



BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 25 TAHUN 2023
TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 8 TAHUN 2022 TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR
TAHUN 2022-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3A Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu melakukan perubahan dan penyesuaian terhadap Peraturan Bupati tentang Perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022-2024, sehingga perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 8 Tahun 2022 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022-2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran-Negara Tahun 1953 Nomor 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran

- Negara Republik Indonesia Nomor 3851); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2008 Nomor 1);
 8. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 235); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9

- Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 288);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021 Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2022 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2022-2024.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 8 Tahun 2022 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022-2024 (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022 Nomor 8), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 2 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonomi.
3. Bupati adalah Bupati Kotawaringin Timur.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Reformasi Birokrasi adalah upaya perbaikan birokrasi pada delapan area pengungkit meliputi: manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan

tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

6. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah rencana strategis sebagai pedoman pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Ketentuan Pasal 4 ayat (1) diubah, sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, terdiri atas:
 - a. BAB I : PENDAHULUAN
 - b. BAB II : FOKUS PENAJAMAN *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2024
 - c. BAB III : ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI GENERAL TAHUN 2022-2024
 - d. BAB IV : STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TEMATIK TAHUN 2022-2024
 - e. BAB V : PENUTUP
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sampit
pada tanggal 29 Agustus 2023
BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,

TTD

HALIKINNOR

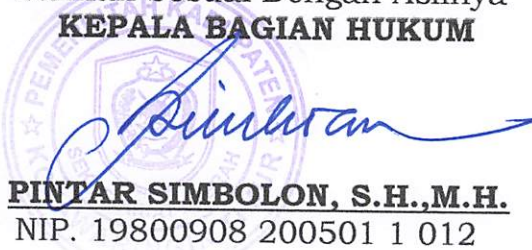
Diundangkan di Sampit
pada tanggal 29 Agustus 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR,

TTD

FAJRURRAHMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2023
NOMOR 25

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



PINTAR SIMBOLON, S.H.,M.H.
NIP. 19800908 200501 1 012

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 25 TAHUN 2023TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN
BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR NOMOR 8
TAHUN 2022 TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI
BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2022-2024**IKHTISAR EKSEKUTIF**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur merujuk pada kebijakan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang telah memasuki periode *Road Map* ketiga (akhir). Hasil evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional masih menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi capaian terkini dengan kondisi yang diharapkan pada akhir tahun 2025. Kesenjangan tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu pada perencanaan dan pelaksanaan.

Pada aspek perencanaan, *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional maupun daya saing global. Pada aspek pelaksanaan, hasil pengelolaan reformasi birokrasi di level nasional maupun instansional belum secara optimal dapat dirasakan masyarakat, karena belum sepenuhnya fokus pada hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*). Sehubungan dengan kondisi tersebut, telah dilakukan penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Dengan adanya perubahan kebijakan tersebut maka Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur melakukan penyesuaian kebijakan Reformasi Birokrasi 2019-2023 sebagaimana perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024. Perubahan ini dilakukan dengan melakukan penajaman terhadap tujuan, sasaran dan indikator. Selain itu juga dilakukan penajaman terhadap fokus pelaksanaan reformasi birokrasi yakni pada masalah-masalah tata kelola pemerintah yang terjadi di internal yang kemudian disebut dengan Reformasi Birokrasi General dan fokus terhadap masalah yang muncul di masyarakat yang disebut dengan Reformasi Birokrasi Tematik. Oleh karena itu, perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022-2024 ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang berdampak.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Reformasi Birokrasi (RB) merupakan sebuah kebutuhan di tengah dinamika kompleksitas global yang menyebabkan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui Reformasi Birokrasi yang berkualitas pada akhirnya adalah untuk mempercepat tercapainya Pembangunan Nasional dan daerah. Dengan kata lain, Reformasi Birokrasi merupakan sebuah instrumen alat (*tools*) dalam rangka percepatan pencapaian prioritas kerja Presiden, pembangunan nasional dan pembangunan daerah.

Reformasi Birokrasi menjadi salah satu dari lima agenda prioritas Pembangunan Nasional yang menjadi fokus dari pemerintahan. Arahan Presiden tentang Reformasi Birokrasi berkaitan dengan tiga hal utama, yaitu mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil, birokrasi yang mampu menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat (*making delivered*), serta birokrasi yang lincah dan cepat (*agile bureaucracy*). Arahan Presiden tersebut dapat terwujud apabila ada upaya perbaikan dalam tata kelola pemerintahan yang menyentuh akar permasalahan, tidak hanya menjadi agenda rutin tanpa memberikan daya ungkit yang konkret.

Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur perlu untuk menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh perangkat daerah yang merujuk pada kebijakan nasional yang telah ditetapkan. *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Kotawaringin Timur disusun untuk menjabarkan visi misi Bupati dan Wakil Bupati dalam rencana pembangunan daerah, sehingga dapat menjadi acuan bagi perangkat daerah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan. Upaya reformasi tata kelola pemerintahan (*governance*) diharapkan semakin berkualitas, semakin baik pula hasil pembangunan (*development outcomes*) yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan agar dapat dirasakan masyarakat secara langsung melalui pelayanan publik, dan pengurangan praktek Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). Dengan kondisi tersebut perlu dilakukan penajaman terhadap pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 untuk membantu mempercepat pencapaian sasaran pembangunan Daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Beberapa upaya Reformasi Birokrasi masih berfokus pada proses dan belum sepenuhnya berfokus pada manfaat yang secara langsung dirasakan masyarakat.

Oleh karenanya Pemerintah melakukan penajaman terhadap *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, maka Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022-2024 akan berfokus pada:

- 1) isu strategis dan capaian Reformasi Birokrasi maupun capaian pembangunan instansional (makro).
- 2) tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi Instansional (mikro).
- 3) kegiatan utama Reformasi Birokrasi General termasuk target tahunan.
- 4) tema Reformasi Birokrasi.

1.2 TUJUAN PENAJAMAN ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pada hakiktnya, *Road Map* Reformasi Birokrasi harus mampu menjabarkan visi, misi, dan prioritas pembangunan nasional dan mampu menjawab isu strategis dalam tata kelola pemerintahan yang menghambat pencapaian kebijakan prioritas nasional. Mengacu pada beberapa permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, perlu dilakukan penajaman terhadap *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020-2024 dengan tujuan, yaitu:

- 1) Mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi

Penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 bertujuan untuk mengakselerasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sehingga tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi dapat dirasakan secara signifikan oleh masyarakat. Capaian Reformasi Birokrasi pada dua periode *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman menunjukkan bahwa upaya perbaikan tata kelola telah meningkat di pemerintah daerah, namun upaya tersebut belum signifikan dirasakan oleh masyarakat dan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang berkelas dunia. Selama ini pelaksanaan Reformasi Birokrasi masih berfokus pada upaya untuk melakukan perbaikan internal masing-masing pemerintah daerah, selain itu *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman disusun sebelum munculnya pandemi dan belum mengakomodir tujuan utama *Road Map* pada *Grand Design*. Melalui penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 ini, dapat fokus pada perbaikan internal serta berdampak untuk mengungkit pencapaian agenda Pembangunan Nasional.

- 2) Mendapatkan *Road Map* Reformasi Birokrasi yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan.

Penajaman bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang dinamis, adaptif, serta mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak hanya berfokus pada menyelesaikan permasalahan umum dalam tata kelola

pemerintahan, namun juga untuk merespon permasalahan yang nyata terjadi di lapangan. Berbagai perubahan lingkungan strategis dalam skala nasional maupun global juga harus menjadi dasar dalam menetapkan arah kebijakan Reformasi Birokrasi. Kebijakan Reformasi Birokrasi perlu disesuaikan dengan kebutuhan birokrasi menghadapi kondisi lingkungan yang disruptif, tidak terprediksi, tidak menentu, dan berpengaruh terhadap tatanan kehidupan masyarakat.

- 3) Mendapatkan *Road Map* reformasi birokrasi yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan.

Penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 dilakukan untuk mengurangi silo (*fragmented*) antar instansi pemerintah. Pelaksanaan reformasi birokrasi memerlukan kolaborasi yang baik dari seluruh pihak yang terkait, baik dari unsur pemerintah maupun luar pemerintah. Kementerian/lembaga yang menjadi koordinator pengampu (*leading institution*) pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga perlu didorong untuk mewujudkan ukuran-ukuran yang lebih logis, holistik, berorientasi hasil, serta tidak duplikasi. Berkaitan dengan hal tersebut, melalui penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, seluruh Instansi Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan sinergitas untuk mendorong pencapaian tujuan Pembangunan Nasional.

1.3 ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2020-2024

Reformasi Birokrasi menghadapi beberapa permasalahan, tantangan, dan peluang pada tingkat hulu maupun hilir yang harus segera di respon serta di antisipasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang dicita-citakan pada tahun 2024. Isu-isu strategis tersebut akan mempengaruhi konstruksi penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi.

