <i>Whistle Blowing System</i>
	b)	Hasil evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti	Seluruh Hasil evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i> belum ditindaklanjuti
	VI.	Pembangunan Zona Integritas	
	a)	Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan	Belum ada monitoring dan evaluasi atas zona integritas
<b>6. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>			
	I.	Standar Pelayanan	
	a)	Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan	Belum dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan
	II.	Pemanfaatan Teknologi Informasi	
	a)	Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus	Belum dilakukan perbaikan
<b>Hasil Antara Area Perubahan</b>			
	I.	Kualitas Pengelolaan Arsip	
	-	Hasil Pengawasan Kearsipan	Belum ada Hasil Pengawasan Kearsipan
	II.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	
	-	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	Belum ada Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa
	III.	Kualitas Pengelolaan Keuangan	
	-	Indeks Pengelolaan Keuangan	Belum terdapat Indeks Pengelolaan Keuangan
	IV.	Kualitas Pengelolaan Aset	
	-	Indeks Pengelolaan Aset	Belum terdapat Indeks Pengelolaan Aset
	V.	<i>Merit System</i>	
	-	Indeks <i>Merit System</i>	Belum ada Indeks <i>Merit System</i>
	VI.	ASN Profesional	
	-	Indeks Profesionalitas ASN	Belum terdapat Indeks Profesionalitas ASN
	VII.	Kualitas Perencanaan	
	-	Indeks Perencanaan	Belum terdapat Indeks Perencanaan
	VIII.	Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	
	-	Penilaian Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009	Belum dilakukannya penilaian tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan publik
<b>Reform</b>			
<b>1. MANAJEMEN PERUBAHAN</b>			
	I.	Komitmen Dalam Perubahan	
	a)	Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi	Belum terdapatnya agen perubahan yang telah membuat perubahan konkret di Instansi

		-	Jumlah Agen Perubahan	0
		-	Jumlah Perubahan yang dibuat	0
		b)	Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen	Belum ada perubahan yang dibuat Agen Perubahan yang terintegrasi dalam sistem manajemen
		-	Jumlah Perubahan yang dibuat	0
		-	Jumlah Perubahan yang telah diintegrasikan dalam sistem manajemen	0
		c)	Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (reform)	Instansi belum mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (reform)
		-	Jumlah unit kerja seluruhnya	0
		-	Jumlah unit kerja yang melakukan perubahan	0
	<b>II.</b>	<b>Komitmen Pimpinan</b>		
		a)	Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya	Tidak ada target capaian reformasi di dokumen perencanaan instansi
		b)	Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi	Tidak ada perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi
		-	Jumlah unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi	0
		-	Jumlah unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi yang mendapat reward/perhatian khusus dari Pimpinan	0
	<b>III.</b>	<b>Membangun Budaya Kerja</b>		
		-	Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	Belum menyusun budaya kerja dan nilai-nilai organisasi
<b>2.</b>	<b>DEREGULASI KEBIJAKAN</b>			
	<b>I.</b>	<b>Penyelesaian Kebijakan</b>		
		-	Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi K/L/Pemda	
		-	Jumlah total kebijakan yang ada dalam program legislasi K/L/Pemda	0
			- Undang-Undang	0
			- Peraturan Pemerintah	0
			- Peraturan Presiden	0
			- Peraturan Menteri	0
		-	Jumlah kebijakan di diterbitkan sesuai dalam program legislasi K/L/Pemda	0
			- Undang-Undang	0
			- Peraturan Pemerintah	0
			- Peraturan Presiden	0
			- Peraturan Menteri	0
			- Peraturan Daerah	0
		-	Jumlah kebijakan di diterbitkan diluar/tidak sesuai program legislasi K/L/Pemda	0
			- Undang-Undang	0
			- Peraturan Pemerintah	0
			- Peraturan Presiden	0
			- Peraturan Menteri	0

		- Peraturan Daerah	0
		- Peraturan Kepala Daerah	0
<b>3.</b>	<b>PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI</b>		
	I.	Organisasi Berbasis Kinerja	
		- Penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.	Belum ada usulan
	II.	Penyederhanaan Organisasi	
		- Peta Proses Bisnis yang ideal dalam rangka Penyederhanaan Organisasi	Belum ada Peta Proses Bisnis yang ideal
		- Jumlah seluruh Peta Proses Bisnis sebelum ada Penyederhanaan Organisasi	0
		- Jumlah Peta Proses Bisnis yang seharusnya ada dalam rangka Penyederhanaan Organisasi	0
		- Jumlah Peta Proses Bisnis setelah disesuaikan dengan Penyederhanaan Organisasi	0
	III.	Hasil Evaluasi Kelembagaan	
		- Hasil Evaluasi Kelembagaan	Peringkat Komposit 1 (P-1) Skor 0-20 atau belum dilakukan evaluasi kelembagaan
<b>4.</b>	<b>PENATAAN TATALAKSANA</b>		
	I.	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan	
		- Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan	Peta proses bisnis telah disusun dan belum mempengaruhi penyederhanaan jabatan
	II.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi	
		a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien	Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien
		b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien	Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien
	III.	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat	
		a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal	Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah direncanakan, didefinisikan, dan ditetapkan.
		b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal	Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah direncanakan, didefinisikan, dan ditetapkan.
		c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal	Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah direncanakan, didefinisikan, dan ditetapkan.
<b>5.</b>	<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR</b>		
	I.	Kinerja Individu	

	a)	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya	Tidak ada ukuran kinerja individu yang berorientasi hasil (outcome)
	b)	Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan	Pemberian tunjangan kinerja/penghasilan belum didasarkan pada pencapaian kinerja individu
	<b>II.</b>	<b>Evaluasi Jabatan</b>	
	-	Hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang	Belum menyampaikan hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi
	-	Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama keatas	0
	-	Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama keatas yang sudah menjabat lebih dari 5 th	0
	-	Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama keatas sudah menjabat lebih dari 5 th yang sudah dirotasi	0
	<b>III.</b>	<b>Assessment Pegawai</b>	
	-	Hasil <i>assessment</i> telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai	Hasil <i>assessment</i> belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai
	<b>IV.</b>	<b>Pelanggaran Disiplin Pegawai</b>	
	-	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai	0
	-	Jumlah pelanggaran tahun ini	0
	-	Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman	0
	<b>V.</b>	<b>Kebutuhan Pegawai</b>	
	-	Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru	Belum ada hasil perhitungan kebutuhan pegawai yang menjadi dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru
	-	Jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan hasil analisis perhitungan kebutuhan pegawai	0
	-	Jumlah formasi yang diusulkan	0
	<b>VI.</b>	<b>Penyetaraan Jabatan</b>	
	-	Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional dalam rangka penyederhanaan Birokrasi	Belum terdapat penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi
	-	Jumlah Jabatan Administrasi	0
	-	Jumlah Jabatan Administrasi yang telah disetarakan	0
	<b>VII.</b>	<b>Manajemen Talenta</b>	
	a)	Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan	Belum dilakukan pemetaan talenta
	b)	Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	Belum ada penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi
	-	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi	0
	-	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi yang ditetapkan pengisiannya melalui proses manajemen talenta	0
<b>6.</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>		
	<b>I.</b>	<b>Efektifitas dan Efisiensi Anggaran</b>	

		- Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien	Belum dilakukan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien
		- Jumlah Program/Kegiatan yang ada sebelumnya:	0
		- Jumlah program	0
		- Jumlah kegiatan	0
		- Jumlah Program/Kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi:	0
		- Jumlah program	0
		- Jumlah kegiatan	0
		- Persentase Sasaran dengan capaian 100% atau lebih	0
		- Jumlah Sasaran Kinerja	0
		- Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih	0
		- Persentase Anggaran yang berhasil <i>direfocussing</i> untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi:	0
		- Jumlah Anggaran Total	0
		- Jumlah Anggaran yang berhasil <i>direfocussing</i>	0
	II.	Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja	
		- Aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran	Aplikasi belum digunakan untuk pemanfaatan monitoring kinerja
	III.	Pemberian Reward and Punishment	
		- Hasil Capaian/Monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi	Capaian Kinerja (Perjanjian kinerja) belum menjadi unsur dalam pemberian reward and punishment.
	IV.	Kerangka Logis Kinerja	
		- Terdapat Peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai	Peta strategis (Kerangka Logis) belum ada
<b>7. Penguatan Pengawasan</b>			
	I.	Mekanisme Pengendalian Aktivitas Utama (SPIP)	
		- Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.	Tidak terdapat pengendalian atas aktivitas utama organisasi
	II.	Penanganan Pengaduan Masyarakat	
		- Persentase Penanganan Pengaduan Masyarakat	0
		- Jumlah pengaduan masyarakat yang harus ditindaklanjuti	0
		- Jumlah pengaduan masyarakat yang sedang diproses	0
		- Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti	0
	III.	Pembangunan Zona Integritas (ZI)	
		- Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI:	Belum ada pemetaan unit kerja untuk membangun Zona Integritas
		- Jumlah Unit Kerja yang memiliki resiko integritas tinggi	10
		- WBK dalam 1 tahun:	
		- Jumlah Unit Kerja yang telah Diusulkan	10

		-	Jumlah Unit Kerja Mendapat Predikat WBK	10
		-	WBBM dalam 1 tahun:	10
		-	Jumlah Unit Kerja yang telah Diusulkan	10
		-	Jumlah Unit Kerja Mendapat Predikat WBBM	10
<b>8. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>				
	I.	Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik		
		a)	Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada: 1) Kesesuaian Persyaratan 2) Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur 3) Kecepatan Waktu Penyelesaian 4) Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis 5) Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan 6) Kompetensi Pelaksana/Web 7) Perilaku Pelaksana/Web 8) Kualitas Sarana dan prasarana 9) Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	Belum dilakukan upaya dan/atau inovasi
		-	Jumlah Inovasi yang dibuat	0
		-	Jumlah Inovasi yang berpengaruh terhadap perbaikan layanan	0
		b)	Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: 1) Waktu lebih cepat 2) Alur lebih pendek/singkat 3) Terintegrasi dengan aplikasi	Belum ada upaya dan/atau inovasi yang mempermudah pada perijinan/pelayanan
		-	Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar	0
		-	Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah	0
	II.	Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi		
		-	Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab	Belum dilakukannya penanganan pengaduan dan konsultasi yang dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab
		-	Jumlah Pengaduan dan konsultasi yang masuk	0
		-	Jumlah Pengaduan dan konsultasi yang langsung direspon dan tertangani sesuai SOP	0
<b>HASIL</b>				
<b>1. KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>				
		-	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	
<b>2. PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN</b>				
		-	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	Belum ada IPAK
<b>3. KINERJA ORGANISASI</b>				
	I.	Capaian Kinerja		Belum ada capaian kinerja
	II.	Kinerja Lainnya		Belum memiliki penghargaan yg terkait dengan Reformasi Birokrasi
	III.	Survei Internal Organisasi		Belum ada survey internal organisasi

Berdasarkan pada tabel di atas masih terdapat beberapa indikator yang belum terlaksana dan belum memiliki data, oleh karena itu diharapkan pada laporan implementasi berikutnya mengalami perbaikan dengan melibatkan seluruh elemen sehingga tujuan dari pelaksanaan penilaian Reformasi Birokrasi dapat terwujud.

## 2.4 DAMPAK/HASIL KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI

Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada penilaian 2 (dua) tahun 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 2016-2021 ditujukan untuk mencapai sasaran dengan empat prioritas antara lain yaitu: 1) Prioritas pembenahan manajemen pemerintah daerah; 2) Prioritas yang harus terus dipelihara; 3) Prioritas yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan; 4) Zona Integritas menuju WBK/WBBM sasaran tersebut diukur dengan beberapa indikator yang tertuang dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2016-2021. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan berbagai capaian atas target dari ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan pada Road Map Birokrasi 2016-2021.

**Tabel 2.11**

### **Pencapaian Ukuran Keberhasilan Road Map Reformasi Birokrasi 2016-2021**

#### **A. Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintah Daerah**

##### **1. SDM**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Meningkatnya kualitas dan kuantitas SDM Aparatur Pemkab Mamuju	Jumlah CPNS yang direkrut sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan	60 Orang	74 Orang
	Persentase pegawai yang ditempatkan sesuai dengan standar kompetensi	85%	80%
	Persentase pegawai yang ditingkatkan kompetensinya sesuai kebutuhan unit kerja	90%	12,5%
Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase pegawai yang capaian kinerjanya sesuai target	90%	90%
	Persentase kepatuhan pegawai untuk memenuhi aturan disiplin	90% (Rata-rata)	80%
Meningkatnya kesejahteraan pegawai	Peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pembayaran tambahan penghasilan pegawai (TPP)	100%	100%

## 2. SDM

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya kualitas dan kuantitas aparat pengawasan	Pakta integritas	100%	100%
	Jumlah auditor	24	24
	Persentase aparat pengawas yang memperoleh peningkatan kompetensi	60%	100%
Meningkatnya penerapan SPIP	Persentase OPD yang menerapkan SPIP	100%	100%
	Persentase penyimpangan yang ditindaklanjuti tepat waktu	100%	100%

## 3. Tatalaksana

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya Efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi di SKPD	Jumlah SKPD yang menyusun SOP	100%	100%
	Persentase SKPD yang menyusun Dokumen Analisis jabatan	100%	100%
Meningkatnya penerapan teknologi informasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi	Persentase jenis pelayanan publik yang menerapkan teknologi informasi	80%	80%
	Tingkat kepuasan masyarakat atas Pelayanan Publik (IKM)	75,15%	90,31%

### B. Prioritas yang harus terus dipelihara

#### 1. Mempertahankan opini WTP dan BPK

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Diperolehnya Opini WTP dari BPK	Opini BPK	WTP	WTP

#### 2. Pemenuhan kewajiban bagi pimpinan untuk menyerahkan LHKPN

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya pejabat yang menyerahkan LHKPN	Persentase pejabat yang telah menyerahkan LHKPN	100%	100%

#### 3. Penyediaan sarana pengaduan untuk penyampaian informasi indikasi terjadinya KKN

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya efektivitas sarana pengaduan untuk penyampaian informasi indikasi terjadinya KKN	Persentase pengaduan yang berhasil ditindaklanjuti melalui pengaduan masyarakat secara online (Lapor SP4N)	100%	100%

#### 4. Pendidikan gratis sampai tingkat SLTP

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya kualitas pelayanan gratis pendidikan	Jumlah Penerima Pakaiian gratis	16.891 siswa	21.834 siswa

#### 5. Peningkatan Kapasitas Guru

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya kuantitas dan kualitas guru	Persentase guru yang memperoleh peningkatan kompetensi	100%	30%
	Rasio jumlah guru dengan kebutuhan	100%	60%
	Persentase guru yang telah memperoleh sertifikasi	90%	28%

#### 6. Pelayanan Kesehatan Prima

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya Pelayanan Kesehatan	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan	74.00	

#### 7. Nilai akuntabilitas kinerja kategori B

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja menjadi B	Nilai akuntabilitas kinerja	B	B

### C. Prioritas yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan

#### 1. Pelayanan Perizinan

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya pelayanan perizinan	Nilai indikator Kepuasan Masyarakat (IKM) DPM-PTSP	81.66	90,31
	Persentase Pelayanan Izin Sesuai Waktu	100%	100%
	Jumlah pengaduan	5	16
	Rata-rata respon waktu pengaduan	3 jam	1 Jam
	Rata-rata hari penyelesaian perizinan	5 JK	3 Hari

#### D. Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
1	2	3	4
Meningkatnya unit kerja yang ditetapkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Jumlah unit kerja yang ditetapkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM	10	10

## **2.5 TANTANGAN/HAMBATAN**

Mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel dan pelayanan publik yang prima, menjadi fokus pemerintah mewujudkan reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan yang baik akan membawa kepada budaya kinerja yang baik, hal ini karena sumber daya aparatur pada pemerintah memiliki keterampilan dan keahlian yang baik, sehingga dapat bekerja secara optimal, dan maksimal yang mana ini akan berdampak pada budaya kerja yang baik pula. Pemerintah juga harus memiliki integritas yang tinggi, mengingat dengan integritas yang tinggi maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pemerintah. Integritas sangat erat dengan sumber daya aparatur pemerintah. Integritas tidak hanya berkaitan dengan individu tapi juga berkaitan dengan antar individu yang dalam pemerintah digambarkan sebagai sumber daya aparatur.

Pada sisi lain, tidak mudah mewujudkan reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang baik mengingat tingginya kompleksitas permasalahan yang terjadi dalam birokrasi. Seringkali, permasalahan kecil yang kurang mendapatkan perhatian dalam birokrasi, menjadikan kinerja birokrasi menjadi lamban, dan tidak mampu untuk meningkatkan produktifitas guna memberikan pelayanan yang optimal. Sehingga tujuan dari reformasi birokrasi tidak dapat terwujud. Oleh karena itu, reformasi birokrasi yang sangat penting sebagai upaya penguatan birokrasi harus menjadi fokus bagi pemerintah, mengingat pada dasarnya apabila ingin pemerintah memiliki kapasitas yang baik, maka hal utama yang menjadi fokus adalah pada penguatan birokrasi. Adapun permasalahan yang dihadapi dalam upaya melaksanakan reformasi birokrasi yaitu:

### **A. Intervensi Politik**

Intervensi politik dalam manajemen ASN di tingkat daerah hingga saat ini masih ada namun relatif kecil. Hal ini tetap menjadi perhatian dalam menciptakan ASN yang Unggul dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Salah satunya adalah dengan memastikan terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan manajemen kepegawaian.

Intervensi politik dalam manajemen ASN ditingkat Kabupaten Mamuju sebaiknya diarahkan pada penciptaan Manajemen tata Kelola pemerintahan yang professional, efektif efisien, Berorientasi Pelayanan Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaktif dan Kolaboratif (BerAkhlah) dimana aspek pengawasan terkait peningkatan pelayanan dan akuntabilitas kinerja yang merupakan ranah politik (legislatif) seharusnya lebih berkontribusi aktif sehingga menciptakan pemerintahan yang lebih baik.

Komitmen Pemerintah daerah terhadap intervensi politik dalam manajemen ASN telah dituangkan dalam dokumen RPJMD 2021-2026 terlihat pada Misi Kesatu

yakni Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dimana strategi untuk mencapai misi tersebut di tindak lanjuti dengan upaya pencapaian Indeks Profesionalitas ASN.

## **B. Inkapabilitas ASN dan Mentalitas SILO**

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah unsur utama penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik semakin dituntut profesional maka peningkatan kualitas SDM, sarana dan prasarana dan kelembagaan harus terus ditingkatkan. Berlakunya UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan PNS semakin profesional dan pelayanan semakin baik di tahun-tahun mendatang. Selain itu Kualitas SDM ASN menjadi syarat utama dalam tercapainya cita-cita Reformasi Birokrasi. Berikut gambaran kondisi SDM ASN Pemerintah Kabupaten Mamuju sampai pada tahun 2020:

### **1. Rata-Rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan**

Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Kegiatan pendidikan dan pelatihan memberikan dividen kepada pegawai di dalam suatu organisasi, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Melalui pendidikan dan pelatihan pegawai akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi organisasi. Capaian rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan pada tahun 2015-2019 Kabupaten Mamuju cenderung meningkat. Tercatat di tahun 2016-2019 capaian kinerja pada indikator rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan terus mengalami peningkatan, namun di tahun 2019 mengalami penurunan yaitu 24,41 JP/Tahun jika dibandingkan data tahun sebelumnya yaitu sebesar 24,76%, hal ini kemungkinan disebabkan setiap OPD harus menganggarkan biaya diklat untuk setiap ASN, sementara ketersediaan APBD masih sangat rendah dan fluktuatif.

### **2. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal**

Persentase keikutsertaan ASN dalam Pendidikan dan pelatihan disebabkan karena ketersediaan biaya pada setiap tahun APBD masih sangat rendah dan sangat fluktuatif dari tahun ketahun. Tercatat persentase ASN yang mengikuti diklat pada tahun 2017-2019 mengalami stagnan di angka 9,79%.

### **3. Persentase Pejabat ASN Yang Telah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Struktural**

Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural pada tahun 2016-2019 cenderung menurun. Tercatat pada tahun 2016 persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural sebesar 31,99% meningkat 35,15% di tahun 2017, lalu mengalami penurunan di tahun 2018 dan 2019 sebesar 22,26. Hal ini dipengaruhi kuota untuk calon peserta diklat terbatas.

#### **4. Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah**

Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah dalam hal ini instansi daerah yaitu perangkat daerah Kabupaten yang meliputi Sekretariat Dewan, Sekretariat DPRD, dinas/badan daerah, dan lembaga teknis daerah. JPT terdiri atas JPT utama, JPT madya, dan JPT pratama, berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah meliputi:

- a. Kepeloporan dalam bidang;
- b. Keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan, dan kepemimpinan manajemen;
- c. Pengembangan kerja sama dengan instansi lain;
- d. Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

Pada periode tahun 2016-2019 terjadi peningkatan jumlah jabatan pimpinan tinggi di Kabupaten Mamuju. Pada tahun 2019 yakni berjumlah 37 jabatan, sebagaimana amanat PP nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah yang mengatur tentang pembentukan dan susunan serta tipologi perangkat daerah.

#### **5. Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah**

Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, yang terdiri atas:

- a. Jabatan administrator; dimana pejabatnya bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, atau disebut juga pejabat eselon III;
- b. Jabatan pengawas; dimana pejabatnya bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, atau disebut juga pejabat eselon IV;
- c. Jabatan pelaksana; dimana pejabatnya bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pada

tahun 2016 s/d tahun 2017 terjadi peningkatan, namun di tahun 2018 terjadi penurunan dan meningkat kembali di tahun 2019 sebanyak 173 jabatan.

#### 6. Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional dalam ASN terdiri atas :

- a. Jabatan fungsional keahlian: ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama.
- b. Jabatan fungsional keterampilan: penyelia, mahir, terampil, dan pemula.

**Tabel 2.12**  
**Capaian Kinerja Urusan Kepegawaian Serta Pendidikan Dan Pelatihan**  
**Tahun 2016-2020**

NO	INDIKATOR	SATUAN	2016	2017	2018	2019	2020
1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam Belajar	1,53	1,56	1,58	1,59	0,16
2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	2,92	1,99	2,61	0,71	N/A
3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	2,92	1,99	2,61	0,71	N/A
4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Jabatan	33	34	35	37	N/A
5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Jabatan	153	170	168	173	N/A
6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	2495	2183	1383	2293	N/A

*Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Mamuju, 2021*

Kondisi di atas menunjukkan bahwa persentase ASN yang mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan kapasitas SDM semakin menurun dikarenakan rendahnya kuota peserta seiring dengan keterbatasan anggaran. Selain itu salah satu yang mempersulit pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah rendahnya kompetensi ASN bahkan sebagian bersikap resisten dan tidak memahami esensi Reformasi Birokrasi. Hal tersebut diperburuk dengan mentalitas silo yang menjadi penghadang upaya sinergitas agenda-agenda Reformasi Birokrasi dan membentuk persepsi bahwa

Reformasi Birokrasi hanyalah menjadi suatu tugas dari instansi atau sebagian orang yang ditugaskan hanya administratif.

### **C. Pembelajaran**

Kepemimpinan (*leadership*) birokrasi yang memiliki komitmen dan berintegritas merupakan hal yang harus dimiliki setiap birokrasi. *Organization For Economic Co-Operation And Development* (2001 : 16-19), mendefinisikan peran pemimpin sektor publik adalah sebagai berikut:

#### **1. Agen perubahan/reformasi**

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam pelaksanaan reformasi sektor publik karena melibatkan dua aspek reformasi yang paling penting: perubahan dan orang. Kepemimpinan dimanifestasikan dalam hubungan antar manusia. Pemimpin yang baik menginspirasi orang. Mengubah organisasi sebenarnya tentang mengubah perilaku orang; jadi organisasi yang mengalami reformasi membutuhkan kepemimpinan. Para pemimpin, yang tersebar di seluruh organisasi, dapat membantu menyebarkan dan mempertahankan nilai-nilai baru yang diperlukan untuk keberhasilan reformasi sektor publik. Alih-alih menjadi figur otoritas yang sangat kuat, para pemimpin di masa depan harus mampu membujuk orang dan memfokuskan upaya mereka pada tujuan bersama.

#### **2. Meningkatkan kapasitas/kinerja organisasi**

Kepemimpinan adalah variabel penting dan krusial yang mengarah pada peningkatan kapasitas manajemen serta kinerja organisasi. Dalam budaya organisasi tertentu, bagaimana kepemimpinan dilakukan sebagian besar menentukan tingkat kapasitas manajemen, dengan memobilisasi penggunaan sumber daya yang tersedia seperti tenaga kerja, uang, dan informasi, dan lain-lain dan dengan mempengaruhi berbagai sistem manajemen seperti manajemen SDM, sistem penganggaran, pengaturan kelembagaan, dan TI, dan lain-lain.

Peningkatan kapasitas manajemen, bagaimanapun, tidak selalu mengarah pada kinerja organisasi yang lebih tinggi. Kapasitas manajemen harus digunakan untuk mencapai kinerja organisasi. Untuk melakukan ini, peran pengarah para pemimpin sangat penting dalam mencapai target kinerja. Budaya organisasi mempengaruhi proses ini secara langsung atau tidak langsung, kadang-kadang sebagai akselerator atau terkadang sebagai penghambat. Dalam hal ini, kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai peningkatan kapasitas manajemen dan kinerja organisasi. Tetapi belum ada studi empiris khusus yang mengeksplorasi hubungan sejauh ini. Ini adalah salah satu bidang utama yang akan diselidiki dalam studi kepemimpinan masa depan.

Dalam mengukur kinerja organisasi, adanya pergeseran fokus dari keluaran ke hasil. Ini sejalan dengan perubahan yang diperlukan dalam budaya layanan sipil. Bukan output tetapi dampak pada masyarakat yang benar-benar penting, yang membuka cakrawala untuk masalah yang lebih kompleks dan lintas sektoral.