1) Isu Strategis di Tingkat Hulu

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

a) Birokrasi yang belum kolaboratif

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

b) Transformasi digital yang belum optimal

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

c) Penyederhanaan struktur dan mekanisme kerja baru yang belum tuntas

Penyederhanaan birokrasi merupakan serangkaian proses yang terdiri dari penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian sistem kerja pasca penyederhanaan birokrasi. Penyesuaian sistem kerja pada Instansi Pemerintah dilakukan secara mendasar yang mampu mentransformasi proses bisnis pemerintahan menjadi lebih dinamis, lincah, dan profesional. Sistem kerja yang sebelumnya bersifat berjenjang/hierarki menjadi sistem kerja yang sederhana dengan mengedepankan pada kerja tim yang fokus pada hasil serta menghargai kompetensi, keahlian, dan keterampilan dengan dukungan tata kelola pemerintahan berbasis digital, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagai pedoman untuk pelaksanaan sistem kerja tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi. Dengan telah ditetapkannya Peraturan Bupati ini, maka seluruh perangkat daerah diminta untuk segera menyesuaikan sistem kerjanya melalui penyempurnaan mekanisme kerja dan proses bisnis birokrasi yang berorientasi pada percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik, dengan optimalisasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Melalui Sistem Kerja yang baru, Pejabat Fungsional akan dapat ditugaskan secara *flexible, changeable, dan moveable*, dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. Pegawai Aparatur Sipil Negara tidak bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan mekanisme kerja tersebut, pegawai Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mampu berkinerja lebih optimal sesuai dengan kompetensinya, dapat dimanfaatkan

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

- d) Integritas penyelenggaraan pemerintahan yang masih menghadapi kendala

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

- e) Budaya birokrasi : BerAKHLAK yang belum terimplementasi dengan baik

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

2) Isu Strategis di Tingkat Hilir

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

- a) Hasil pelaksanaan program-program pengentasan kemiskinan belum sebanding dengan sumber daya yang dikeluarkan Pemerintah telah mengerahkan sumber daya anggaran yang cukup besar untuk melaksanakan berbagai program pengentasan kemiskinan dengan anggaran yang cukup besar. Adapun total anggaran pada program nasional pengentasan kemiskinan pada tahun 2021 mencapai Rp 431,3 Triliun dengan total 65 program dan 128 kegiatan yang tersebar pada 16 kementerian/lembaga. Namun dengan anggaran sebesar itu, hanya mampu menurunkan angka kemiskinan sebesar 0,60% dari 10,14% (Maret 2021)

menjadi 9,54% (Maret 2022). Selain sumber daya anggaran yang besar, program pembangunan juga melibatkan berbagai sektor pemerintahan yang memiliki potensi keterkaitan berdasarkan target output dan lokus kegiatannya. Namun, belum terdapat kolaborasi utuh dalam langkah strategis yang utuh. Di lain sisi, kualitas tata kelola lintas instansi belum sejalan dengan capaian Reformasi Birokrasi dan akuntabilitas instansi yang cenderung sudah baik.

- b) Tantangan resesi global dan pentingnya investasi
Resesi global membawa potensi yang mengarah pada krisis pangan, energi, dan keuangan menyebabkan semua negara membutuhkan investasi. Peningkatan investasi dipengaruhi oleh keputusan investor untuk melakukan investasi yang didasarkan pada nilai keekonomian dan kemudahan berusaha pada suatu negara. Salah satu faktor yang berpengaruh pada kemudahan dalam berusaha adalah perizinan berusaha dan berinvestasi. Selama ini, izin berusaha dan berinvestasi di Indonesia identik dengan proses yang rumit dan membutuhkan waktu yang lama. Sehingga, Pemerintah Indonesia kemudian mengambil Langkah dengan penerapan *omnibus law*. Oleh sebab itu, Reformasi Birokrasi diarahkan untuk memperkuat penerapan *omnibus law* serta meningkatkan *competitiveness index* sehingga bisa melipatgandakan investasi.
- c) Tantangan perubahan global dan tuntutan terhadap pelayanan publik
Perubahan lingkungan global yang tidak terprediksi dan berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) menuntut seluruh sektor, termasuk birokrasi, agar dapat bekerja secara *agile, adaptive*, dan cepat, terutama dalam hal digitalisasi. Di lain sisi, masyarakat juga menuntut adanya kecepatan dan kemudahan pelayanan publik. Oleh sebab itu, Reformasi Birokrasi diarahkan untuk mendorong terciptanya digitalisasi administrasi pemerintah agar dapat mendukung pelayanan publik yang lebih cepat dan mudah. Tantangan perubahan global dan tuntutan terhadap pelayanan publik.
- d) Dampak inflasi yang tidak terkendali
Pada dasarnya inflasi menggambarkan kondisi ekonomi suatu negara dimana dapat bersifat positif maupun negatif. Inflasi yang tidak terkendali akan menyebabkan dampak negatif seperti naiknya harga-harga, menurunnya daya beli masyarakat, dan peningkatan suku bunga. Dampak jangka panjang dari inflasi adalah adanya potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga menyebabkan peningkatan pengangguran yang berpotensi pada peningkatan angka kemiskinan. Oleh sebab itu, pemerintah perlu memprioritaskan untuk menyelamatkan masyarakat agar tidak banyak yang jatuh ke jurang kemiskinan akibat dari adanya kenaikan harga.

1.4 CAPAIAN REFORMASI BIROKRASI SAMPAI SAAT INI

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah memasuki tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi sejak *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010–2025 diterbitkan. Berbagai perbaikan telah dilakukan dalam tata kelola pemerintahan di Kabupaten Kotawaringin Timur, mulai dari penyederhanaan birokrasi, penyetaraan jabatan, pengembangan arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional yang terintegrasi, efisiensi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah (APBN/APBD), sampai dengan pengintegrasian pelayanan publik dalam mal pelayanan publik. Beberapa capaian dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Kotawaringin Timur sampai akhir tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1) Penyederhanaan birokrasi

Penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan sudah dilaksanakan, penyesuaian sistem kerja baru dilakukan agar proses kerja birokrasi menjadi lebih cepat, efektif, efisien dan dinamis dalam pengambilan keputusan. Sebanyak 300 Jabatan Administrasi di alihkan ke Jabatan Fungsional pada Kabupaten Kotawaringin Timur.

2) Digitalisasi birokrasi melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang terintegrasi

Komitmen pemerintah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang mudah cepat, transparan, akuntabel dan pelayanan publik yang berkualitas, diwujudkan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi kepada pengguna layanan melalui inovasi-inovasi digitalisasi yang berdampak memberikan layanan kepada masyarakat secara mudah dan cepat. Selain itu Kabupaten Kotawaringin Timur sudah mengelola kearsipan melalui Pemanfaatan penggunaan Aplikasi Srikandi yang diterapkan kepada semua perangkat daerah.

3) Efisiensi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan manajemen kinerja sektor publik yang memadukan dan mengintegrasikan sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja sehingga memastikan keselarasan dalam rangka pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur.

4) Penguatan Pegawasan melalui Pembangunan Zona Integritas

Kabupaten Kotawaringin Timur sudah melaksanakan launching penandatanganan Komitmen bersama dan penandatanganan Fakta Integritas untuk pembangunan Wilayah Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Tanggal 7 Januari 2023, serta telah melakukan penilaian kepada beberapa unit kerja terpilih yang akan di usulkan sebagai Wilayah yang siap membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

- 5) Integrasi Pelayanan Publik melalui pembentukan Mal Pelayanan Publik (MPP)

Kabupaten Kotawaringin Timur sudah memiliki Mal Pelayanan Publik HABARING HURUNG yang sudah diresmikan oleh Wakil Gubernur Kalimantan Tengah pada Tanggal 7 Januari 2023. Mal Pelayanan Publik sebagai wujud kolaborasi pelayanan terpadu pada satu tempat dari berbagai pihak mulai dari pemerintah daerah, swasta, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), hingga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Mal Pelayanan Publik HABARING HURUNG memiliki 150 layanan, bertujuan untuk meningkatkan kecepatan, kemudahan, jangkauan, kenyamanan, dan keamanan pelayanan kepada masyarakat pengguna layanan.

- 6) Implementasi *CORE VALUES* BerAKHLAK & *EMPLOYER BRANDING* APARATUR SIPIL NEGARA

Kabupaten Kotawaringin Timur sudah melaksanakan launching *CORE VALUES* BerAKHLAK & *EMPLOYER BRANDING* APARATUR SIPIL NEGARA dan Penandatanganan Komitmen bersama untuk pembangunan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada Tanggal 7 Januari 2023. Pelaksanaan Implementasi Budaya Aparatur Sipil Negara Berakhlak telah diatur dengan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.

Beberapa upaya Internalisasi dan Implementasi Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan oleh Kabupaten Kotawaringin Timur melalui *Core Values* Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK dan *Employer Branding* Bangsa Melayani Bangsa yaitu dengan mengikuti Survei Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara 2022 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada bulan September-Oktober 2022 dengan jumlah responden 4.390 Aparatur Sipil Negara dengan total populasi survei 5.938 Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kotawaringin Timur, selain itu Kabupaten Kotawaringin Timur juga Mengikuti Aparatur Sipil Negara *Culture Fest* yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tanggal 9 – 11 Januari 2023 dimana Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur menyelenggarakan *coaching clinic* Aparatur Sipil Negara melalui *zoom meeting* yang diikuti lebih dari 300 Aparatur Sipil Negara dan masyarakat umum untuk menambah pengetahuan dan ide-ide untuk penguatan budaya kerja Aparatur Sipil Negara.

Selain itu, progres capaian Reformasi Birokrasi Kabupaten Kotawaringin Timur juga dapat dilihat melalui Indeks Reformasi Birokrasi, yang menggambarkan tingkat kemajuan pemerintah daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dalam menciptakan birokrasi yang berkualitas. Pada Gambar 1.1. disajikan grafik rata-rata nilai Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2022.

Gambar 1.1 Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Kotawaringin Timur

No	Komponen Penilaian	Bobot	2021	2022
A	Komponen Pengungkit			
	I. Pemenuhan	20,00	9,66	9,95
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	3,85	5,80
	III. Reform	30,00	9,57	9,83
Total Komponen Pengungkit		60,00	23,08	25,58

No	Komponen Penilaian	Bobot	2021	2022
B	Komponen Hasil			
1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	7,50	7,63
2.	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	8,14	9,04
3.	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme	10,00	8,02	8,08
4.	Kinerja Organisasi	10,00	5,95	5,96
Total Komponen Hasil		40,00	29,61	30,71
Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)		100,00	52,69	56,29

No	Hasil Antara	Skala	2021	2022	Sumber Data
1	Kualitas Kebijakan	0-100	38,19	-	Lembaga Administrasi Negara
2	Aparatur Sipil Negara yang Profesional	0-100	50,17	50,44	Badan Kepegawaian Negara
3	Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	0-5	1,66	2,38	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
4	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0-100	11,43	54,30	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah
5	Kualitas Pelayanan Publik	0-5	2,95	3,58	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