Kepemimpinan sangat penting untuk mendukung perubahan budaya, mengomunikasikan fokus masyarakat baru, memotivasi staf untuk tugas ini dan memfasilitasi kerja sama lintas batas departemen. Kerangka kerja yang berorientasi pada hasil ini biasanya memberi organisasi kebebasan dan fleksibilitas tingkat tinggi untuk berkontribusi pada hasil. Para pemimpin harus dapat menggunakan fleksibilitas ini, memotivasi staf mereka dan memberi mereka insentif yang sesuai untuk memenuhi misi. Akhirnya, para pemimpin (atau kadang-kadang manajer) akan bertanggung jawab atas hasil dari agensi mereka.

### **3. Mengintegrasikan kegiatan manajemen SDM**

Kepemimpinan merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini juga memainkan peran mengintegrasikan antara berbagai komponen manajemen sumberdaya manusia. Sangat penting untuk mendefinisikan keterampilan dan kompetensi yang harus dimiliki pemimpin masa depan. Atas dasar ini, prosedur seleksi harus memastikan pelamar dengan kompetensi terbaik serta keinginan yang kuat untuk bekerja dengan orang-orang diangkat. Dalam hal ini, kompetensi kepemimpinan perlu diuji secara menyeluruh.

Ada hubungan yang sangat erat antara kepemimpinan sektor publik dan etika layanan publik. Biasanya, para pemimpin sektor publik harus menunjukkan standar etika yang tinggi tentang transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, peran mereka sebagai promotor standar pelayanan publik yang tinggi secara umum menjadi lebih penting karena etika layanan publik merupakan prasyarat untuk, dan mendukung, kepercayaan publik, dan merupakan batu kunci tata kelola yang baik.

## **BAB III**

### **ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS**

Faktor lingkungan yang dimaksud dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini adalah *context* (konteks) di mana birokrasi beroperasi. Sedangkan isu strategis merupakan *content* (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses Reformasi Birokrasi.

#### **3.1 LINGKUNGAN REFORMASI BIROKRASI**

Lingkungan Reformasi Birokrasi dalam Road Map ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program Reformasi Birokrasi, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi, penegakan dan kepastian hukum, administrasi dan kelembagaan, budaya birokrasi, serta globalisasi dan transformasi digital.

##### **A. Politisasi dan Kooptasi**

Posisi politisasi dan kooptasi birokrasi masuk dalam kategori *Bureaucratic Politics*. *Bureaucratic Politics* mengacu pada bentuk perhatian selektif yang disengaja (*intended*) dengan tujuan memelihara dan melindungi identitas organisasi (*focus on identity*). Ini termasuk perilaku organisasi yang didorong oleh pertimbangan perlindungan wilayah dan pencarian reputasi. Istilah ‘politik birokrasi’ digunakan untuk menggarisbawahi bahwa dalam perspektif ini menganggap organisasi publik sebagai aktor politik dalam yang dikemukakan oleh mereka yang berada di atas (yang memiliki kekuasaan).

Unsur politis dalam pemerintahan masih memiliki kaitan yang erat dengan proses kooptasi dalam birokrasi, mengingat kooptasi sendiri adalah kondisi dimana suatu organisasi/lembaga yang sudah ada anggotanya hendak melakukan pemilihan anggota baru. Hal ini berarti bahwa, dalam proses pemilihan anggota baru dalam suatu organisasi/lembaga oleh anggota dalam organisasi/lembaga itu sendiri dapat terjadi penyelewengan karena hak kooptasi yang tidak dikontrol.

Oleh karena itu, unsur politis harus dikontrol dan dibatasi, serta proses kooptasi dalam birokrasi harus memiliki sistem yang jelas sehingga tidak terjadi unsur penyelewengan dalam menjalankan pemerintahan. Selain itu netralitas birokrasi haruslah menjadi langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompeten. Adanya politisasi dan kooptasi politik terhadap birokrasi, membuat birokrasi menjadi tidak profesional, tidak netral, berkinerja rendah dan rentan terhadap korupsi, kolusi dan nepotisme ketika tidak diiringi sistem integritas nasional yang belum terbangun, pengawasan intern pemerintah yang masih inkapabel dan *immature*, serta etika publik yang belum terpelihara.

## **B. Penegakan dan Kepastian Hukum**

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Daerah ditetapkan sebagai bentuk melaksanakan ketentuan Pasal 353 dalam rangka memberi kepastian hukum terhadap tata cara pengenaan sanksi administratif dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 383 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada Peraturan Pemerintah mengamankan bahwa Pembinaan dilakukan terhadap teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan yang diserahkan ke daerah kabupaten/kota.

Sedangkan pengawasan teknis sebagaimana dimaksud dilakukan terhadap teknis pelaksanaan substansi urusan pemerintahan yang diserahkan ke daerah provinsi, dan pengawasan teknis sebagaimana dimaksud dilakukan terhadap teknis pelaksanaan substansi urusan pemerintahan yang diserahkan ke daerah kabupaten/kota. Pengawasan internal dilaksanakan secara rutin oleh Inspektorat Kabupaten Mamuju, agar kinerja pembangunan lebih berdaya guna dan berhasil guna tanpa ada penyalahgunaan dalam pemanfaatan keuangan daerah dengan menguasai teknik/teori pengawasan dan penilaian akuntabilitas kinerja.

Fokus pengawasan pada pengawasan internal secara berkala pada semua obyek pemeriksaan (obrik) yaitu sejumlah 33 Perangkat Daerah dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Mamuju. Capaian kinerja pengawasan ditunjukkan dengan hasil capaian 2 (dua) indikator kinerja yakni persentase tindak lanjut temuan dan jumlah temuan BPK. Dalam kurun waktu tahun 2016-2019, indikator persentase tindak lanjut temuan baru mencapai angka sebesar 69% dari target 75% hal ini berarti belum dapat mencapai target demikian pula halnya dengan indikator jumlah temuan BPK juga belum mencapai target yakni capaian baru pada angka 69%.

Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem *Reward* dan *Punishment*. Pemerintah perlu mendorong pemberian penghargaan bagi *stakeholder's* yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau bahkan yang tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

## **C. Administrasi dan Kelembagaan**

Administrasi dan kelembagaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Isu strategis mengenai administrasi dan kelembagaan tercermin dalam birokrasi pemerintahan yang cenderung menganut *Parkinson's Law*. Menurut Prof. C. Northcote Parkinson dalam bukunya *Parkinson's Law And Other Studies In*

*Administration* (1957:4), birokrasi cenderung melakukan: 1) Setiap birokrasi berusaha untuk meningkatkan jumlah bawahannya; 2) Setiap birokrasi akan selalu menciptakan tugas baru bagi dirinya sendiri yang diragukan manfaat dan artinya. Dampak adanya *Parkinson's Law* dalam birokrasi ada dua yaitu:

1. Proses administrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih sangat lamban, dan cenderung memiliki sistem yang rumit dan bertele-tele, padahal ini tidak boleh terjadi, mengingat ini akan menjadi salah satu penyebab produktifitas pemerintah menurun, dan kinerja pemerintah menjadi tidak optimal; dan
2. Kelembagaan pemerintah yang masih belum mampu untuk mendukung arah pembangunan pemerintah kedepan yang mana hal tersebut merupakan perwujudan dari upaya untuk mencapai visi dan misi daerah. Sering kali, kelembagaan pemerintah dibuat hanya untuk sekedar ada, tanpa melihat apakah lembaga tersebut mendukung upaya pencapaian visi dan misi daerah. Maka, dampak yang terjadi adalah kinerja daerah menjadi tidak efektif, dan terjadi pemborosan anggaran. Oleh karena itu, kedepan penguatan administrasi dan kelembagaan menjadi isu yang penting bagi pemerintah.

Konsep pengembangan kapasitas kelembagaan menurut Grindle (1997) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai "*ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*". Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada "*improvement in the ability of public sector organizations*". Dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan. Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut Grindle adalah:

1. Dimensi pengembangan SDM, yang berfokus pada personil yang profesional dan kemampuan teknis serta kegiatan yang akan dilakukan untuk dimensi ini adalah training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen, yang dapat secara gamblang mengetahui personil yang kompeten;
2. Dimensi penguatan organisasi, yang berfokus pada tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta kegiatan yang akan dilakukan untuk dimensi ini adalah dengan menerapkan sistem insentif, menyediakan perlengkapan personil, memperkuat budaya kepemimpinan serta budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial; dan
3. Reformasi kelembagaan, yang berfokus pada kelembagaan dan sistem serta makro struktur, dengan tipe kegiatan seperti aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi, dimensi ini lebih berkaitan dengan aspek eksternal diluar lembaga itu sendiri.

**Tabel 3.1**  
**Dimensi dan Fokus dari Inisiasi Pembangunan Kapasitas Kelembagaan**

Dimensi	Fokus	Tipe Kegiatan
Pengembangan sumber daya manusia	Pasokan tenaga profesional dan teknis	Pelatihan, gaji, kondisi kerja, rekrutmen
Penguatan Organisasi	Sistem manajemen untuk meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik; struktur mikro	Sistem insentif, pemanfaatan personel, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial
Reformasi Institusi	Lembaga dan sistem; struktur makro	Aturan dan regulasi ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, reformasi konstitusi

*Sumber: Grindle (1997)*

#### **D. Budaya Birokrasi**

Suatu birokrasi apabila ingin memiliki sistem yang baik maka organisasi tersebut harus memiliki budaya yang baik pula, mengingat unsur budaya dalam suatu birokrasi memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian tujuan birokrasi. Budaya yang baik dalam birokrasi dapat terbentuk melalui komitmen bersama antara pimpinan dan anggota.

Namun, yang perlu diperhatikan yaitu bahwa unsur pimpinan dalam birokrasi menjadi sangat penting untuk membentuk budaya organisasi yang baik, mengingat seorang pemimpin memiliki kekuatan dan kekuasaan untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya. Artinya pemimpin memiliki kendali penuh untuk mewujudkan birokrasi seperti apa kedepannya yang salah satu caranya adalah melalui penguatan budaya organisasi yang baik.

Budaya dalam birokrasi tidak serta-merta dapat terbentuk. Antara pimpinan dan anggota harus memiliki pandangan dan kesadaran yang tinggi bahwa meningkatkan kinerja birokrasi adalah tugas bersama dan bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, dalam membentuk budaya yang baik dalam birokrasi dibutuhkan sinergi yang baik antara pimpinan dan anggota atau bawahan, mengingat budaya organisasi sangatlah penting guna meningkatkan kinerja birokrasi.

Dalam merubah budaya birokrasi maka diperlukan manajemen perubahan. Menurut Robbin, manajemen perubahan terdapat 5 (lima) unsur, yaitu:

1. Determinan keadaan yang memaksa untuk berubah, baik internal maupun eksternal;
2. *Organizational Initiator*, adanya agen perubahan yang berfungsi sebagai pemantik perubahan yang ada dalam organisasi;

3. *Intervention Strategies*, menjelaskan perubahan dalam hal apa, bisa dalam hal struktur, teknologi, organisasi, dan proses;
4. Implementasi (*implementation*), terdiri atas proses perubahan dan implementasi taktik. Proses perubahan dari mencairkan budaya lama, bergerak menuju budaya baru dan membekukan budaya baru. Taktik terdiri atas intervensi, persuasi, partisipasi, dan melalui peraturan;
5. Hasil (*result*), yang diharapkan dari manajemen perubahan adalah organisasi yang efektif, artinya organisasi yang dapat mencapai tujuannya.

#### **E. Globalisasi dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan**

*Sustainable Development Goals* (SDGs) menjadi rujukan bersama bagi pemerintahan di seluruh dunia untuk menciptakan kondisi dunia yang lebih baik dengan terwujudnya 17 tujuan berkelanjutan pada tahun 2030. Pengetahuan dasar yang memadai terhadap SDGs diharapkan dapat membantu para ASN dalam memposisikan perannya di kancah global maupun regional. Selain itu, pada tataran global terdapat sejumlah isu yang menarik perhatian negara-negara di seluruh dunia, antara lain berkaitan dengan pemanfaatan “Big Data”, pelayanan terintegrasi (*integrated service*), pelayanan yang lebih mengakomodir keunikan individu masyarakat, dan pemanfaatan *artificial intelligence* di ranah publik. Dalam era globalisasi, aparatur juga perlu mengembangkan kompetensi yang selaras dengan tuntutan zaman, sekaligus tetap membumi dan memperhatikan khazanah lokal.

Tantangan yang termuat dalam Kesepakatan Global Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) antara lain:

1. Tidak Ada Kemiskinan  
Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuknya di mana saja.
2. Menghapuskan Kelaparan  
Mengakhiri kelaparan dan kematian akibat kelaparan, mencapai keamanan pangan dan perbaikan nutrisi, serta menggalakkan pertanian yang berkelanjutan.
3. Kesehatan yang Baik.  
Memastikan hidup sehat dan menggalakkan kesejahteraan bagi semua orang pada segala usia.
4. Pendidikan Berkualitas  
Memastikan pendidikan inklusif bagi semua orang, dan menggalakkan kesetaraan serta kesempatan belajar seumur hidup yang berkualitas.
5. Kesetaraan Gender  
Mencapai kesetaraan gender melalui pemberdayaan kaum wanita dan anak perempuan.

6. Air Bersih dan Sanitasi  
Memastikan ketersediaan dan pengelolaan air serta sanitasi berkelanjutan bagi semua orang.
7. Energi Terbarukan  
Memastikan akses ke energi yang terjangkau, andal, berkelanjutan dan terbarukan bagi semua orang.
8. Pekerjaan yang Baik dan Pertumbuhan Ekonomi  
Menggalakkan pertumbuhan ekonomi yang terus menerus, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja yang lengkap dan produktif serta pekerjaan yang layak bagi semua orang.
9. Industri, Inovasi dan Infrastruktur  
Membangun infrastruktur yang kukuh, menggalakkan industrialisasi inklusif dan berkelanjutan, serta membantu mengembangkan inovasi.
10. Berkurangnya Ketidaksetaraan  
Mengurangi ketidaksetaraan di dalam dan di antara negara-negara.
11. Kota dan Masyarakat Berkelanjutan  
Membangun kota dan pemukiman warga yang inklusif, aman dan kukuh.
12. Pemakaian yang Bertanggungjawab  
Memastikan pemakaian dan pola produksi yang berkelanjutan.
13. Aksi Iklim  
Mengambil tindakan segera untuk memberantas perubahan iklim dan dampaknya.
14. Kehidupan di Bawah Air  
Mengambil tindakan segera untuk memberantas perubahan iklim dan dampaknya.
15. Kehidupan di Darat  
Melindungi, memulihkan dan menggalakkan penggunaan ekosistem bumi yang berkelanjutan, mengelola hutan secara berkelanjutan, memberantas penggersangan lahan, dan menghentikan serta membalikkan degradasi lahan dan menghentikan penyusutan keekaragaman hayati.
16. Perdamaian dan Keadilan  
Menggalakkan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pengembangan yang berkelanjutan, menyediakan akses untuk keadilan bagi semua orang, serta membangun berbagai lembaga yang efektif, bertanggungjawab dan inklusif di semua strata.

## 17. Kemitraan

Memperkuat sarana pelaksanaan dan menghidupkan kembali kemitraan global untuk perkembangan yang berkelanjutan.

### **F. Revolusi Industri 4.0**

Saat ini kita dihadapkan pada suatu tantangan yang krusial yakni Revolusi Industri 4.0. Era ini ditandai dengan hadirnya *disruptive technology* yaitu perubahan-perubahan fundamental berupa penetrasi teknologi sebagai konsekuensi sebagai *internet of things*, *big data*, otomasi, robotika, komputasi awan, hingga *artificial intelligence*. *Disruptive* ini terjadi begitu cepat sangat mengancam cara kerja organisasi. Perkembangan teknologi informasi yang cepat dan massif menuntut berbagai pihak menuntut berbagai pihak untuk adaptif dan agile terhadap perubahan yang terjadi.

Revolusi Industri 4.0. memberikan peluang besar dalam mengefektifkan fungsi dan peran organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas sehari-hari, perkembangan IT yang cepat dapat menjadi peluang dalam percepatan penerapan *e-governance*, sebagai digitalisasi data dan informasi seperti *e-budgeting*, *e-project planning*, *system delivery*, penatausahaan, *e-controlling*, *e-reporting* hingga *e-money* serta aplikasi lainnya.

## **3.2 ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI**

Isu-isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal yang terkini yang segera direspon oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, pemindahan ibu kota Negara, dan pemanfaatan teknologi.

### **A. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan Birokrasi**

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia.

Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari Reformasi Birokrasi yang harus dilaksanakan.

Pemerintah Kabupaten Mamuju telah melaksanakan tindak lanjut atas Surat Edaran Menteri PANRB No.382 s.d 393 tahun 2019 tentang langkah strategis dan konkret penyederhanaan birokrasi dan peraturan menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional dan telah melakukan pelantikan.

## **B. Pemindahan Ibu Kota Negara**

Pemindahan dan pembangunan ibu kota negara baru diharapkan dapat memberikan dampak terhadap: 1) Perbaikan kinerja ekonomi, seperti tumbuhnya pusat pertumbuhan ekonomi baru, model baru pusat infrastruktur, dan mengurangi kesenjangan pembangunan wilayah; dan 2) Meningkatkan perbaikan fungsi administrasi pemerintah dengan mewujudkan sistem administrasi pemerintahan yang lebih efektif.

Model sistem administrasi baru akan mendorong kebijakan pengelolaan aparatur sipil negara nanti di ibu kota negara baru. Sehingga kebijakan sistem administrasi baru dapat mendukung Ibu Kota Negara yang berciri *smart city*, *green city*, dan bertaraf internasional (*smart-green-international*).

Adapun ibu kota baru dengan pusat pemerintahan yang ideal, dicirikan dengan adanya simplifikasi proses bisnis, efisiensi dan efektivitas kerja, serta *value ASN* perlu diterapkan, sehingga kualitas pelayanan publik dapat lebih meningkat. Pelayanan dan pengelolaan kota sebagai pusat pengelolaan Ibu Kota Negara harus dapat mencerminkan pelayanan berkelas internasional yang efisien dan berorientasi *smart governance*. Hal ini tidak hanya akan terjadi di ibu kota negara baru tapi juga akan merata di seluruh wilayah Republik Indonesia khususnya Pemerintah Kabupaten Mamuju yang berbatasan langsung dengan IKN.

Mendorong investasi di provinsi ibu kota baru dan provinsi sekitarnya termasuk Kabupaten Mamuju tentunya akan membawa dampak peningkatan arus perdagangan, hal ini menjadi modal bagi Kabupaten Mamuju untuk mempersiapkan diri turut andil di dalam menciptakan dan mendorong peningkatan investasi dengan pemanfaatan sumber daya alam yang ada dengan jangkauan yang lebih luas pada wilayah lain. Salah satu modal adalah keterkaitan kebutuhan sumber daya dari sekitar IKN salah satunya adalah Kabupaten Mamuju. Selain itu, juga keberadaan IKN akan meningkatkan output di beberapa sektor non-tradisional, terutama sektor jasa dan pariwisata. Kabupaten Mamuju memiliki kecamatan yang berada di kepulauan yang berbatasan dengan IKN yang memiliki potensi jasa pariwisata.

## **C. Transformasi Digital**

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik.

Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus melakukan transformasi digital

melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

Pada tahun 2021, pelaksanaan Evaluasi SPBE telah dilaksanakan dengan menggunakan instrumen yang telah disesuaikan, dari yang sebelumnya 37 indikator menjadi 47 indikator, dengan berdasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi SPBE. Penyesuaian atas instrumen dilakukan untuk memastikan peningkatan kualitas SPBE dapat tercapai sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Dengan diterapkannya instrumen baru ini tentunya terdapat penyesuaian dalam penilaian yang berdampak pada penurunan nilai indeks SPBE di hampir seluruh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah terutama pada indikator-indikator baru yang dinilai pada tahun ini. Namun, hal ini ditargetkan untuk memenuhi cakupan yang lebih komprehensif, dimana hasil penilaian tahun ini merepresentasikan indeks penerapan SPBE dengan kualitas yang lebih optimal.

Keunggulan penerapan SPBE yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Mamuju adalah pada penerapan aspek Layanan Publik Berbasis Elektronik. Keunggulan ini terlihat pada Layanan Pengaduan Pelayanan Publik dan Layanan Publik Sektoral 1.

Layanan pengaduan pelayanan publik yang digunakan oleh Pemkab Mamuju adalah Lapor SPAN yang merupakan aplikasi umum berbagi pakai yang dikelola oleh beberapa kementerian dan lembaga pusat. Adapun layanan publik sektor 1 yang disampaikan oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju adalah layanan perizinan terpadu yang disediakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Mamuju. Layanan ini memungkinkan integrasi dengan layanan SPBE lainnya.

Namun di sisi lain, Pemerintah Kabupaten Mamuju masih memiliki beberapa kelemahan, khususnya pada Aspek Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE, Perencanaan Strategis SPBE, Penyelenggara SPBE, Penerapan Manajemen SPBE, dan Audit TIK. Kondisi ini nampaknya dipengaruhi oleh masih belum tersedianya kebijakan internal yang mengatur tata kelola dan manajemen SPBE. Semua indikator pada aspek kebijakan internal ini baru berada pada tingkat kematangan 1. Hanya ada satu kebijakan internal yang tersedia yakni terkait tim koordinasi SPBE. Itu pun kebijakan ini belum memuat tupoksi yang jelas. Hampir semua indikator pada aspek-aspek yang masih lemah tersebut, tidak disertai dengan bukti dukung atau jika pun disertakan, bukti dukung tersebut kurang/tidak relevan dengan kriteria pemenuhan tingkat kematangan pada indikator tersebut.

#### **D. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia**

Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi. Peran Pemerintah Kabupaten Mamuju melalui Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan kelima arahan utama presiden tentang pembangunan nasional di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian kelima sasaran tersebut dengan strategi antara lain:

##### **1. Pembangunan Sumber Daya Manusia**

Perwujudan kesejahteraan masyarakat salah satunya ditandai dengan kemampuan masyarakat mengakses kebutuhan dasar seperti pendidikan dan kesehatan. Akses masyarakat terhadap pelayanan dasar dapat didefinisikan melalui perspektif jarak maupun keterjangkauan layanan. Kabupaten Mamuju sendiri sampai pada tahun 2020 teridentifikasi bahwa beberapa layanan pendidikan dan kesehatan belum sepenuhnya terpenuhi dengan optimal. Kondisi ini dapat merupakan bagian dari efek domino berbagai aspek misalnya aspek fisik seperti infrastruktur, sarana dan prasarana maupun non-fisik seperti sosial, budaya maupun kapasitas finansial.

Kecenderungan rendahnya kebutuhan dasar ini dapat dilihat dari bidang pendidikan yaitu masih rendahnya akses dan kualitas masyarakat terhadap layanan pendidikan. Pendidikan merupakan proses mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Indonesia adalah salah satu Negara berkembang di dunia yang masih mempunyai masalah besar dalam dunia pendidikan. Kita mempunyai tujuan bernegara “mencerdaskan kehidupan bangsa” yang seharusnya jadi sumbu perkembangan pembangunan kesejahteraan dan kebudayaan bangsa. Yang kita rasakan sekarang adalah adanya ketertinggalan didalam akses dan mutu pendidikan. Rendahnya akses dan mutu pendidikan menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang.

Pandemi COVID-19 lagi-lagi memberikan dampak besar kepada pelayanan Pendidikan dimulai dengan meliburkan anak sekolah dengan meminta siswa untuk belajar dari rumah secara online, sehingga proses aktifitas belajar tidak berjalan efektif. Ditambah lagi bencana gempa bumi di wilayah Kabupaten Mamuju, membuat beberapa bangunan-bangunan sekolah mengalami kerusakan yang cukup berat.

Tidak hanya pada urusan pendidikan, pada urusan Kesehatan beberapa permasalahan juga masih perlu untuk diperhatikan. Seperti halnya pola

kecukupan asupan pangan dan gizi termasuk akses terhadap air bersih, pencegahan stunting masih menjadi fokus pemerintah pusat hingga daerah dimana prevalensi stunting Kabupaten Mamuju pada tahun 2020 sebesar 41,06%. Di samping itu angka kematian bayi dan ibu yang melahirkan, pelayanan kesehatan dasar yang masih belum mampu terjangkau oleh keseluruhan masyarakat di Kabupaten Mamuju khususnya daerah perdesaan. Selain infrastruktur kesehatan seperti rumah sakit masih belum mampu menjawab kebutuhan masyarakat Kabupaten Mamuju.

Lain halnya dengan isu perlindungan perempuan dan anak serta kesetaraan gender yang mengalami progress positif. momentum positif terjadi khususnya pada peningkatan penyelesaian pengaduan perempuan dan anak dari tindak kekerasan dan semakin meningkatnya peran perempuan dalam organisasi dan pembangunan dibuktikan dengan kepercayaan masyarakat Kabupaten Mamuju menentukan pilihannya dalam pesta demokrasi dengan terpilihnya Bupati perempuan pertama yang akan memimpin Kabupaten Mamuju 5 (lima) tahun kedepan. Hal ini memberikan sinyal positif kesetaraan gender mendapat respon positif di Kabupaten Mamuju. Kondisi ini tentu harus dipertahankan dan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga momentum positif tersebut dapat sustain dan semakin berkualitas.

Selain itu, PMKS juga menjadi isu tersendiri yang perlu untuk menjadi perhatian. Akses pelayanan sosial dasar bagi PMKS di Mamuju masih terbilang lambat. Kondisi-kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa, pelayanan kebutuhan dasar lain seperti PMKS serta penguatan kearifan lokal melalui modal sosial perlu ditingkatkan.

Kondisi-kondisi tersebut tentu memberikan *pressure* tersendiri terhadap pengembangan sumberdaya manusia di Kabupaten Mamuju. Sehingga indeks pembangunan manusia mengalami perlambatan. Dengan demikian maka, perwujudan aksesibilitas serta kualitas pelayanan baik itu di bidang kesehatan, pendidikan maupun kebutuhan dasar lainnya terkait layanan sosial perlu untuk dikedepankan mengingat sumberdaya manusia yang baik merupakan wujud nyata dari cita-cita UUD 1945 yaitu kesejahteraan masyarakat.