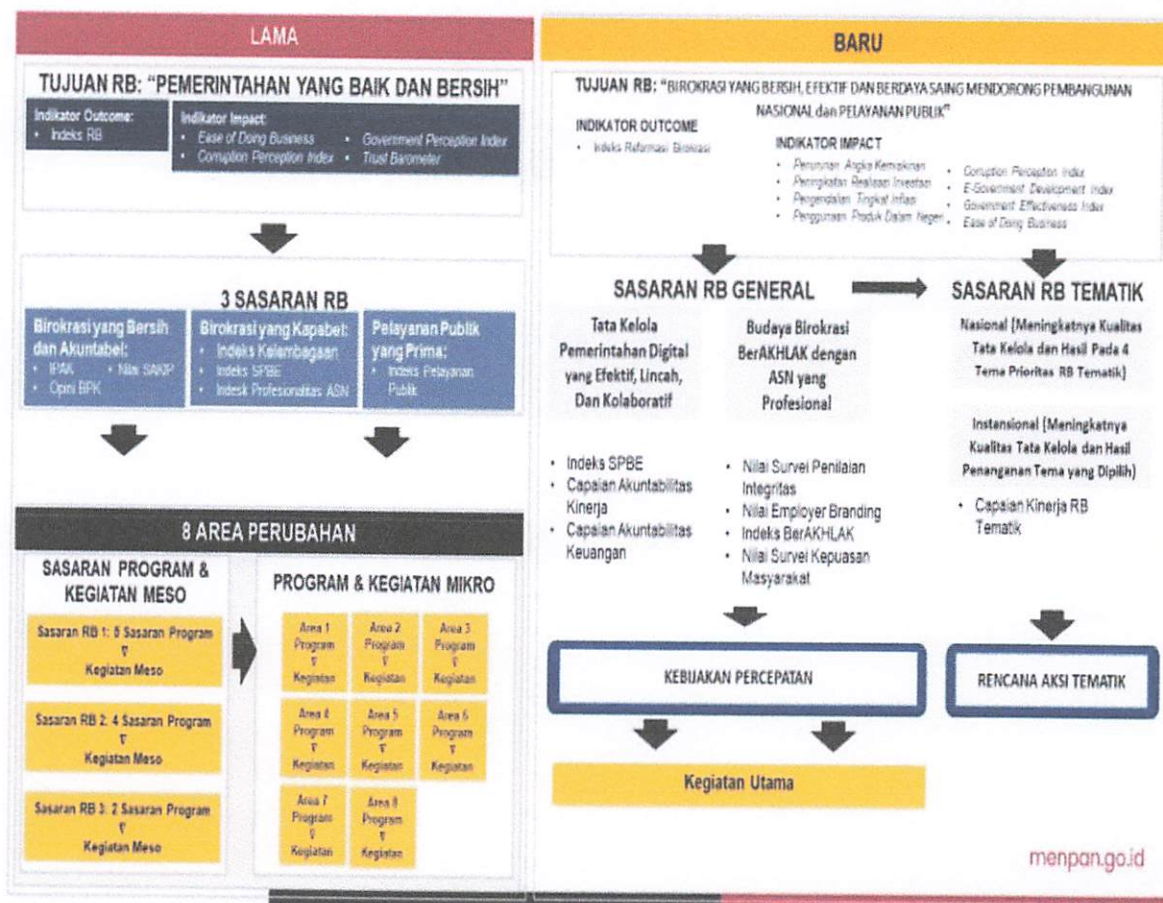
6	Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0-5	3	3	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
7	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	0-5	3	3	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
8	Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	0-100	72,77	80,27	Ombudsman Republik Indonesia
9	Kualitas Pengelolaan Arsip	0-100	10,30	19,60	Arsip Nasional Republik Indonesia
10	Reformasi Hukum	0-100	-	64,45	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

BAB II
FOKUS PENAJAMAN ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2022-2024

2.1 PENAJAMAN TERHADAP TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR

Upaya Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan belum berdampak langsung pada perbaikan berbagai capaian indikator yang terkait dengan Pembangunan Nasional, daya saing pemerintahan, maupun pemberantasan korupsi, perlu upaya yang konkret dan fokus untuk mencapai indikator tersebut. Atas dasar hal tersebut, maka salah satu fokus dalam penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 ini adalah mempertajam tujuan, sasaran, dan indikatornya agar lebih relevan dan berdampak terhadap Pembangunan Nasional, serta lebih mencerminkan penyelesaian atas berbagai isu dan permasalahan khas birokrasi Indonesia. Strategi yang akan digunakan untuk menjawab isu tersebut adalah dengan mendorong terciptanya birokrasi digital yang lincah, kolaboratif dan akuntabel, didukung dengan budaya birokrasi yang berorientasi kinerja dan pelayanan, serta individu Aparatur Sipil Negara yang lebih profesional.

Gambaran fokus penajaman tujuan, sasaran, dan indikator dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman dibandingkan dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman sebagai berikut:



Gambar 2.1. Perbandingan Kerangka Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

2.1.1 TUJUAN REFORMASI BIROKRASI

Tujuan yang terdapat pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman adalah “Pemerintahan yang baik dan bersih”, sedangkan tujuan dari *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman adalah “Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik”. Tujuan Reformasi Birokrasi diarahkan untuk dapat menjawab isu utama Reformasi Birokrasi yang berkembang beberapa tahun terakhir. Isu tersebut adalah terkait dampak dan kontribusi Reformasi Birokrasi pada Pembangunan Nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik, penciptaan pemerintah yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, serta peningkatan daya saing Indonesia dibanding dengan negara lainnya.

2.1.2 SASARAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI

Berkaitan dengan sasaran, pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman terdapat tiga sasaran strategis Reformasi Birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman, sasaran strategis Reformasi Birokrasi disederhanakan menjadi dua aspek yaitu, aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis Reformasi Birokrasi yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia. Adapun sasaran strategis Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut:

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

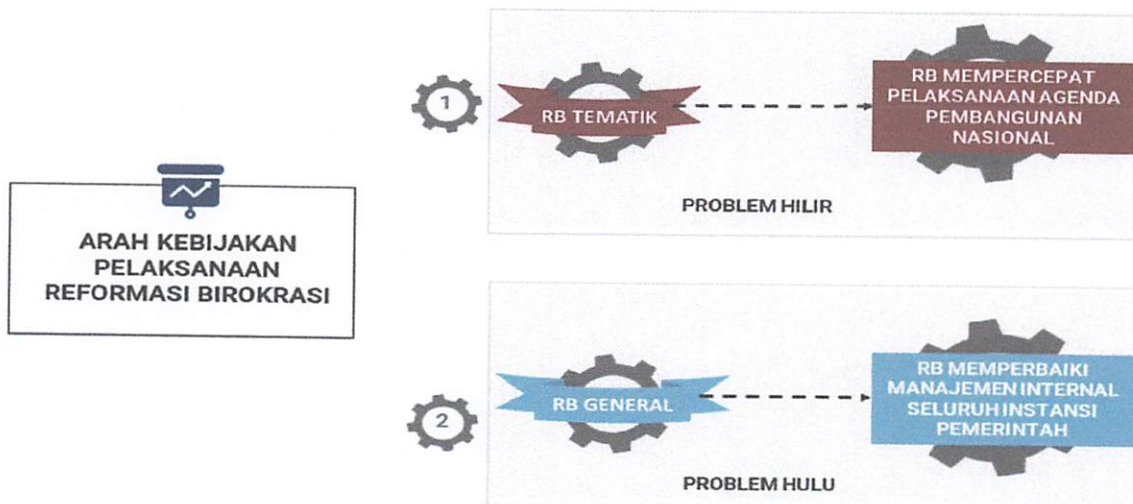
Aparatur Sipil Negara yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.

2.2 PENAJAMAN TERHADAP KEGIATAN UTAMA

Pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebelum penajaman, kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan delapan area perubahan. Delapan area perubahan ini meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tata laksana, Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman, kegiatan Reformasi Birokrasi tidak akan dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan Reformasi Birokrasi lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

2.3 PENAJAMAN TERHADAP FOKUS PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Ekspektasi Presiden, masyarakat, dan dunia usaha atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah menciptakan hasil/dampak yang dapat dirasakan secara nyata, cepat, dan tepat menyentuh isu/permasalahan faktual. Reformasi Birokrasi juga diharapkan tidak hanya mempercepat penyelesaian isu hulu, yaitu masalah-masalah tata kelola pemerintahan yang terjadi di internal birokrasi, namun juga isu hilir yaitu masalah-masalah yang muncul di masyarakat dan terkait dengan agenda prioritas Pembangunan Nasional. Atas dasar hal tersebut, *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman mengarahkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi ke dalam dua fokus yang disebut dengan “*double track*”, yaitu fokus penyelesaian isu hulu yang disebut dengan Reformasi Birokrasi General, serta fokus penyelesaian isu hilir yang disebut dengan Reformasi Birokrasi Tematik.

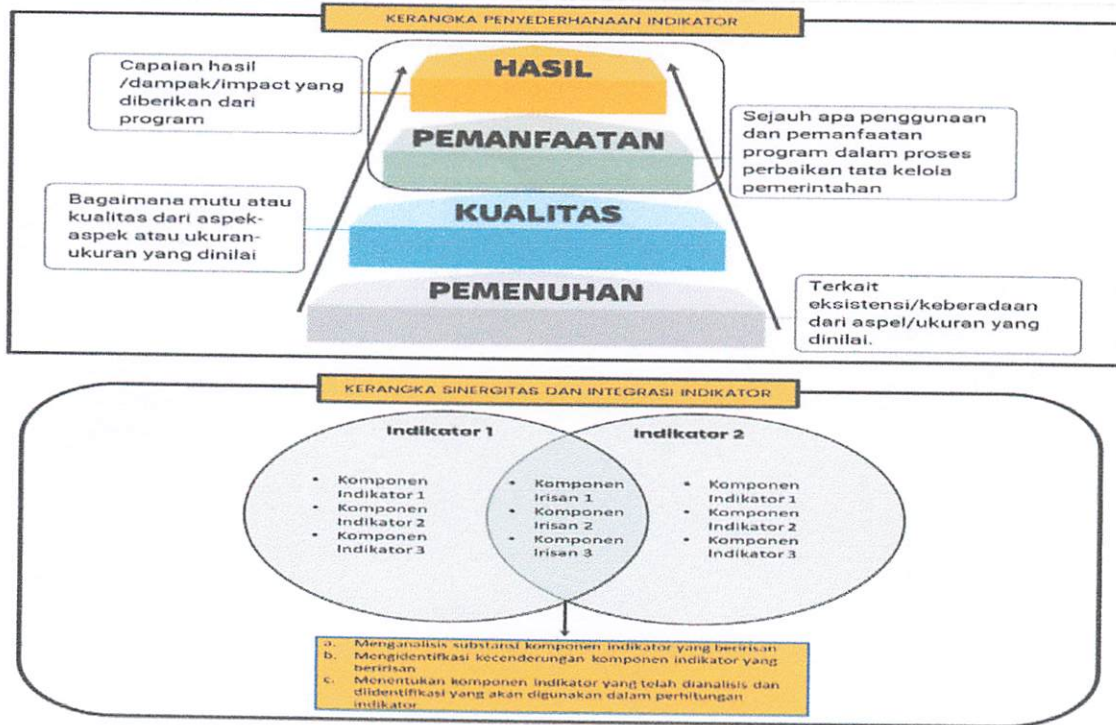


Gambar 2.2. *Double Track* Fokus Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