## **2. Pembangunan Infrastruktur**

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu aspek penting dan vital untuk mempercepat proses pembangunan daerah. Infrastruktur juga memegang peranan penting sebagai roda penggerak pertumbuhan ekonomi. Laju pertumbuhan ekonomi suatu daerah tidak dapat dipisahkan dari ketersediaan infrastruktur seperti transportasi, telekomunikasi, sanitasi, dan energi. Pengembangan infrastruktur merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan

pembangunan secara keseluruhan. Hal ini mengingat dampaknya hampir mempengaruhi indikator kunci keberhasilan pembangunan dasar, baik pendidikan, kesehatan, maupun ekonomi.

Dalam setiap aktivitas pembangunan akan selalu ada *trade-off*. Di satu sisi pembangunan mewujudkan pertumbuhan ekonomi, namun di sisi lain pembangunan bisa menurunkan kualitas lingkungan. Hal ini tentunya menjadi catatan permasalahan dalam pelaksanaan pembangunan. Kerusakan lingkungan yang terjadi dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu pencemaran air dan tanah, bertambahnya konsentrasi gas rumah kaca (gas karbon dioksida, gas metan, dll), perubahan fungsi lahan, pengalihan DAS, dan sebagainya. Kerusakan tersebut tidak selalu menimbulkan dampak yang segera, namun akumulasinya bisa menyebabkan ketidakseimbangan ekosistem, seperti terjadinya bencana alam dan perubahan iklim (*climate change*). Jika hal ini dibiarkan terus-menerus, maka kualitas lingkungan yang ada akan mengalami degradasi dan berdampak buruk bagi generasi selanjutnya.

Pembangunan infrastruktur berkualitas dengan kapasitas yang memadai dan merata merupakan faktor penting untuk mendorong konektivitas antar wilayah sehingga dapat mempercepat dan memperluas pembangunan ekonomi. Kualitas dan kapasitas infrastruktur yang memadai akan memperlancar konektivitas, menurunkan biaya transportasi dan biaya logistik sehingga dapat meningkatkan daya saing produk dan mempercepat laju pertumbuhan ekonomi, sehingga wilayah Kabupaten Mamuju akan mampu menjadi wilayah yang tangguh, produktif dan berkelanjutan. Belum optimalnya kinerja pelayanan infrastruktur menjadi permasalahan di Kabupaten Mamuju. Permasalahan lain yang menjadi perhatian adalah terkait dengan tata ruang wilayah. Perencanaan, pemanfaatan dan pengendalian tata ruang yang baik menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan wilayah. Ketaatan pemanfaatan ruang merupakan hal yang menjadi perhatian bagi Pemerintah Kabupaten Mamuju.

Pembangunan infrastruktur dasar lainnya yang menjadi perhatian pemerintah Kabupaten Mamuju adalah lingkungan pemukiman. Seperti yang kita ketahui bahwa Pemerintah Pusat mencanangkan program 100-0-100 yaitu target 100% akses air minum, 0% kawasan permukiman kumuh, dan 100% akses sanitasi layak, yang harus dicapai oleh Kabupaten pada tahun 5 (lima) tahun kedepan.

Kabupaten Mamuju memiliki persentase rumah tangga kumuh yang cukup tinggi. Hal ini menjadi perhatian khusus untuk mencapai target nasional 0% kawasan kumuh. Disamping itu risiko bencana daerah Kabupaten Mamuju

penting menjadi perhatian. Sebagai wilayah yang dijuluki “*ring of fire*” atau cincin api yang terletak di daerah interaksi lempeng-lempeng bumi sehingga sangat rentan terjadi bencana alam seperti gempa bumi dan tsunami.

Dalam menghadapi bencana perlu dilakukan manajemen bencana yang merupakan segala upaya atau kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, tanggap darurat dan pemulihan berkaitan dengan bencana yang dilakukan pada sebelum, pada saat dan setelah bencana. Kegiatan kesiapsiagaan (*preparedness*) meliputi mengadakan pelatihan, gladi lapangan dan sosialisasi, mengaktifkan ronda kampung atau siskamling, cek ulang kesiapan sistem peringatan dini, mengevakuasi penduduk (balita, ibu-ibu hamil, manula), menyiapkan masyarakat menghadapi bencana.

Kegiatan Tanggap Darurat (*Response*) dan Pertolongan (*Relief*) adalah menyelamatkan korban dengan evakuasi, memberikan bantuan (fisik, medis, mental, dan sosial), *need assessment* dan *damage assessment*, mengumpulkan dan memobilisasi bantuan.

Selain itu Pemerintah Kabupaten Mamuju juga harus memperhatikan bangunan dan atau tempat tinggal yang tahan gempa. Hal ini mesti diupayakan penanganan dampaknya. Sementara itu, terkait dengan fenomena perubahan iklim, infrastruktur juga berperan dalam upaya mitigasi dan adaptasi terhadap dampak yang ditimbulkan oleh perubahan iklim (*climate change*) terhadap lingkungan seperti banjir, kekeringan, longsor, dan lain-lain.

### **3. Penyederhanaan Regulasi**

Penyederhanaan birokrasi di instansi pemerintah merupakan arahan Presiden Joko Widodo yang bertujuan untuk mempercepat pengambilan keputusan. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sebagai instansi yang diberikan kewenangan untuk pelaksanaan penyederhanaan birokrasi ini telah selesai melakukan penyederhanaan birokrasi pada awal Desember 2019 dan mendorong untuk instansi pemerintah agar dapat melakukan penyederhanaan birokrasi.

Menteri PANRB Tjahjo Kumolo menjelaskan bahwa selain mewujudkan Visi Indonesia Maju, kebijakan penyederhanaan birokrasi ini menjadi suatu momentum penting bagi pemerintah. “Dalam konteks menyederhanakan birokrasi, ini langkah untuk mempercepat proses perizinan dan juga pelayanan masyarakat di berbagai bidang,” jelas Menteri PANRB Tjahjo Kumolo dalam acara Rapat Koordinasi Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Momentum penting penyederhanaan birokrasi ini juga bersamaan dengan pembangunan SDM dan pemindahan Ibu Kota Negara dalam menghadapi tantangan global yang ada pada saat ini. Tantangan tersebut dapat

dilihat dari adanya perubahan cara kerja secara drastis melalui transformasi digital. Hal ini tentunya menuntut ASN sebagai SDM di pemerintahan untuk memiliki keahlian dan berkompeten agar dapat bekerja dengan cepat, adaptif, serta inovatif.

Kementerian PANRB juga telah mengeluarkan kebijakan untuk mendukung penyederhanaan birokrasi melalui Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 382 s.d. 393 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Landasan hukum kebijakan penyederhanaan birokrasi juga diatur melalui Rancangan Peraturan Pemerintah Perubahan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

#### **4. Penyederhanaan Birokrasi**

Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang organisasi Kementrian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar struktur organisasi kementrian mengutamakan kelompok jabatan fungsional dan hal tersebut telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju.

#### **5. Transformasi Ekonomi**

##### **Laporan Pemenuhan Arahan Presiden tentang Transformasi Ekonomi (Sektor Pertanian)**

Meningkatkan ekspor produk pertanian merupakan salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam kaitannya terhadap transformasi ekonomi di samping sebagai komponen Produk Domestik Bruto (PDB) di Kabupaten Mamuju. Produk pertanian yang di ekspor berupa bahan baku maupun produk olahan. Strategi untuk mendorong ekspor adalah:

##### **a. Memelihara pasar ekspor dan produk utama**

Produk utama dan pasar utama ekspor harus terus dijaga karena memiliki kontribusi yang cukup besar dalam keberlanjutan kegiatan ekspor. Peningkatan produksi komoditas terutama padi, jagung, kedelai, cabai, bawang merah, daging, gula, buah-buahan dan peternakan perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pangan nasional dan permintaan ekspor. Peningkatan produksi pada sentra-sentra pengembangan kawasan pertanian perlu dilakukan dengan penerapan *Good Agriculture Practice* (GAP) serta

peningkatan mutu pasca panen melalui penerapan *Good Handling Practices* (GHP), *Good Manufacturing Practices* (GMP) dan *Good Distribution Practices* (GDP) serta dengan dukungan sarana prasarana pascapanen yang sesuai dengan karakteristik komoditas ekspor.

Fokus pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) berorientasi ekspor. Agar dapat menembus pasar global, UMKM berbasis produk pertanian perlu fokus pada pemenuhan aspek kuantitas, kualitas, dan kontinuitas produksi, memperhatikan keunggulan produk, dan mempersiapkan produk yang diminati oleh pasar, baik domestik maupun internasional. Selain itu, perlu memperkuat kelembagaan dan manajemen usaha. meningkatkan *mindset* dan kompetensi digital, serta mempelajari prosedur ekspor, dapat dimulai dengan *onboarding* pada platform *e-commerce* maupun bekerjasama dengan *aggregator*.

b. Melakukan penetrasi pasar non tradisional

Selain peningkatan kualitas produk agar daya saing makin kuat, pemerintah perlu melihat potensi dari negara-negara tujuan non tradisional untuk meningkatkan nilai ekspor secara intens sehingga perlu dilakukan pemetaan untuk perluasan pasar produk yang lebih proaktif melalui pasar nontradisional dengan memanfaatkan peluang di negara-negara nontradisional sebagai alternatif pasar ekspor.

c. Reformasi regulasi khususnya UU Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan perwujudan strategi untuk mendorong peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi melalui reformasi regulasi di bidang perizinan berusaha.

d. Memanfaatkan perjanjian dagang

Keberadaan perjanjian dagang khususnya ke negara yang sudah berlangsung merupakan salah satu upaya untuk mendukung peningkatan volume dan nilai ekspor produk pertanian. Undang-Undang Cipta Kerja akan membantu dunia usaha untuk dapat melakukan perencanaan usaha menjadi lebih baik, meningkatkan iklim investasi, dan meningkatkan kemudahan berbisnis (*Ease of Doing Business/EoDB*). Pada akhirnya, peningkatan investasi, baik dalam maupun luar negeri, akan berujung kepada penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### **Produk Substitusi Import atau Produk Domestik yang Bisa Menggantikan Produk Impor**

Substitusi impor diharapkan tidak hanya memacu peningkatan konsumsi bahan baku dan bahan penolong lokal, namun juga memacu industri nasional

dalam mengisi kekosongan pada struktur industri yang selama ini diisi dengan cara impor. Untuk menunjang perdagangan sektor pertanian, diperlukan substitusi berbagai produk impor dengan cara mengonsumsi dan memproduksi bahan pengganti dari produk impor dengan bahan pangan lainnya. Hal ini juga menjadi peluang komoditas ekspor baru melalui peningkatan daya saing produk lokal yang didukung dengan keberpihakan kebijakan pemerintah yang menggairahkan iklim usaha.

Pemberlakuan regulasi pengendalian impor terus digalakkan. Upaya yang tidak kalah penting dalam pengendalian impor adalah yang berkaitan dengan kebijakan fiskal, seperti pengenaan tarif bea masuk pada produk-produk tertentu, terutama pada produk-produk sensitif dan strategis dalam perekonomian Indonesia, perlunya harmonisasi tarif untuk produk-produk hilir dan hulu, dan pengaturan kuota impor untuk produk-produk strategis namun sudah terikat ketentuan perdagangan bebas.

## **BAB IV**

### **SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2021-2024**

Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran Reformasi Birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu-isu strategis Reformasi Birokrasi kedepan.

Simpulan atas 1) Evaluasi capaian Reformasi Birokrasi 2015-2019; 2) Isu strategis Reformasi Birokrasi ke depan; 3) Arahan utama presiden tentang pembangunan nasional menunjukkan bahwa profil birokrasi yang baik dan bersih, masih perlu diupayakan perwujudannya. Birokrasi yang baik dan bersih adalah birokrasi yang berintegritas dan bebas dari berbagai bentuk penyimpangan dan perilaku koruptif, profesional, adaptif, responsif dalam memberikan pelayanan, kapabel/mampu menjadi mesin utama pembangunan nasional, serta dapat disejajarkan dengan birokrasi negara maju di dunia. Atas dasar hal tersebut, tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini adalah diarahkan pada penciptaan profil birokrasi tersebut.

Selain itu, untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, ditetapkan juga indikator tujuan dan indikator sasaran Reformasi Birokrasi. Penetapan indikator tujuan dan sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai hal yang dapat merepresentasikan sedekat mungkin profil birokrasi yang diinginkan serta lebih objektif karena menggunakan indikator keberhasilan Reformasi Birokrasi yang dipotret oleh Lembaga internasional dan digunakan oleh banyak negara di dunia.

#### **4.1 TUJUAN**

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator global diantaranya: *Ease of Doing Business* (Kemudahan Melakukan Berbisnis) yang dikeluarkan oleh World Bank, *Corruption Perceptions Index* (Indeks Persepsi Korupsi) oleh Transparency International, *Government Effectiveness Index* (Tingkat Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan) oleh World Bank, dan *Trust Barometer* oleh Edelman. Selain akan diukur pada akhir periode Roadmap Reformasi Birokrasi 2021-2024, setiap indikator tersebut juga akan di evaluasi pencapaiannya setiap tahun sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan strategis reformasi birokrasi pada berbagai tingkatan.