2.4 PENAJAMAN TERHADAP UKURAN KEBERHASILAN ATAU INDIKATOR REFORMASI BIROKRASI

Penajaman terhadap ukuran keberhasilan atau indikator Reformasi Birokrasi dilakukan dengan menetapkan ukuran keberhasilan yang relevan untuk menggambarkan tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi serta menyinergikan beberapa indikator yang beririsan. Untuk menunjukkan efektivitas Reformasi Birokrasi dalam mengungkit Pembangunan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, maka ditentukanlah indikator tujuan yang berkualitas dampak (*impact*) yaitu terkait peningkatan capaian beberapa indikator Pembangunan Nasional dan daya saing global, dan indikator sasaran yang berkualitas hasil (*outcomes*) yaitu terkait hasil (*outcomes*) dari perbaikan tata kelola pemerintahan (*governance*) pada tingkat *intermediate outcomes* dan *immediate outcomes* pada aspek-aspek kunci birokrasi. Indikator yang digunakan merupakan ukuran yang dianggap paling reliabel dan relevan untuk mengukur tingkat implementasi dan hasil, bukan sekedar mengukur pemenuhan dan aspek administratif semata. Penajaman indikator juga dilakukan dengan mendorong sinergi, integrasi, dan penyederhanaan berbagai ukuran keberhasilan untuk menghindari adanya duplikasi pengukuran pada lebih dari satu ukuran keberhasilan dan mendorong ukuran yang berkualitas hasil, bukan proses yang rigid. Sehingga Indikator Reformasi Birokrasi dapat memenuhi indikator yang *specific, measurable, achievable, relevant, and time-bound* (SMART) dan berorientasi pada hasil (*outcome*).

Sinergi, integrasi, dan penyederhanaan indikator dilakukan dengan menganalisis komponen-komponen indikator indeks antara lain terkait beberapa hal, yaitu: 1) relevansinya dengan hasil yang akan diukur, 2) tidak fokus pada proses tetapi pada hasil, 3) penyederhanaan pengukuran, 4) sinergi/integrasi komponen yang memiliki kesamaan atau irisan. Pelaksanaan penyederhanaan, sinergi, dan integrasi dilakukan oleh kementerian/lembaga pengampu indikator dengan melibatkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pola sinergi, integrasi dan penyederhanaan dapat diilustrasikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.3. Pola Sinergi, Integrasi dan Penyederhanaan Indikator Indeks

Berbagai indeks yang digunakan untuk mengukur keberhasilan Reformasi Birokrasi pada tingkat meso dan mikro dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 sebelum dan setelah penajaman terlihat dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penggunaan Indikator Hasil Antara *Road Map* Reformasi Birokrasi sebelum penajaman pada *Road Map* Reformasi Birokrasi setelah penajaman

Area Perubahan	Indikator Hasil Antara Dalam <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi sebelum penajaman	Kondisi sampai 2022	Dalam <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi 2020–2024 setelah penajaman
Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	Belum tersedia	Indikator 1 tidak dilanjutkan
Penataan Peraturan Perundangan/Deregulasi kebijakan	2. Indeks Reformasi Hukum 3. Indeks Kualitas Kebijakan	Sudah tersedia	Indikator 2 dan 3 dilanjutkan, disinergikan, dan disederhanakan
Penataan Organisasi/Kelembagaan	4. Indeks Kelembagaan	Belum tersedia	Dilanjutkan dan disinergikan dengan Indikator 5
Penataan Tatalaksana	5. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Indikator 5 s.d 8 sudah tersedia	Indikator 5 dilanjutkan Indikator 6 s.d 8 dilanjutkan,

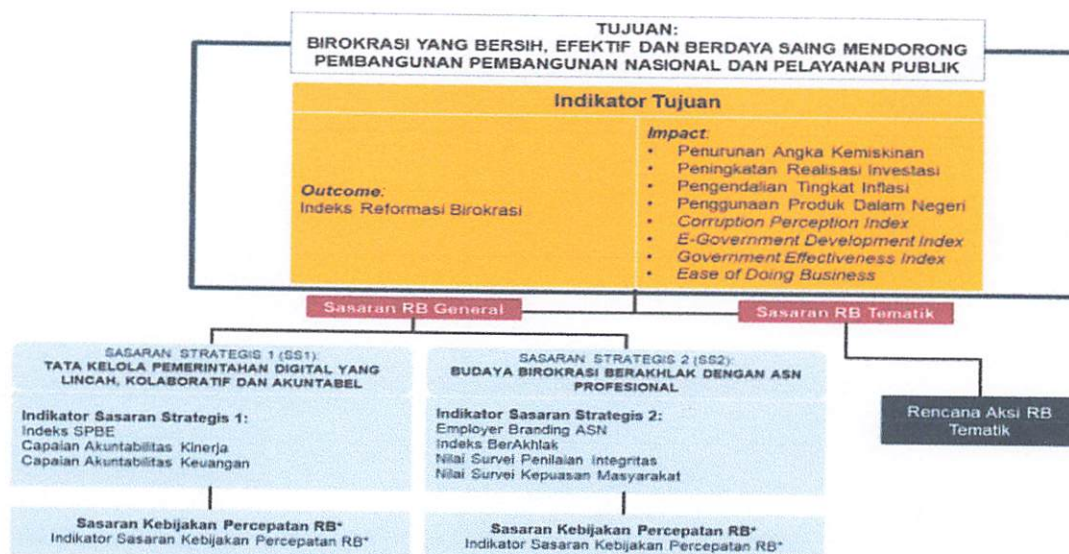
	6. Indeks Pengawasan Kearsipan 7. Indeks Pengelolaan Keuangan 8. Indeks Pengelolaan Aset 9. Indeks Pemerintahan Daerah	Indikator 9 belum tersedia	disederhanakan dan disintegrasikan ke dengan Indikator 5
Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	10. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara 11. Indeks Sistem Merit 12. Indeks Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara	Indikator 10 s.d 12 sudah tersedia	Indikator 10 s.d 12 diintegrasikan ke dalam indikator 11
Penguatan Akuntabilitas	13. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 14. Indeks Perencanaan Pembangunan	Indikator 13 sudah tersedia Indikator 14 sudah tersedia	Indikator 13 dan 14 dilanjutkan, disintegrasikan, disederhanakan
Pengawasan	15. Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) 16. Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP) <i>Internal Audit Capability Models</i> (IACM) 17. Opini Badan Pemeriksa Keuangan	Indikator 15-19 sudah tersedia	Indikator 15 dilanjutkan, disintegrasikan dengan Indikator 13 dan 14 Indikator 16 diintegrasikan dengan indikator 15 Indikator 17 dilanjutkan dan ditambah tindak lanjut rekomendasi hasil audit

	18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa		Indikator 18 dilanjutkan, disederhanakan, disinergikan indikator 5
	19. Indeks Persepsi Anti Korupsi		Indikator 19 digantikan dengan Nilai Hasil Survei Penilaian Integritas
Pelayanan Publik	20. Indeks Pelayanan Publik	Indikator 20-22 sudah tersedia	Indikator 20 dan 21 dilanjutkan, disinergikan
	21. Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik		
	22. Survei Kepuasan Masyarakat		Indikator 22 dilanjutkan, disempurnakan

Sumber: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Hal penting lainnya adalah memastikan adanya peta keterhubungan antar indikator dengan kondisi hasil Reformasi Birokrasi yang akan diukur. Oleh karena itu, harus dibangun kerangka logis indikator kinerja Reformasi Birokrasi dengan mengacu pada kerangka logis hasil Reformasi Birokrasi, yang meliputi: Tujuan, Sasaran strategis, Sasaran kebijakan, dan keluaran (*output*) kegiatan utama dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Kerangka logis indikator kinerja Reformasi Birokrasi setelah dilakukan penajaman dapat dilihat pada Gambar 2.4



Gambar 2.4. Kerangka Logis Indikator kinerja setelah penajaman

2.5 TARGET KINERJA REFORMASI BIROKRASI s.d 2024

Kinerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dicerminkan dengan pencapaian target kinerja sesuai dengan jenjang kinerja. Penjenjangan kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana telah dijelaskan dalam kerangka logis kinerja dan indikator kinerja Reformasi Birokrasi pada gambar 2.2 dan 2.3, yaitu pada tingkat tujuan, sasaran strategis, sasaran kebijakan dan output kegiatan. Target kinerja pada tingkat pencapaian tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi sampai tahun 2024 dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2. Target Kinerja
Tujuan Reformasi Birokrasi 2020-2024

No	Tujuan Reformasi Birokrasi 2020-2024	Indikator Tujuan	Baseline 2021	Target 2024
1.	Terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong Pembangunan Nasional dan Pelayanan Publik	Capaian Indeks Reformasi Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	91,76 % Kementerian/ Lembaga Minimal Baik 79,41% Provinsi Minimal Baik 25,79% Kab/Kota Minimal Baik	100% Kementerian/ Lembaga Minimal Baik 100% Provinsi Minimal Baik 70% Minimal Baik
		Capaian Indikator Kinerja Pembangunan (Angka Kemiskinan, Pertumbuhan Investasi)	Angka Kemiskinan : 9,71 (Sep 2021) Pertumbuhan Investasi= 9,0% (2021/2020) Realisasi Penanaman Modal 2021: 901,0 Realisasi Penanaman Modal 2020 826,3	Menurun Meningkat