## 4.2 SASARAN

Pembangunan di sub bidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan. Sasaran Reformasi Birokrasi disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2021-2024 yang juga akan digunakan sebagai sasaran Reformasi Birokrasi. Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
2. Birokrasi yang Kapabel;
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah. Berikut gambaran hubungan sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2024.

### Perbandingan Sasaran Reformasi Birokrasi Antar Periode



Terdapat tujuh indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2024. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2024 beserta *baseline* tahun 2019 dan target pada tahun 2024.

**Tabel 4.1**  
**Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi 2021-2024**

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	BASELINE 2019	TARGET 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi minimal baik	n.a	100%
	2. Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan predikat SAKIP minimal B		
	a. K/L b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten/kota	a. 96,40% b. 94,12% (2018) c. 46,85% (2018)	a. 100% b. 100% c. 100%
	3. Persentase kementerian/lembaga/		

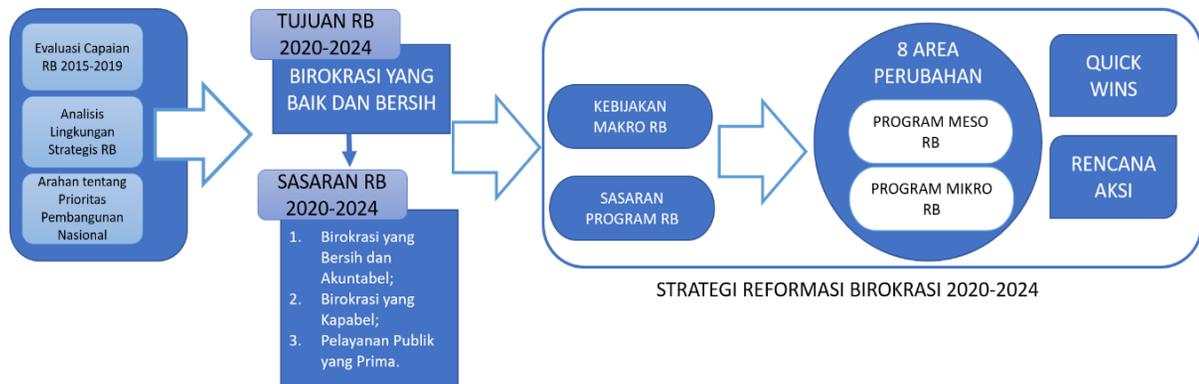
		pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP a. K/L b. Provinsi c. Kabupaten/kota	a. 94% (2018) b. 94% (2018) c. 84,5% (2018)	a. 100% b. 100% c. 100%
Birokrasi yang kapabel	1.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kelembagaan baik a. K/L b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten/Kota	n.a	100%
	2.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6) a. K/L b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten/Kota	a. 74% b. 50% c. 22%	a. 100% b. 80% c. 50%
	3.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN 100	65,7 (2018)	100
Pelayanan Publik yang Prima	1.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik yang baik a. K/L b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten/Kota	a. 59,52% b. 76,47% c. 33,27%	a. 100% b. 80% c. 50%

### 4.3 STRATEGI PELAKSANAAN

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada Road Map periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari Road Map periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Adapun diantara hal yang masih tetap dipertahankan dari Road Map periode sebelumnya adalah pengorganisasian pelaksanaan Reformasi Birokrasi kedalam tingkatan nasional dan instansional serta pelaksanaan quickwin pada tingkatan nasional dan instansional. Secara umum, hubungan antara tujuan, sasaran, serta strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2024 dapat terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.2

**Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2024**



Secara umum pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

1. Nasional

Pada tingkat nasional, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan Makro dan Meso.

2. Makro

Tingkat pelaksanaan makro mencakup penetapan arah kebijakan Reformasi Birokrasi secara nasional serta monitoring dan evaluasi pencapaian program-program Reformasi Birokrasi pada tingkat meso dan mikro.

3. Meso

Tingkat pelaksanaan meso mencakup pelaksanaan program Reformasi Birokrasi oleh instansi yang ditetapkan sebagai *leading sector*. Instansi tersebut bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta pemantauan kemajuan pelaksanaannya.

4. Instansional

Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Kebijakan tersebut sebagaimana digariskan secara nasional melalui program makro, program meso, dan pelaksanaan program atau inovasi lainnya yang masih menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi yang selaras dengan program Reformasi Birokrasi nasional.

**Gambar 4.3**  
**Tingkatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**



#### 4.4 PROGRAM-PROGRAM

Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi dikelompokkan berdasarkan cakupan atau ruang lingkup dari implementasi program itu sendiri, yaitu program makro, meso, dan mikro.

##### A. Program Makro

Pada level makro, program pelaksanaan Reformasi Birokrasi fokus terhadap upaya dalam menetapkan arah kebijakan nasional serta upaya untuk mengawal agar implementasi kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024. Terkait dari waktu pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024, level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu Road Map sebagai berikut.

**Gambar 4.4**  
**Kerangka Waktu Road Map Reformasi Birokrasi**



## B. Program Meso

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level meso merupakan pelaksanaan sasaran program yang merupakan uraian atau *cascade down* dari 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, sesuai dengan RPJMN 2019- 2024 yang menetapkan Reformasi Birokrasi sebagai program pengarusutamaan yang wajib dilakukan oleh seluruh pemerintah daerah, maka setiap kementerian/Lembaga *leading sector* harus memastikan pelaksanaan program-program meso urusannya pada setiap pemerintah daerah dengan memperhatikan kebutuhan dan keberagaman yang berbeda-beda. Berikut ditetapkan sasaran program dan instansi pengampu serta kegiatan/tema yang mendukung pencapaian sasaran program.

**Tabel 4.5**  
**Sasaran Level Meso Reformasi Birokrasi 2021-2024**

SASARAN PROGRAM	KEGIATAN/ TEMA	SASARAN RPJMD	PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
<b>Sasaran 1. Birokrasi Yang Bersih dan Akuntabel</b>			
1.1 Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko.	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BPKAD INSPEKTORAT
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Sekretariat Daerah DISKOMINFO PTSP DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPI DISPENDA RSUD DINAS KESEHATAN
	Level Individu - Menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Umum Pembangunan Integritas Pegawai ASN, sebagai dasar terbangunnya budaya integritas pegawai ASN.	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BAGIAN HUKUM

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Induksi antikorupsi kepada ASN melalui pendidikan pelatihan;</li> <li>• Induksi antikorupsi kepada kepala daerah, anggota DPRD dan Pejabat Perangkat Daerah;</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	INSPEKTORAT
	Diseminasi konten antikorupsi melalui berbagai saluran media cetak, elektronik, dan sosial.		DISKOMINFO
1.2 Terciptanya pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP);</li> <li>• Meningkatkan sinergitas antar lembaga pengawasan;</li> <li>• Meningkatkan sinergitas APIP dengan pemeriksa eksternal (BPK);</li> <li>• Menetapkan peraturan Bupati mengenai kebijakan dan manajemen risiko di pemerintah daerah;</li> <li>• Membentuk sistem manajemen risiko;</li> <li>• Menetapkan unit yang bertanggungjawab terhadap manajemen risiko;</li> <li>• Membuat panduan hubungan kerja antara pengampu jabatan fungsional <i>risk officer</i> dan aparat pengawas intern pemerintah (APIP);</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	INSPEKTORAT BAGIAN HUKUM

<p>1.3 Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan perencanaan berbasis kinerja;</li> <li>• Memastikan program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan nasional;</li> <li>• Menjamin keterhubungan tujuan, sasaran, dan program pembangunan antar berbagai sektor;</li> <li>• Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses perencanaan dan penganggaran (<i>e-planning</i> dan <i>e-budgeting</i>);</li> <li>• Memastikan ketersambungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja dalam perencanaan pembangunan di pemerintah daerah;</li> <li>• Melakukan evaluasi ketersambungan antara tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan pelaporan pelaksanaan;</li> <li>• Memperbaiki ukuran kinerja <i>outcome</i> di setiap program dan kegiatan oleh pemerintah daerah.</li> </ul>	<p>Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan</p>	<p>BAPPEPAN</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kualitas evaluasi penerapan SAKIP di pemerintah daerah;</li> <li>• Menetapkan kebijakan mengenai peningkatan kompetensi dan pembudayaan kinerja dalam perencanaan dan penganggaran;</li> <li>• Menggunakan informasi kinerja sebagai dasar dalam menyusun proses bisnis internal pemerintah;</li> </ul>	<p>Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan</p>	<p>BAGIAN ORGANISASI</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan Peraturan Bupati mengenai penggunaan capaian kinerja sebagai dasar untuk pemberian tunjangan kinerja.</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BAGIAN HUKUM
	Memastikan penganggaran berbasis kinerja sesuai dengan mandat UU 17/2003 tentang keuangan negara.	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BPKAD
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan diklat peningkatan kompetensi manajemen kinerja ASN;</li> <li>• Internalisasi budaya kinerja dalam berbagai pelatihan ASN.</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BKPP
1.4 Meningkatnya <i>fairness</i> , transparansi, profesionalisme dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik;</li> <li>• Mendorong digitalisasi dan transparansi berbagai informasi di pemerintah daerah;</li> <li>• Memastikan sistem keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE.</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	DISKOMINFO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digital;</li> <li>• Memperkuat <i>knowledge management</i> melalui digitalisasi arsip.</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	DINAS PERPUSTAKAAN
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperluas database dan implementasi <i>e-catalog</i>;</li> <li>• Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa;</li> <li>• Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa.</li> </ul>	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	LPSE INSPEKTORAT
1.5 Reviu terhadap berbagai peraturan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkuat koordinasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk</li> </ul>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	BAGIAN HUKUM

perundang-undangan	<p>melakukan harmonisasi regulasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong reregulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu;</li> <li>• Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundang-undangan;</li> <li>• Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) pusat dan daerah.</li> </ul>		
<b>Sasaran 2. Birokrasi Yang Kapabel</b>			
2.1 Tertatanya kelembagaan kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja;</li> <li>• Menetapkan kebijakan penyederhaan eselon 3 dan 4 secara bertahap dan selektif;</li> </ul>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	BAGIAN ORGANISASI
2.2 Penyederhaan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepatan pelaksanaan SPBE di tingkat pemerintah daerah;</li> <li>• Memastikan teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan oleh pemerintah daerah dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i>.</li> </ul>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	DISKOMINFO
2.3 Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	Sinkronisasi kebijakan pola karir nasional berbasis pada manajemen talenta nasional dan berorientasi terhadap keahlian ( <i>expertise</i> ) dan profesionalisme jabatan fungsional sebagai tindak lanjut dari penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BKPP

	jabatan fungsional.		
	Memperkuat dan mendorong <i>evidence-based policy</i> dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian pada level pemerintah daerah.	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	BAGIAN HUKUM
	Mendorong Perguruan Tinggi untuk secara aktif terlibat dalam berbagai proses perumusan dan pengembangan <i>evidence-based policy</i> pada pemerintah daerah.	Meningkatnya Aksesibilitas Dan Kualitas Layanan Pendidikan, Kesehatan Dan Kebutuhan Dasar Lainnya	DIKPORA
	Melakukan sertifikasi manajemen risiko bagi jabatan fungsional ASN.	Meningkatnya kinerja keuangan dan pengawasan	INSPEKTORAT
<b>Sasaran 3. Pelayanan Publik Yang Prima</b>			
3.1 Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan kebijakan pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM);</li> <li>• Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi;</li> <li>• Menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif.</li> </ul>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	DPMPTSP DISDUKCAPIL DISPENDA RSUD DINAS KESEHATAN DINAS PU
3.2 Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik.</li> <li>• Melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta</li> </ul> </li> </ul>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	DPMPTSP DISDUKCAPIL DISPENDA RSUD DINAS KESEHATAN DINAS PU

	inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi;</li> <li>• Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus.</li> </ul>		
	Monitoring pelaksanaan SP4AN- LAPOR! kepada Bupati Mamuju secara berkala.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	DISKOMINFO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengkoordinasikan penyederhanaan prosedur perizinan terkait EoDB pada seluruh <i>stakeholder</i> terkait;</li> <li>• Mendorong implementasi <i>one single submission</i> (OSS).</li> </ul>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	DPMPTSP

Hasil pada program Meso ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara pada setiap sasaran Reformasi Birokrasi. Pemerintah Kabupaten Mamuju yang tugas dan kewenangannya terkait dengan indikator antara ini wajib untuk melaporkan perkembangan capaian indikator tersebut kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional setiap tahunnya.