		Capaian tiga Indikator Daya Saing Global (<i>Corruption Perception Index</i> (CPI), <i>E Government Development Index</i> (EGDI))	CPI : Skor 38 Peringkat 96 dari 180 negara (2021) EGDI: Peringkat ke 88 dari 193 negara (2021)	Meningkat
--	--	--	---	-----------

Sumber : Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Tabel 2.3. Target Kinerja Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi

No.	Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi 2020-2024	Indikator Sasaran Strategis	Baseline 2021	Target 2024
1.	Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang lincah, kolaboratif dan akuntabel	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Kementerian/Lembaga : 53,26% Baik Provinsi : 44,12% Baik Kabupaten/Kota: 23,58% Baik	100% Kementerian/ Lembaga Baik 80% Provinsi Baik 50% Kabupaten/ Kota Baik
		Capaian Akuntabilitas Kinerja	Kementerian/Lembaga: 93,75% Baik Provinsi : 100,00% Baik Kabupaten: 66,73% Baik	100% Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah Minimal Baik
		Capaian Akuntabilitas Keuangan	Wajar Tanpa Pengecualian(WTP) Kementerian/Lembaga: 95% Wajar Tanpa Pengecualian Provinsi: 100%	100% Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah Wajar Tanpa Pengecualian dengan tingkat tindak lanjut 80%

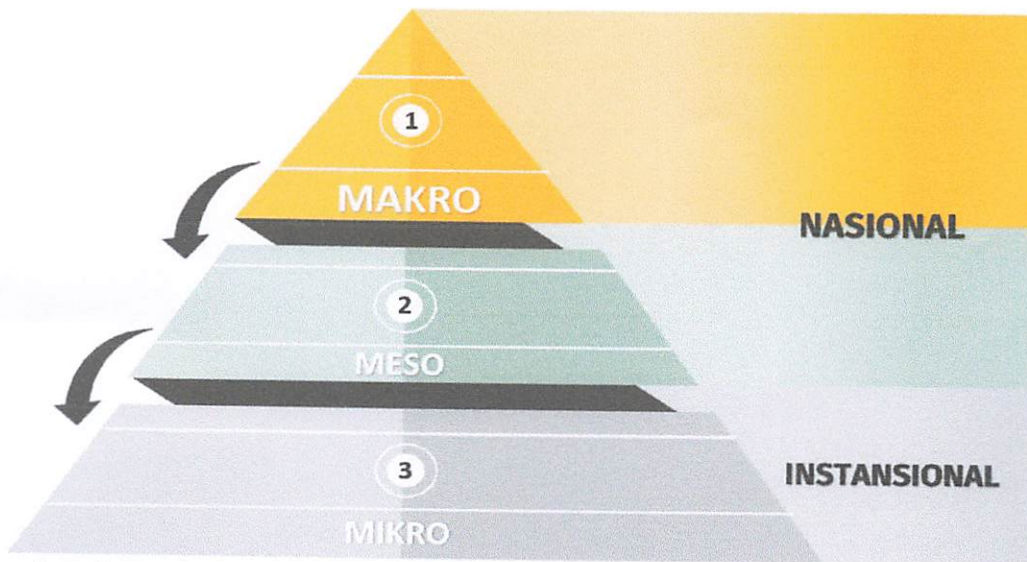
			Wajar Tanpa Pengecualian Kabupaten: 91,91%	
2.	Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan Aparatur Sipil Negara yang profesional	Nilai Survei <i>Employer Branding</i>	6,90% (2022)	7,66%
		Nilai Survei Indeks BerAKHLAK	60,9% (2022)	67,142%
		Nilai Survei Penilaian Integritas (Sumber: Komisi Pemberantasan Korupsi)	Nilai rata-rata Kementerian/Lembaga: 81,1% Provinsi: 69,3% Kab/Kota 74,98%	Nilai rata-rata Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah meningkat
		Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (sumber: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi)	Nilai rata-rata Kementerian/Lembaga: 88,06 Provinsi: 86,15 Kab/Kota: 74,89%	Nilai rata-rata Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah meningkat

Sedangkan target kinerja pada sasaran kebijakan dan *output* kegiatan utama Reformasi Birokrasi dapat dilihat pada Bagian “B. Hasil serta *output* yang diharapkan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 Level Meso”. Selain indeks yang disebutkan di atas, pengusulan indeks baru terkait dengan Reformasi Birokrasi, harus mendapatkan persetujuan dari Unit Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN).

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI GENERAL TAHUN 2022-2024

Penetapan strategi pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 setelah penajaman ini dilakukan secara kolaboratif melibatkan pengampu kebijakan (*leading sector*) dengan memperhatikan prinsip logis, prioritas, kolaboratif, dan antisipatif. Logis berarti pemilihan kegiatan dilakukan melalui kerangka berpikir logis yang tepat, prioritas berarti memilih kegiatan yang paling mendesak untuk segera dilakukan, kolaboratif berarti pelaksanaan kegiatan dilakukan secara kolaboratif melibatkan banyak pengampu, serta antisipatif dengan memprediksi berbagai kemungkinan perkembangan lingkungan strategis dan megatrend ke depan. Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan tersebut, melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaannya, serta menyampaikan laporan hasil evaluasi tersebut Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN).



Gambar 3.1. Level dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional

3.1 STRATEGI LEVEL MAKRO

Strategi level makro adalah arah kebijakan Reformasi Birokrasi 2020–2024 yang telah tertulis dalam Tujuan Reformasi Birokrasi 2020–2024 yaitu Terciptanya Birokrasi yang Bersih, Efektif dan Berdaya Saing Mendorong Pembangunan Nasional dan Pelayanan Publik. Untuk mempercepat terwujudnya profil birokrasi tersebut, maka strategi Reformasi Birokrasi diarahkan kepada dua hal, yaitu: 1) Mendorong Percepatan Digitalisasi Birokrasi serta 2) Melaksanakan Reformasi Birokrasi Tematik untuk mendorong percepatan penyelesaian isu nasional, khususnya terkait dengan pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi dan administrasi pemerintah.

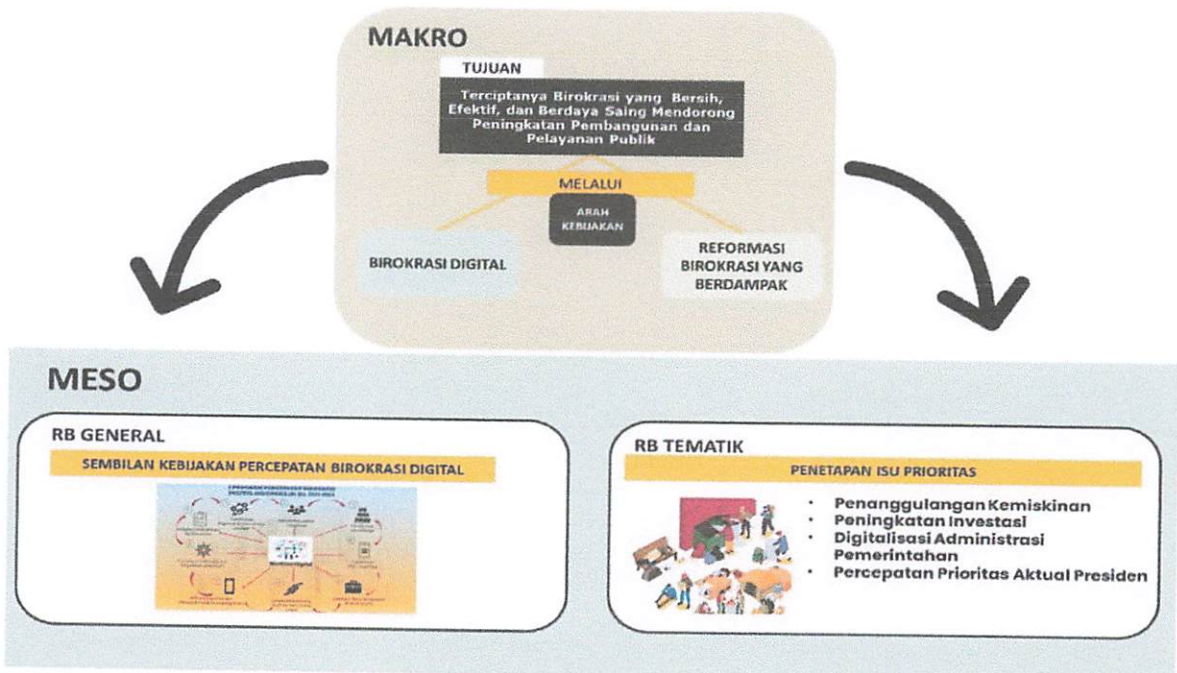
Birokrasi digital diyakini sebagai strategi paling cepat untuk menciptakan pemerintahan yang lebih lincah, responsif, dan adaptif sehingga mampu mendorong percepatan berbagai program pembangunan nasional, meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih cepat dan mudah,

serta menekan terjadinya penyimpangan yang sangat mungkin terjadi apabila dilakukan secara manual tanpa teknologi. Adapun penetapan pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi, dan administrasi pemerintah sebagai tema yang diangkat dalam Reformasi Birokrasi Tematik dilakukan dalam rangka mendorong pemulihan ekonomi nasional pasca Pandemi COVID-19.

3.2 STRATEGI LEVEL MESO

Strategi pada level meso dilaksanakan untuk memastikan berbagai arahan kebijakan Reformasi Birokrasi level makro yang ditetapkan oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) diterjemahkan ke dalam kegiatan-kegiatan utama yang efektif mencapai tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi.

Sebagaimana arah kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional 2020–2024 adalah untuk mempercepat terciptanya birokrasi digital dan mempercepat dampak pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka terdapat dua strategi utama untuk melaksanakan arah kebijakan tersebut. Pertama, untuk mempercepat terciptanya birokrasi digital maka ditetapkan kebijakan percepatan dalam Reformasi Birokrasi General; kedua, untuk mempercepat dampak pelaksanaan Reformasi Birokrasi maka ditetapkan isu prioritas nasional dalam Reformasi Birokrasi Tematik. Pada Kebijakan percepatan terdapat sembilan kebijakan birokrasi digital yang ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih lincah, responsif, dan adaptif.