**Tabel 4.6**  
**Indikator Program pada Setiap Sasaran Reformasi Birokrasi**

SASARAN	INDIKATOR SASARAN		TARGET 2024
<b>Birokrasi yang bersih dan akuntabel</b>	1.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Antikorupsi level baik	100%
	2.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kapabilitas APIP minimal level 3	100%
	3.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Maturitas SPIP minimal level 3	100%
	4.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah	100%

		dengan Predikat SAKIP minimal B	
	5.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP	100%
	6.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perencanaan baik	100%
	7.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Reformasi Hukum baik	100%
	8.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa baik	100%
<b>Birokrasi yang kapabel</b>	9.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kelembagaan baik	100%
	10.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal baik (Indeks SPBE >2,6) a. K/L b. Pemerintah Provinsi c. Pemerintah Kabupaten/Kota	100% 80% 50%
	11.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengawasan Kearsipan baik	100%
	12.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Profesionalitas ASN baik	100%
	13.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Tata Kelola Manajemen ASN baik	100%
	14.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Merit System baik	100%
	15.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kualitas Kebijakan baik	100%
	16.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kepemimpinan Perubahan baik	100%
	17.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pemerintahan Daerah baik	100%
	18.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengelolaan Keuangan baik	100%
	19.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengelolaan Aset baik	100%
<b>Pelayanan Publik yang Prima</b>	20.	Persentase kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik baik	75%



**RENCANA AKSI PELAKSANAAN ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
PEMERINTAH KABUPATEN MAMUJU TAHUN 2021-2024**

**SASARAN 1 BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL**

**OPD:** INSPEKTORAT, BPKAD, SEKRETARIAT DAERAH, DISKOMINFO, DPMPSTP, DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL, BAPENDA, RSUD, DINAS KESEHATAN, BAGIAN HUKUM, BAPPEPAN, LPSE, DINAS PERPUSTAKAAN, BAGIAN ORGANISASI, BKPP

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>INSPEKTORAT</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	
		Induksi antikorupsi kepada ASN melalui pendidikan pelatihan.																	
		Induksi antikorupsi kepada kepala daerah, anggota DPRD dan Pejabat Perangkat Daerah																	
2.	Terciptanya pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis	Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Meningkatkan sinergitas antar lembaga pengawasan.																	
		Meningkatkan sinergitas APIP dengan pemeriksa eksternal (BPK)																	
		Menetapkan peraturan Bupati mengenai kebijakan dan manajemen risiko di pemerintah daerah																	
		Membentuk sistem manajemen risiko																	
		Menetapkan unit yang bertanggungjawab terhadap manajemen risiko																	
		Membuat panduan hubungan kerja antara pengampu jabatan fungsional risk officer dan aparat pengawas intern pemerintah (APIP)																	
3.	Meningkatnya <i>fairness</i> , transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	Memperluas database dan implementasi <i>e-catalog</i>																	
		Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa																	
<b>BPKAD</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	
2.	Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel	Memastikan penganggaran berbasis kinerja sesuai dengan mandat UU 17/2003 tentang keuangan negara.	Rp 300.730.900																
<b>Sekretariat Daerah</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	
<b>DISKOMINFO</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Diseminasi konten antikorupsi melalui berbagai saluran media cetak, elektronik, dan sosial																	
2.	Meningkatnya fairness, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik																	
		Mendorong digitalisasi dan transparansi berbagai informasi di pemerintah daerah																	
		Memastikan sistem keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE																	
<b>DPMPTSP</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko	Rp 121.000.000																
<b>DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>BAPENDA</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	
<b>RSUD</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	
<b>DINAS KESEHATAN</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Organisasi - Perluasan Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh pemerintah daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko																	
<b>BAGIAN HUKUM</b>																			
1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	Level Individu - Menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Umum Pembangunan Integritas Pegawai ASN, sebagai dasar terbangunnya budaya integritas pegawai ASN.		Bagian Hukum proses untuk dikaji dan menganalisis guna penyesuaian peraturan perundang-undangan di atasnya jika ada usulan draf rancangan peraturan Bupati dari Perangkat Daerah Teknis yang terkait.															

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
2.	Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel	Menetapkan Peraturan Bupati mengenai penggunaan capaian kinerja sebagai dasar untuk pemberian tunjangan kinerja.		Bagian Hukum proses untuk dikaji dan menganalisis guna penyesuaian peraturan perundang-undangan di atasnya jika ada usulan draf rancangan peraturan Bupati dari Perangkat Daerah Teknis yang terkait.															
3.	Reviu terhadap berbagai peraturan perundang-undangan	Memperkuat koordinasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan harmonisasi regulasi																	
		Mendorong reregulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu																	
		Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundang-undangan.																	
		Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (legal drafter) pusat dan daerah																	
<b>BAGIAN ORGANISASI</b>																			
1.	Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel	Meningkatkan kualitas evaluasi penerapan SAKIP di pemerintah daerah																	
		Menggunakan informasi kinerja sebagai dasar dalam																	

		menyusun proses bisnis internal pemerintah.																	
No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>BKPP</b>																			
1.	Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel	Menetapkan kebijakan mengenai peningkatan kompetensi dan pembudayaan kinerja dalam perencanaan dan penganggaran	Rp 13.298.511.145																
<b>BAPPEPAN</b>																			
1.	Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel	Memastikan perencanaan berbasis kinerja	Rp 1.684.515.760																
		Memastikan program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan nasional	Rp 389.273.520																
		Menjamin keterhubungan tujuan, sasaran, dan program pembangunan antar berbagai sector	Rp 446.624.240																
		Memfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses perencanaan dan penganggaran (e-planning dan e-budgeting)	Rp 389.273.520																
		Memastikan ketersambungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja dalam perencanaan pembangunan di	Rp 389.273.520																

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		pemerintah daerah																	
		Melakukan evaluasi ketersambungan antara tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan pelaporan pelaksanaan	Rp 446.624.240																
		Memperbaiki ukuran kinerja outcome di setiap program dan kegiatan oleh pemerintah daerah	Rp 389.273.520																
<b>DINAS PERPUSTAKAAN</b>																			
1.	Meningkatnya fairness, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digitalMemperkuat knowledge management melalui digitalisasi arsip																	
<b>LPSE</b>																			
1.	Meningkatnya fairness, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	Memperluas database dan implementasi e-catalog																	
		Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa																	
		Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa																	

**SASARAN 2 BIROKRASI YANG KAPABEL**

**OPD:** BAGIAN ORGANISASI, DISKOMINFO, DIKPORA, BAGIAN HUKUM, BKPP, INSPEKTORAT

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>INSPEKTORAT</b>																			
1.	Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	Melakukan sertifikasi manajemen risiko bagi jabatan fungsional ASN.																	
<b>DISKOMINFO</b>																			
1.	Penyederhaan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi	Percepatan pelaksanaan SPBE di tingkat pemerintah daerah.																	
		Memastikan teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan oleh pemerintah daerah dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i> .																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>BAGIAN HUKUM</b>																			
1.	Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	Memperkuat dan mendorong evidence-based policy dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian pada level pemerintah daerah.																	
<b>BAGIAN ORGANISASI</b>																			
1.	Tertatanya kelembagaan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja																	
		Menetapkan kebijakan penyederhanaan eselon 3 dan 4 secara bertahap dan selektif																	
<b>BKPP</b>																			
1.	Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digitalMemperkuat knowledge management melalui digitalisasi arsip	Rp 8.528.393.017																
<b>DIKPORA</b>																			
1.	Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	Mendorong Perguruan Tinggi untuk secara aktif terlibat dalam berbagai proses perumusan dan pengembangan evidence-based policy pada pemerintah daerah																	

**SASARAN 3 PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA**

**OPD:** DPMPTSP, DISDUKCAPIL, BAPENDA, RSUD, DINAS KESEHATAN, DISKOMINFO

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>DISKOMINFO</b>																			
1.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Monitoring pelaksanaan SP4AN- LAPOR! kepada Bupati Mamuju secara berkala																	
<b>DISDUKCAPIL</b>																			
1.	Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	Penerapan kebijakan pelayanan publik (Stadar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM)																	
		Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi																	
		Menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif																	
2.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik																	
		Melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu:																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik																	
		Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi																	
		Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus																	
<b>DPMPTSP</b>																			
1.	Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	Penerapan kebijakan pelayanan publik (Stadar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM)	Rp 30.000.000																
		Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi	Rp 50.000.000																
		Menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif	Rp 15.000.000																

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
2.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik	Rp 50.000.000																
		Melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik																	
		Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi	Rp 30.000.000																
		Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus	Rp 30.000.000																
3.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Mengkoordinasikan penyederhanaan prosedur perizinan terkait EoDB pada seluruh stakeholder terkait	Rp 50.000.000																

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran																
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV												
		Mendorong implementasi one single submission (OSS)	Rp 50.000.000																
<b>BAPENDA</b>																			
1.	Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	Penerapan kebijakan pelayanan publik (Stadar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM)																	
		Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi																	
		Menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif																	
2.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik																	
		Melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik																	
		Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi																	
		Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus																	
<b>RSUD</b>																			
1.	Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	Penerapan kebijakan pelayanan publik (Stadar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM)																	
		Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi																	
		Menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif																	
2.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik																	
		Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi																	
		Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus																	
<b>DINAS KESEHATAN</b>																			
1.	Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing	Penerapan kebijakan pelayanan publik (Stadar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM)																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi																	
		Menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif																	
2.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik																	
		Melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar internasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik																	
		Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Hub Inovasi dalam rangka penyebarluasan pengetahuan dan replikasi inovasi																	

No.	Sasaran Program	Kegiatan	Anggaran	Tahun Pelaksanaan															
				2021				2022				2023				2024			
				Triwulan				Triwulan				Triwulan				Triwulan			
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus																	



### C. PROGRAM MIKRO

Setelah ditetapkan program level meso, selanjutnya adalah kegiatan mikro yang menjadi prioritas pemerintah daerah dalam menerapkan Reformasi Birokrasi di lingkup internal instansi. Aktifitas mikro seperti tabel berikut berdasarkan kepada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi dan program di level meso.

**Tabel 4.8**  
**Kegiatan Level Mikro Reformasi Birokrasi 2021-2024**

Program/Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
<b>Manajemen Perubahan</b>	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan(<i>reform</i>);</li> <li>• Penguatan nilai integritas;</li> <li>• Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model;</li> <li>• Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0.</li> </ul>	✓	✓	✓
<b>Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan</b>	2. Indeks Reformasi Hukum 3. Indeks Kualitas Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan);</li> <li>• Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi;</li> <li>• Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP;</li> </ul>		✓	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi <i>agenda setting</i> dan formulasi kebijakan;</li> <li>• Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.</li> </ul>			
<b>Penataan Organisasi/Kelembagaan</b>	4. Indeks Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja;</li> <li>• Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen;</li> <li>• Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</li> </ul>	✓	✓	✓
<b>Penataan Tatalaksana</b>	5. Indeks SPBE 6. Indeks Pengawasan Kearsipan 7. Indeks Pengelolaan Keuangan 8. Indeks Pengelolaan Aset 9. Indeks Pemerintahan Daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan Tata Kelola SPBE</li> <li>• Penerapan Manajemen SPBE</li> <li>• Penerapan Layanan SPBE</li> <li>• Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</li> <li>• Implementasi Manajemen Kearsipan modern dan handal (dari manual ke digital);</li> <li>• Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</li> <li>• Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</li> <li>• Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</li> <li>• Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah</li> </ul>	✓	✓	✓

		<p>dan aturan yang berlaku;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</li> <li>• Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;</li> <li>• Penyelarasan proses bisnis dan SOP.</li> </ul>			
<b>Sistem Manajemen SDM</b>	10. Indeks Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional;</li> </ul>	✓	✓	✓
	<p>11. Indeks Merit <i>System</i></p> <p>12. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>;</li> <li>• Penetapan ukuran kinerja individu;</li> <li>• Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala;</li> <li>• Penguatan implementasi <i>reward and punishment</i> berdasarkan kinerja;</li> <li>• Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;</li> <li>• Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;</li> <li>• Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;</li> <li>• Pengembangan implementasi Manajemen Talenta</li> </ul>	✓	✓	✓

		<p>(<i>Talent pool</i>);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dantalent ASN;</li> </ul>			
<b>Penguatan Akuntabilitas</b>	<p>13. Nilai SAKIP</p> <p>14. Indeks Perencanaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>);</li> <li>• Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;</li> <li>• Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;</li> <li>• Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</li> <li>• Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;</li> </ul>	✓	✓	✓
<b>Pengawasan</b>	<p>15. Maturitas SPIP</p> <p>16. Kapabilitas APIP</p> <p>17. Opini BPK</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;</li> <li>• Meningkatkan Kompetensi APIP;</li> </ul>	✓		

	18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan Rasio APIP(pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);</li> <li>• Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;</li> <li>• Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;</li> <li>• Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;</li> <li>• Penguatan pengendalian gratifikasi;</li> <li>• Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;</li> <li>• Penguatan efektivitas manajemen risiko;</li> <li>• Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;</li> </ul>			
<b>Pelayanan Publik</b>	19. Indeks Pelayanan Publik 20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)</li> <li>• Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;</li> <li>• Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu,</li> </ul>	✓		

		<p>tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.</li> <li>• Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;</li> <li>• Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;</li> <li>• Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.</li> <li>• Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat;</li> <li>• Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.</li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

## 4.5 QUICK WINS

*Quick Wins* dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari *Quick Wins* adalah adanya sebuah tindakan atau *action* yang bisa segera mendatangkan sebuah kemenangan dan keberhasilan, di mana kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. *Quick Wins* dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh pemerintah daerah. Kabupaten Mamuju menetapkan program percepatan Reformasi Birokrasi dengan Program Kartu Mamuju Keren (KMK) dan Mal Pelayanan Publik (MPP).

### A. Kartu Mamuju Keren (KMK)

Secara Hukum Kartu Mamuju Keren (KMK) telah dimuat dalam Peraturan Bupati Mamuju Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kartu Mamuju Keren. Kartu Mamuju Keren (KMK) adalah kartu layanan yang disediakan oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju, yang meliputi Bidang Kesehatan, Pendidikan, Pertanian dan Peternakan, Perikanan dan Kelautan, Perkebunan, UMKM, Sosial dan Kependudukan.