Gambar 3.2. Arah Kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional
Sumber: Kementerian PANRB

Terdapat Sembilan kebijakan birokrasi digital yang ditetapkan menjadi strategi utama, yaitu:

- 1) Percepatan Transformasi Organisasi Berbasis Kinerja dan *Agile*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi”. Melalui implementasi sistem kerja baru, birokrasi yang sangat hierarkis dan mengandalkan struktur yang sangat rigid diharapkan berubah menjadi organisasi yang lebih lincah. Transformasi ini dilakukan dengan memangkas struktur organisasi menjadi dua tingkat (*layer*) serta menghilangkan sekat-sekat yang menghambat koordinasi antar instansi.
- 2) Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terwujudnya Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional”. Kebijakan ini dilakukan untuk membangun kompetensi pada jabatan fungsional (JF) dan membangun mekanisme kerja pasca penyederhanaan birokrasi. Transformasi Jabatan Fungsional ditujukan agar Jabatan Fungsional lebih berorientasi kepada kinerja output yang mendukung mekanisme kerja *agile organization* yang lebih kolaboratif, fleksibel, dan dinamis baik di dalam satu instansi maupun antar instansi pemerintah untuk memindahkan orientasi Aparatur Sipil Negara dari otoritas dan komando kepada fungsi dan kinerja serta kolaborasi.
- 3) Percepatan Transformasi *Squad Model*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara”. Melalui sistem kerja baru yang berbasis *squad team*, organisasi diarahkan menjadi organisasi berbasis kinerja, karena seorang Aparatur Sipil Negara dapat bekerja lintas departemen, bahkan lintas instansi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
- 4) Percepatan Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik melalui Pembangunan *SuperApps* Layanan Digital Pemerintah Terintegrasi. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasinya Kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional” yang menjadi kerangka dasar dalam melakukan keterpaduan layanan digital pemerintah. Untuk mendukung sasaran ini perlu dilakukan transformasi organisasi yang didukung dengan digitalisasi manajemen Aparatur Sipil Negara, hal ini dilakukan agar manajemen kepegawaian dan manajemen kinerja antar instansi dapat terkoneksi satu sama lain. Mengingat masalah yang saat ini terjadi adalah sistem informasi kepegawaian masih tersebar di beberapa kementerian/lembaga, data belum terintegrasi, pemanfaatan data, dan informasi kepegawaian untuk perumusan kebijakan masih minim, dan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola kepegawaian belum optimal. Untuk itu, keterpaduan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dan manajemen kinerja yang tentunya memerlukan bagi pakai data dan informasi, aplikasi, maupun infrastruktur pendukung yang nantinya dapat berguna sebagai basis data dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara secara nasional melalui sebuah *SuperApps*. Selain itu

SuperApps tentunya perlu juga dibangun untuk memenuhi kebutuhan sistem informasi dalam rangka kebutuhan keterpaduan layanan digital lainnya, dimana seluruh sistem elektronik di pemerintahan perlu dipetakan dan disatukan sesuai dengan klasifikasi referensinya untuk dimanfaatkan menjadi satu sistem berbagi pakai terintegrasi.

- 5) Percepatan Implementasi Manajemen Talenta dan Mobilitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terselenggaranya Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang Efektif dan Efisien”. Kebijakan ini dilakukan untuk mendukung mekanisme kerja *agile* yang dapat dilakukan dengan kebijakan talenta dan karir, melalui strategi akuisisi talenta, strategi klasifikasi talenta, penyiapan *talent pool*, strategi mobilitas talenta, strategi pengembangan talenta, strategi retensi talenta dan strategi suksesi yang baik.
- 6) Penguatan Kerja Kolaboratif (*collaborative working*) berbasis kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah”. Kebijakan ini dilakukan untuk memperkuat sinergitas dan kolaborasi antar lembaga agar pencapaian sasaran Reformasi Birokrasi dapat lebih terasa dampaknya pada pencapaian tujuan/sasaran pembangunan nasional. Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah dapat dipastikan dan diukur kontribusi akuntabilitas kinerjanya secara terukur sesuai peran masing-masing dalam pencapaian target-target kinerja prioritas pemerintah yang telah ditetapkan dalam RPJMN/RPJMD, RKP/RKPD. Tiap-tiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang terkait harus saling berkolaborasi dalam pencapaian tujuan/sasaran pembangunan sesuai tugas dan fungsinya sejak fase perencanaan, fase pelaksanaan, dan monitoring dan evaluasi.
- 7) Pembangunan Mal Pelayanan Publik dan Mal Pelayanan Publik *Digital Services*. Kebijakan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih prima, cepat, dan efisien melalui penggunaan teknologi informasi yang murah dan mudah diakses oleh masyarakat. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (*Digital Services*)”, yaitu berbagai layanan yang bisa diakses masyarakat melalui dunia digital, sehingga dapat meningkatkan efisiensi waktu, biaya, efektivitas kerja dan transparansi bagi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan swasta.
- 8) Penguatan Pengawasan dengan *four line of defense*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Meningkatnya Kualitas Pengawasan” yang dilakukan oleh berbagai unsur, yaitu pengawasan manajerial secara berjenjang oleh internal instansi, pengawasan fungsional oleh internal dan eksternal instansi, pengawasan oleh masyarakat melalui pengaduan masyarakat, serta optimalisasi tindak lanjut hasil pengawasan untuk perbaikan

berkelanjutan. Keempat unsur ini perlu kolaborasi dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang terintegrasi. Sehingga pelaksanaan dan hasil pengawasan dapat lebih efektif, efisien, dan berdampak pada percepatan pencapaian tujuan, sasaran pembangunan dan instansi serta penurunan praktek penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme (KKN). Selama ini hasil pengawasan tidak dijadikan bahan untuk perbaikan kebijakan, tata kelola dan kualitas kebijakan (*double loop learning*) secara berkelanjutan (*continuous improvement*). Untuk mencapai birokrasi digital sistem pengawasan perlu diperkuat dengan sinergi dan kolaborasi antar organisasi didukung dengan aparat yang profesional (*internal audit capability model*) dan independensi aparat (*clear flow of authority*), serta menggunakan sistem informasi manajemen pengawasan yang terintegrasi antar instansi pengawasan yang terkait, sehingga sistem pengawasan mampu menjadi peringatan dini (*Early Warning System*) adanya praktik penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme (KKN).

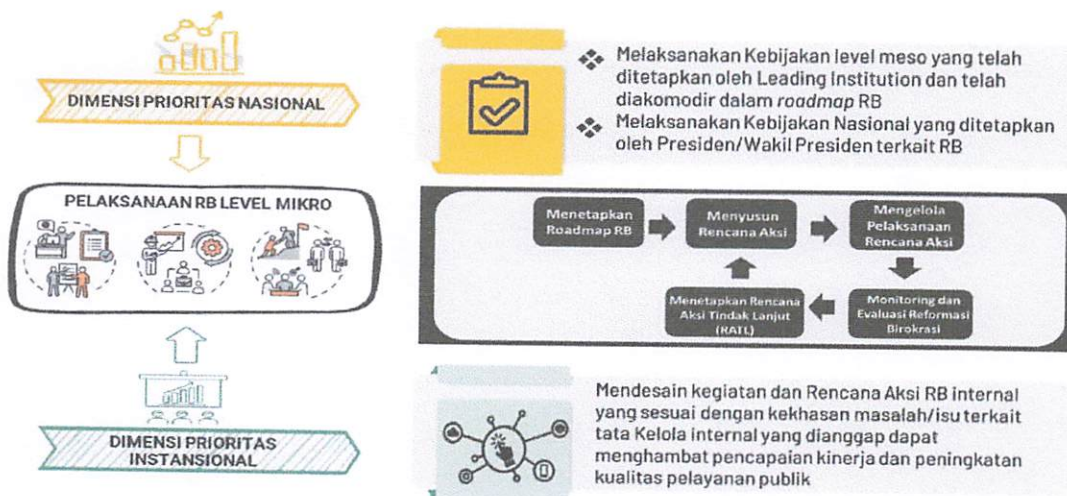
- 9) Penguatan Kebijakan Publik berbasis bukti dengan *Big Data* dan *Artificial Intelligent*, muara dari pemanfaatan teknologi atau *SuperApps* adalah penyediaan data secara *real time* dan mutakhir yang dapat digunakan sebagai basis pengambilan keputusan serta penyusunan kebijakan publik berbasis kecerdasan buatan. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi”, yaitu setiap kebijakan publik dan regulasi yang akan diterbitkan oleh instansi harus berdasarkan pada bukti dari sumber data relevan dan valid sehingga kualitas kebijakan yang akan diterbitkan dan diimplementasikan menjadi lebih efektif karena dapat menjadi solusi dalam setiap isu strategis yang menjadi latar belakang terbitnya kebijakan dan regulasi. Dalam upaya mewujudkan sasaran ini diperlukan peningkatan kualitas data dan informasi pemerintah sehingga tentunya diperlukan penguatan sistem statistik nasional, baik dalam penyelenggaraan statistik dasar maupun statistik sektoral.

Selain sembilan kebijakan birokrasi digital tersebut, terdapat kebijakan percepatan lain yang perlu dipastikan keberlanjutannya. Kebijakan-kebijakan percepatan ini diupayakan agar dapat berjalan secara bersamaan sehingga fokus sasaran strategis Reformasi Birokrasi dapat tercapai secara keseluruhan, sesuai dengan fokus arahan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman.

3.3 STRATEGI LEVEL MIKRO

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level mikro harus didasari pada dua dimensi, yaitu dimensi Prioritas Nasional dan dimensi Prioritas Instansional. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi level mikro yang didasari Prioritas Nasional berarti pelaksanaan Reformasi Birokrasi mikro harus sesuai dan selaras dengan seluruh kebijakan nasional terkait Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Sedangkan pelaksanaan yang didasari pada dimensi Prioritas Instansional adalah

pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mengakomodir kebutuhan untuk pemecahan masalah tata kelola internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang masih menjadi kendala dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi level mikro akan dimonitor dan dievaluasi serta menjadi bagian dari evaluasi Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi level mikro dapat diilustrasikan dalam gambar berikut:



Gambar 3.3. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Level Mikro

Terdapat lima tahapan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level mikro yaitu:

- 1) menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi;
- 2) menyusun rencana aksi pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- 3) mengelola pelaksanaan rencana aksi;
- 4) monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi; serta
- 5) menetapkan Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) yang akan menjadi masukan penyusunan rencana aksi tahun berikutnya.

Tahap pertama, yaitu menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi untuk menentukan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi pemerintah daerah. Hal-hal minimal yang perlu ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Kotawaringin Timur antara lain:

- 1) isu strategis terkait tata kelola pemerintah baik Nasional maupun Instansional;
- 2) capaian Reformasi Birokrasi Instansional;
- 3) tujuan dan sasaran strategis Reformasi Birokrasi Instansional;
- 4) strategi dan program Reformasi Birokrasi Instansional baik general maupun tematik; serta
- 5) manajemen/pengelolaan Reformasi Birokrasi Instansional.

Tahap kedua, yaitu menyusun rencana aksi adalah tahapan untuk mengoperasionalkan strategi dan program yang telah ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi instansi. Rencana aksi minimal berisi:

- 1) rincian kegiatan;
- 2) indikator *output* dari rincian kegiatan;
- 3) target;

- 4) waktu pelaksanaan; serta
- 5) penanggung jawab.

Tahap ketiga, yaitu mengelola pelaksanaan rencana aksi, yaitu pelaksanaan dan pemantauan pelaksanaan rencana aksi. Setelah rencana aksi disusun dan penanggung jawab kegiatan ditetapkan, maka Tim atau Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Internal (*Strategic Transformation Unit* (STU)) perlu memastikan pelaksanaannya melalui monitoring secara berkala. Pelaksanaan rencana aksi dilakukan dan menjadi tanggung jawab unit/perangkat daerah terkait serta dikoordinasikan oleh Tim atau Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Internal yang menangani hal tersebut.

Tahap ke empat, yaitu pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan untuk: 1). Memantau keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan Mengukur ketercapaian target pada indikator sasaran dan tujuan Reformasi Birokrasi serta indikator lain yang terkait Reformasi Birokrasi; 2). Menilai keberhasilan/efektivitas rencana aksi; 3). Menilai kualitas pengelolaan Reformasi Birokrasi internal. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi dilakukan secara berkala minimal setiap 6 (enam) bulan, yang dilakukan secara internal oleh masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.

Tahap kelima, yaitu melakukan tindak lanjut dari hasil pemantauan dan evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya. Pada tahap ini kementerian/ lembaga/pemerintah daerah telah mendapatkan gambaran keberhasilan maupun ketidakberhasilan Reformasi Birokrasi dan telah mengidentifikasi hal-hal yang perlu segera disempurnakan serta melakukan tindak lanjut perbaikan.

3.4 PEMANTAUAN DAN EVALUASI KEBERHASILAN REFORMASI BIROKRASI

3.4.1 Ruang Lingkup Pemantauan dan Evaluasi

Ruang lingkup pemantauan dan evaluasi terbagi menjadi dua level, yakni di tingkat nasional (Reformasi Birokrasi Nasional) dan di tingkat instansi (Reformasi Birokrasi Instansional). Adapun monitoring dan evaluasi akan berfokus pada capaian hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi baik *output* (keluaran) maupun *outcome* (hasil). Pemantauan dan evaluasi di tingkat nasional dilakukan oleh Unit Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN), di tingkat instansi dilakukan oleh *leading institution* dan Unit Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN).

3.4.2 Waktu Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dilakukan secara semesteran melalui forum *monev* antar *leading institutions* dengan melibatkan Unit Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN), Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN), Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional (TIRBN), Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (TPKRBN), dan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN). Sedangkan, evaluasi dilakukan secara tahunan melalui pelaporan hasil evaluasi oleh Unit Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN) dengan mengkompilasi laporan

hasil evaluasi dari *leading institutions* yang disampaikan kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) dengan tembusan kepada Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional (TIRBN) dan Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (TPKRBN). Pengaturan mengenai evaluasi secara khusus akan ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi baru pengganti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

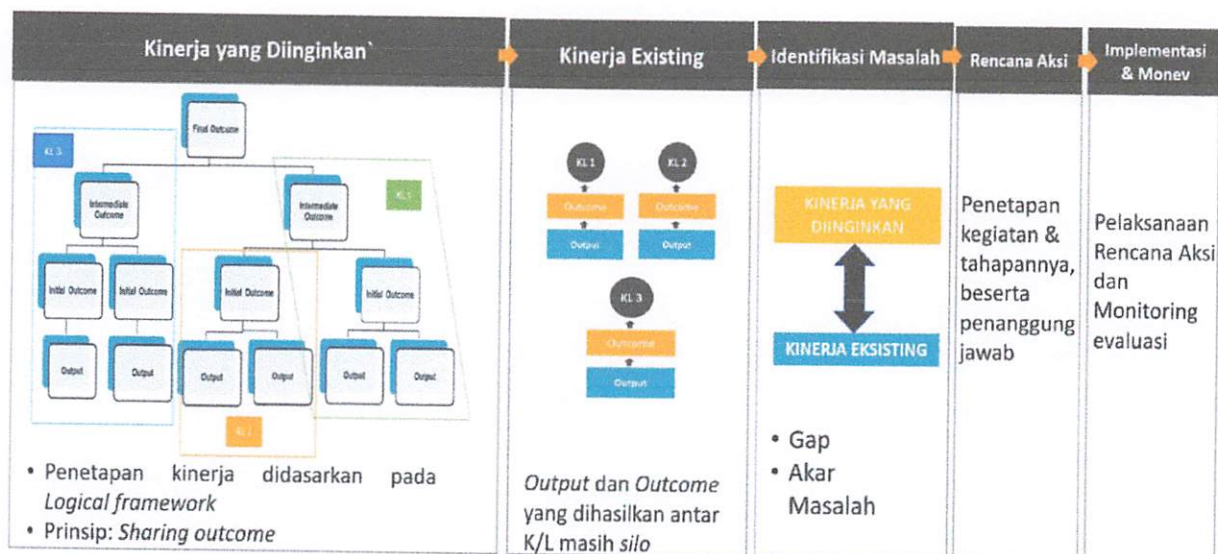
BAB IV

STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TEMATIK TAHUN 2022-2024

Reformasi Birokrasi Tematik dirumuskan untuk menjawab tuntutan percepatan dampak konkrit Reformasi Birokrasi terhadap isu yang ada di hilir, yaitu capaian Pembangunan Nasional. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik tersebut tidak akan terwujud jika tidak diikuti dengan strategi dan pengelolaan yang tepat.

Melalui Reformasi Birokrasi Tematik, pemerintah daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dapat lebih fokus dalam mempercepat terwujudnya kinerja yang telah ditentukan dengan menetapkan tema dalam Reformasi Birokrasi tematik berdasarkan tema yang telah ditetapkan oleh tingkat makro.

Konsep Reformasi Birokrasi Tematik juga merupakan upaya dan sarana untuk mengurai dan menjawab atau mengatasi akar permasalahan tata kelola pemerintahan (*debottlenecking*) yang memang dirasakan secara langsung oleh masyarakat dan menjadi penyebab tidak tercapainya tujuan dan sasaran dari Reformasi Birokrasi Tematik yang telah ditetapkan. Dengan teratasinya akar masalah dalam tata kelola tersebut maka diharapkan dapat mempercepat tercapainya tujuan dan sasaran kebijakan pembangunan serta terwujudnya kondisi yang diharapkan masyarakat. Berikut kerangka logis Reformasi Birokrasi Tematik dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Kerangka Logis Reformasi Birokrasi Tematik Makro

Reformasi Birokrasi Tematik merupakan strategi baru dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 yang memiliki waktu pelaksanaan hingga tahun 2024. Dengan waktu yang terbatas, ditetapkan empat (4) tema pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik yaitu:

1. Pengentasan Kemiskinan Reformasi Birokrasi Tematik pengentasan kemiskinan ditujukan agar program dan kegiatan pengentasan kemiskinan yang ada dan telah menggunakan sumber daya yang besar dapat berdampak optimal terhadap penurunan angka kemiskinan. Reformasi

Birokrasi Tematik pengentasan kemiskinan akan mendukung keberhasilan pengentasan kemiskinan dengan berfokus pada aspek tata kelola pengentasan kemiskinan. Secara spesifik, hal tersebut dapat dilakukan penguatan sinergi dan kolaborasi melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, penyediaan dukungan teknologi dan informasi, serta reformulasi program/kegiatan agar lebih tepat sasaran.

2. Peningkatan Investasi Reformasi Tematik peningkatan investasi ditujukan untuk mewujudkan kondisi iklim investasi yang kondusif sehingga memiliki daya saing masuknya investasi dengan memperkuat penerapan *omnibus law* dan meningkatkan indeks daya saing (*competitiveness index*). Reformasi Birokrasi Tematik peningkatan investasi akan mendukung peningkatan investasi dengan berfokus pada aspek tata kelola peningkatan investasi melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, penyediaan dukungan teknologi dan informasi, serta reformulasi program/kegiatan agar lebih tepat sasaran.
3. Digitalisasi Administrasi Pemerintahan. Secara umum, pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik digitalisasi administrasi pemerintahan ditujukan untuk menciptakan birokrasi tangkas dan pelayanan publik berbasis digital. Dukungan Reformasi Birokrasi Tematik pada digitalisasi administrasi pemerintahan berfokus akan diarahkan pada percepatan capaian agenda pembangunan nasional, misalnya penanganan *stunting*.
4. Percepatan Prioritas Aktual Presiden. Perbaikan dan penguatan tata kelola yang dilakukan melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan untuk merespon dan mengawal hal-hal mendesak sesuai dengan arahan Presiden. Hal ini dilakukan agar pemerintah dapat memitigasi risiko yang dapat berdampak serius kepada masyarakat. Adapun prioritas dan aktual presiden yang harus segera direspon yaitu peningkatan penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) dan pengendalian Inflasi.

4.1 PELAKSANA LEVEL MIKRO

Pelaksana Reformasi Birokrasi di level mikro merupakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh instansi pemerintah daerah. Pada implementasinya setiap pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level mikro yang dikoordinasikan pemerintah daerah. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program meso dan mikro Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan secara sistemik, komprehensif, dan berkelanjutan oleh semua unit kerja di pemerintah daerah. Dalam rangka untuk memastikan implementasi tersebut, pemerintah daerah dapat membentuk Tim atau Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Internal yang bersifat fungsional dan tidak harus dibentuk baru, melainkan bisa dengan memberikan kewenangan yang lebih kuat. Unit Pengelola Reformasi Birokrasi bertugas untuk menggerakkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, termasuk memastikan bahwa pelaksanaan Reformasi Birokrasi berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan.