Fungsi Kartu Mamuju Keren (KMK) adalah:

1. Akses layanan Kesehatan;
2. Akses layanan sosial;
3. Akses bantuan Pertanian, Peternakan, Kelautan dan Perikanan;
4. Akses bantuan Usaha Kecil Menengah (UKM);
5. Akses layanan Beasiswa Pendidikan.

Harapan besar dari Kartu Mamuju Keren (KMK) adalah dapat menjadi menjadi jawaban dari Janji Politik Bupati dan Wakil Bupati Mamuju yang juga telah dimasukkan kedalam RPJMD Kabupaten Mamuju Tahun 2021-2026, sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 2 Tahun 2021, yaitu:

1. Menjadi basis data Pemerintah Kabupaten Mamuju yang didalamnya berbicara tentang Kesehatan, Pendidikan, Pertanian dan Peternakan, Perikanan dan Kelautan, Perkebunan, UMKM, Sosial dan bidang Kependudukan;
2. Menjadi basis data perencanaan OPD untuk mengimplementasikan Kartu Mamuju Keren (KMK) secara teknis;
3. Sebagai prasyarat bagi masyarakat untuk mendapatkan manfaat dari perencanaan berbasis data yang akan dilakukan oleh OPD terkait.

Semoga kehadiran Kartu Mamuju Keren (KMK) bisa menjadi sebagai bagian dari ikhtiar membumikan Mimpri Besar tentang Perencanaan dan Implementasi Program Kegiatan di Bumi Manakarra dalam sebuah bentuk nyata yang bernama Kartu Mamuju Keren (KMK).

## **B. Rencana Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik Kabupaten Mamuju**

### **1. Dasar Hukum**

- a. Peraturan Menteri PANRB Nomor 23 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik;
- b. Keputusan Menteri PANRB Nomor 135 Tahun 2017 tentang Penetapan Percontohan Mal Pelayanan Publik;
- c. Keputusan Menteri PANRB Nomor 11 Tahun 2018 tentang Penetapan Lokasi Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik.

### **2. Latar Belakang**

Alur perizinan pada layanan pemerintah, sering dianggap berbelit. Namun kini, benang kusut birokrasi itu mulai bisa diurai dengan konsep Mal Pelayanan Publik (MPP). Berbagai daerah yang sudah membangun MPP, bisa memanfaatkan sistem satu data agar antarinstansi pemerintah. Pembangunan Mal Pelayanan Publik (MPP) semakin gencar diberbagai kota dan kabupaten termasuk salah satunya Kabupaten Mamuju yang direncanakan akan membangun Mal Pelayanan Publik (MPP) dalam rangka mempermudah penyelenggaraan berbagai bentuk pelayanan yang dilakukan dengan sistem penyelenggaraan pelayanan terpadu.

Mal Pelayanan Publik (MPP) adalah tempat berlangsungnya kegiatan atau aktivitas kegiatan penyelenggaraan pelayanan publik atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang merupakan perluasan fungsi pelayanan terpadu daerah serta pelayanan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah/Swasta dalam rangka menyediakan pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau, aman dan nyaman dengan mengintegrasikan sistem pelayanan publik dimana pelayanan satu sama lain terdapat keterkaitan dalam satu lokasi atau gedung tertentu yang dikombinasikan dengan kegiatan jasa dan ekonomi lainnya.

### **3. Tujuan**

Tujuan Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik yaitu :

- a. Meningkatkan daya saing global dan iklim investasi yang kondusif dalam memberikan kemudahan berusaha di daerah;
- b. Meningkatkan komitmen, kerjasama dan koordinasi antara para penyelenggara layanan dalam rangka penyediaan, pemanfaatan dan pengembangan pelayanan publik;
- c. Memberikan kemudahan kepada pengguna layanan dalam memproses layanan pada satu lokasi;

d. Memberikan kemudahan, kecepatan, keterjangkauan, keamanan dan kenyamanan kepada masyarakat dalam mendapatkan pelayanan.

#### **4. Manfaat Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik**

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mengintegrasikan berbagai layanan meliputi Instansi Pusat, Instansi Daerah, BUMN, BUMD, Swasta dan layanan pendukung lainnya dalam satu lokasi yang sama sehingga dapat memberikan pelayanan publik menjadi semakin cepat, terjangkau, mudah, aman dan nyaman.

#### **5. Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik**

Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik meliputi seluruh pelayanan perizinan berusaha dan nonperizinan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah serta pelayanan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah/Swasta, Kementrian/Lembaga/yang bergabung dalam Mal Pelayanan Publik berdasarkan kesepakatan yang dituangkan dalam nota kesepahaman. Termasuk Perangkat Daerah Teknis yang mempunyai kewenangan pelayanan perizinan berusaha dan nonperizinan.

Adapun lokasi Mal Pelayanan Publik Kabupaten Mamuju direncanakan berada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamuju di Jalan Jendral Sudirman Mamuju. Saat ini sedang dalam proses pembangunan gedung. Adapun persiapan yang akan dilakukan adalah:

- a. Koordinasi dengan Kemenpan;
- b. Koordinasi Pelayanan baik Instansi Pusat dan Daerah, BUMN/BUMD serta swasta yang akan bergabung;
- c. Penyiapan sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan kebutuhan dalam mengimplementasikan Mal Pelayanan Publik;
- d. Penyiapan Sistem Aplikasi;
- e. Penyusunan Regulasi.

Fasilitas Mal Pelayanan Publik Kaupaten Mamuju:

- a. Anjungan Pelayanan;
- b. Ruang Rapat;
- c. Mushola;
- d. Kamar Mandi;
- e. Ruang Laktasi;
- f. Tempat Bermain Anak;
- g. Ruang Tunggu;
- h. Fasilitas Difabel;
- i. Tempat *Fotocopy*;

- j. Perpustakaan/Ruang Baca;
- k. Kantin;
- l. Tempat Parkir;
- m. Gerai UMKM;
- n. Ruang Server;
- o. Taman

Dengan adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Mamuju untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, Mal Pelayanan Publik Kabupaten Mamuju akan segera terwujud. Sehingga masyarakat tidak perlu ke berbagai instansi untuk mengurus satu keperluan, cukup di Mal Pelayanan Publik. Dengan Mal Pelayanan Publik, pelayanan menjadi lebih cepat, mudah dan transparan.

## **BAB V**

### **MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

#### **2021-2024**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Mamuju memerlukan mekanisme pengelolaan manajemen yang baik. Untuk mencapai manajemen pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang baik, maka diperlukan pembentukan tim yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran, target, dan jadwal yang telah ditentukan. Sebagaimana pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju pada periode 2021-2024, maka pelaksanaan Reformasi Birokrasi terdiri dari 2 aktor pelaksana, yakni tim pengarah dan tim pelaksana. Kedua tim tersebut memiliki tugas dan fungsi yang berbeda berdasarkan batas wilayah yang telah ditetapkan. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju terdiri dari ketua dan sekretaris. Tim Pengarah diketuai langsung oleh Bupati Mamuju sedangkan sekretaris dipimpin oleh Sekda Kabupaten Mamuju. Tim Pengarah memiliki fungsi untuk menjamin pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Mamuju dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan, sasaran, target, dan waktu yang telah ditetapkan. Untuk menterjemahkan fungsinya menjadi lebih rinci, maka Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju memiliki tugas sebagai berikut:

1. Memberikan arahan dalam penyusunan dokumen Road Map Reformasi Birokrasi serta menetapkan dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju;
2. Memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi nasional, yang dapat memberikan dampak dan manfaat pada perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju dan masyarakat; dan
3. Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju secara berkala dan memberikan arahan agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju tetap berjalan dengan baik, sesuai dengan dokumen Road Map Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan.

Tim pelaksana merupakan aktor-aktor yang menjadi penanggungjawab dalam pelaksanaan tujuan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju. Aktor di dalam tim pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju terdiri dari kelompok kerja yang terbagi sesuai dengan tujuan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju, yakni kelompok kerja birokrasi yang bersih dan akuntabel, kelompok kerja birokrasi yang kapabel, dan kelompok kerja pelayanan publik yang prima. Pelaksanaan kelompok kerja di masing-masing tujuan ini akan dijabarkan sebagai berikut:

### **5.1 KELOMPOK KERJA BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL**

Kelompok kerja ini bertanggung-jawab atas pelaksanaan tujuan birokrasi yang bersih dan akuntabel, sehingga memiliki tugas sebagai berikut:

1. Melaksanakan integritas dan budaya anti korupsi dalam birokrasi;
2. Melakukan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis;
3. Menyelenggarakan birokrasi yang netral dan imparial;
4. Melaksanakan manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel;
5. Menerapkan prinsip transparansi, profesionalisme, dan non diskriminatif dalam sistem pemerintahan;
6. Menciptakan sistem hukum yang harmonis dan kondusif dalam penyelenggaraan pemerintahan.

### **5.2 KELOMPOK KERJA BIROKRASI YANG KAPABEL**

Kelompok kerja ini bertanggung-jawab atas pelaksanaan tujuan birokrasi yang kapabel, sehingga memiliki tugas sebagai berikut:

1. Melakukan penataan kelembagaan instansi pemerintah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi;
2. Menyusun bisnis proses yang sederhana, mudah, dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
3. Melaksanakan prinsip profesionalisme ASN berbasis sistem merit; dan
4. Menciptakan kepemimpinan transformatif untuk memperbaiki kinerja.

### **5.3 KELOMPOK KERJA PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA**

Kelompok kerja ini bertanggung-jawab atas pelaksanaan tujuan Reformasi Birokrasi yakni, pelayanan publik yang prima, sehingga pelaksanaan kerja pada kelompok kerja ini memiliki tugas sebagai berikut:

1. Melaksanakan inovasi dalam pelayanan publik; dan
2. Menciptakan kualitas dalam pelayanan publik.

## **BAB VI**

### **MONITORING DAN EVALUASI**

#### **6.1 MONITORING**

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja dan lingkup Pemerintah Kabupaten Mamuju. Monitoring dilakukan sebagai sarana untuk menilai rencana aksi yang dituangkan dalam Road Map reformasi birokrasi apakah telah berjalan sesuai dengan jadwal, target-target dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring akan dilakukan berbagai koreksi dan catatan yang menjadi pedoman dalam memperbaiki pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi kedepannya, sehingga tidak terjadi lagi kesalahan dan kegagalan dalam pelaksanaannya dan targettarget yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pelaksanaan monitoring dilaksanakan dengan metode berjenjang, diantaranya adalah:

##### **A. Monitoring dan Evaluasi Tingkat Perangkat Daerah**

1. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
2. Survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
3. Pengukuran target-target kegiatan dan program reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
4. Pengukuran target-target kegiatan dan program Reformasi Birokrasi internal Perangkat Perangkat Daerah; dan
5. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi setidaknya 6 bulan sekali yang dikoordinasikan oleh Kepala Perangkat Daerah.

##### **B. Monitoring dan Evaluasi Tingkat Kelompok Kerja**

1. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan Kelompok Kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
2. Laporan kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
3. Pengukuran target-target sasaran Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya.

#### **6.2 EVALUASI**

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju dilakukan dalam rentang waktu tertentu yang ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi

Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

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

1. Evaluasi bulanan dilakukan pada tingkat perangkat daerah yang dipimpin oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
2. Evaluasi triwulanan dilakukan pada tingkat Kelompok Kerja yang dipimpin oleh Ketua Tim Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
3. Evaluasi semesteran dilakukan pada tingkat Kabupaten yang dipimpin oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju. evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
4. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat provinsi, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju;
5. Evaluasi terhadap dokumen perencanaan Reformasi Birokrasi yang telah disusun;
6. Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
7. Evaluasi terhadap capaian atau kinerja terhadap target-target Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan; dan
8. Tindak lanjut hasil evaluasi Reformasi Birokrasi.

## **BAB VII**

### **PENUTUP**

Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju Tahun 2021-2024 merupakan pedoman bagi pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju untuk 4 (Empat) tahun mendatang (tahun 2021-2024) yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2021-2024, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

Dokumen ini merupakan dokumen perencanaan reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran Pemerintah Kabupaten Mamuju dan tidak akan bermakna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu adanya komitmen bersama dari seluruh OPD yang terlibat di dalamnya untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang di dalam dokumen ini sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan dalam pelaksanaannya.

Penyusunan rencana aksi dalam dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Mamuju Tahun 2021-2024 dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan, keinginan dan harapan para pemangku kepentingan. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah reformasi birokrasi yang direncanakan, namun dalam praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan. Setiap individual pegawai, pejabat, anggota tim reformasi birokrasi, setiap Perangkat Daerah/Unit Kerja harus terus menerus berupaya untuk melakukan upaya-upaya perbaikan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi pada akhirnya merupakan sebuah rencana berkelanjutan yang sistematis, terukur, dan memerlukan waktu untuk keberhasilannya. Melalui komitmen berbagai pihak, upaya ini diharapkan mampu menjawab tantangan birokrasi yang lebih baik di masa yang akan datang.

BUPATI MAMUJU,

ttd,

Hj. SITTI SUTINAH SUHARDI