Selanjutnya untuk monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Inspektorat/Satuan Pengawas Internal pemerintah daerah.

Tim atau unit pengelola Reformasi Birokrasi tersebut akan berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Kotawaringin Timur beserta jajaran unit kerja di dalamnya. Selain itu memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi Internal Pemerintah Daerah dapat berjalan sistematis dan berkelanjutan maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit kerja sehingga program Reformasi Birokrasi Internal dapat dilaksanakan secara bersama-sama dan kolaboratif. Tugas dari tim atau unit pengelola Reformasi Birokrasi instansi ini adalah:

1. merumuskan *Road Map* pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan instansi dan unit kerja;
2. melaksanakan *Road Map* Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas pemerintah daerah serta unit kerja;
3. menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
4. melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di instansi dan unit kerjanya; dan
5. melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*.

BAB V

PENUTUP

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

Dinamika lingkungan yang selalu berubah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi juga memicu pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk semakin adaptif dan lincah. Adanya penajaman *Road Map* Reformasi Birokrasi pun bertujuan untuk menjawab hal tersebut dengan terfokus pada empat aspek, yaitu, penajaman tujuan dan sasaran, penajaman kegiatan utama yang fokus dan berdampak, fokus kepada isu hulu dan hilir, dan penajaman indikator Reformasi Birokrasi. Adapun aspek penajaman Reformasi Birokrasi tersebut dapat membantu menciptakan kesuksesan Reformasi Birokrasi yang merupakan tanggung jawab segenap elemen pemerintahan, sehingga kesadaran dan komitmen yang kuat harus dibangun bersama seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah di Indonesia, sebagaimana yang diharapkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025.

B. HASIL DAN *OUTPUT* YANG DIHARAPKAN DALAM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024 LEVEL MESO

SASARAN STRATEGIS 1 : Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel

Kebijakan Percepatan

	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	<i>Leading Institution</i>	<i>Output</i> Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab <i>Output</i>
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi Indikator pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan penyederhanaan birokrasi dengan Baik Target 100% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Tersedianya kebijakan penyederhanaan birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/ transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agile</i> pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur	2021	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
			2. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur	2021	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
S.2	Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dan fleksibilitas bekerja pegawai Aparatur Sipil Negara	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Tersedianya kebijakan sistem kerja berbasis fungsional dan kinerja (transformasi <i>squad model</i>) pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur	2023	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
			2. Tersedianya kebijakan terkait Hari dan Jam Kerja di lingkungan Pemerintah	2022	Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
	Indikator • Pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel dengan Baik Target 90% pada tahun 2024		Kabupaten Kotawaringin Timur		
			3. Tersedianya sistem informasi yang mendukung kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia
			4. Tersedianya kebijakan model jabatan fungsional baru (<i>job family based on competence domain</i>)	2023	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
			5. Tersedianya kebijakan terkait sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia
			6. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan sistem kerja pasca penyederhanaan birokrasi dan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	2024	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

	Sasaran (Immediate Outcome)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
S.3	Terimplementasinya Kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Kotawaringin Timur Indikator Tingkat implementasi inisiatif Strategi Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pemerintah daerah Baik Target 40% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kementerian/ Lembaga Teknis Terkait	1. Tersedianya kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Kotawaringin Timur	2024	Dinas Komunikasi dan Informatika
			2. Terlaksananya inisiatif Strategis Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional yang ditargetkan dalam kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Kotawaringin Timur	2024	
			3. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Kotawaringin Timur	2024	
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Indeks Perencanaan	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional	1. Tersedianya kebijakan integrasi sistem perencanaan, penganggaran, kinerja dan pelaporan (<i>collaborative working</i>) berbasis teknologi informasi	2024	1. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah 2. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
	Pembangunan Baik • Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Daerah Baik Target 90% pada Tahun 2024				
		Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2. Tersedianya kebijakan penguatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP)	2022	1. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah 2. Inspektorat 3. Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
		Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional /Badan Perencanaan Pembangunan Nasional	3. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan sistem perencanaan, penganggaran dan informasi kinerja yang terintegrasi, berbasis teknologi informasi, yang mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah	2024	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah

	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Services</i>) Indikator Pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan transformasi Mal Pelayanan Publik Digital Target 90% pada tahun 2024		1. Tersedianya Kebijakan Pelayanan Publik Digital	2023	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
			2. Tersedianya Mal Pelayanan Publik digital	2023	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
			3. Terlaksananya Pemantauan dan Evaluasi Implementasi Kebijakan Pelayanan Publik Digital dan Mal Pelayanan Publik Digital	2024	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan Indikator : Tingkat perolehan unit kerja yang mendapat predikat Zona Integritas pada Pemerintah daerah	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Terlaksananya Pembangunan Zona Integritas Kawasan dan Sektor Strategis	2022	Inspektorat
			2. Terlaksananya Penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	2022	Inspektorat

	Sasaran (Immediate Outcome)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
	- Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Pemerintah daerah Baik - Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) pada pemerintah daerah Target 80% pada Tahun 2024		3. Terlaksananya kolaborasi peningkatan kualitas tindak lanjut pengaduan masyarakat berbasis Teknologi Informasi	2021	Dinas Komunikasi dan Informatika dan Bagian Organisasi
			4. Terlaksananya Pemantauan dan evaluasi kebijakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kebijakan pembangunan zona integritas kawasan dan sektor strategis, serta pengaduan (LAPOR)	2021	1. Inspektorat 2. Dinas Komunikasi dan Informatika 3. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
		Komisi Pemberantasan Korupsi	5. Terlaksananya Survei Penilaian Integritas	2022	Inspektorat
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi Indikator - Kualitas Kebijakan Publik Pemerintah Daerah Baik - Indeks reformasi hukum pemerintah daerah Baik Target 70% pada tahun 2024	Lembaga Administrasi Negara	1. Terlaksananya tata kelola kebijakan yang baik (<i>evidence based policy</i>)	2023	Bagian Hukum Sekretariat Daerah
		Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	2. Terlaksananya Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik	2023	Bagian Hukum Sekretariat Daerah
			3. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tata kelola kebijakan dan pembentukan peraturan perundang-undangan	2023	Bagian Hukum Sekretariat Daerah

	Sasaran (Immediate Outcome)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
S.8	Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Arsip Digital dan Data Sektoral Indikator • Pengelolaan arsip digital Pemerintah Daerah Baik • Pemerintah daerah telah menyelenggarakan data statistik sektoral dengan Baik Target 75% pada tahun 2024	Arsip Nasional Republik Indonesia	1. Tersedianya Kebijakan Arsip Digital	2023	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
			2. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi Kebijakan Arsip Digital	2024	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
		Badan Pusat Statistik	3. Tersedianya Kebijakan Penyelenggaraan data statistik sektoral	2023	Dinas Komunikasi dan Informatika
			4. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan data statistik sektoral	2023	Dinas Komunikasi dan Informatika
S.9	Meningkatkan Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, Pengelolaan Keuangan dan Aset Indikator • Tata Kelola Pengadaannya Baik • Kualitas Kinerja Pelaksanaan Anggaran Baik (IKPA) • Pengelolaan Asetnya Baik (IPA) • Opini BPK-nya baik dan tindak lanjut hasil pemeriksaan keuangan terselesaikan Target 80% pada tahun 2024	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	1. Terlaksananya pengadaan barang dan jasa pemerintah yang baik	2022	Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah
		Kementerian Keuangan	2. Terlaksananya pengelolaan keuangan dan aset yang baik	2022	Badan Keuangan dan Aset Daerah
		Kementerian Keuangan dan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	3. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa serta pengelolaan keuangan dan aset	2022	1. Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah 2. Badan Keuangan dan Aset Daerah

SASARAN 2: Budaya Birokrasi BERAKHLAK dengan ASN yang Profesional

Kebijakan Percepatan

	Sasaran (Immediate Outcome)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
S.1	Terwujudnya Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional Indikator Pemerintah Daerah telah mengimplementasikan Kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional dengan Baik Target 100% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Tersedianya kebijakan penataan jabatan fungsional Aparatur Sipil Negara	2023	1. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah 2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			2. Terlaksananya Pemantauan dan Evaluasi implementasi penataan jabatan fungsional Aparatur Sipil Negara	2023	1. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah 2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.2	Terselenggaranya Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang Efektif dan Efisien Indikator Pemerintah Daerah telah mengimplementasikan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dengan Baik Target 60% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Terlaksananya Pemantauan dan Evaluasi implementasi manajemen talenta Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.3	Terwujudnya Percepatan Peningkatan Kapasitas	Lembaga Administrasi Negara	1. Tersedianya kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Sasaran (Immediate Outcome)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
	Pegawai Aparatur Sipil Negara Indikator Pemerintah Daerah yang telah mengimplementasikan Kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi Aparatur Sipil Negara dengan baik Target 80% pada tahun 2024		2. Tersedianya kebijakan <i>learning and development</i> menggunakan <i>learning wallet</i>	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3. Terlaksananya Penguatan <i>digital mindset</i> Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			4. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan Sistem Pembelajaran Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi	2024	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.4	Terwujudnya Rekrutmen Pegawai Aparatur Sipil Negara yang efektif dan Efisien Indikator Tingkat kepatuhan implementasi rekrutmen pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan Target 100% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Tersedianya kebijakan perencanaan dan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara yang fleksibel	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			2. Terlaksananya Pemantauan dan Evaluasi Implementasi perencanaan dan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Fleksibel	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.5	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen Aparatur Sipil Negara	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan	1. Terbangunnya <i>Platform</i> Digital Ekosistem Manajemen Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Sasaran (Immediate Outcome)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
	Indikator Tingkat implementasi <i>platform</i> digital ekosistem Target 70% pada tahun 2024	Reformasi Birokrasi	2. Terlaksananya Pemantauan dan Evaluasi implementasi <i>Platform</i> Digital Ekosistem Manajemen Aparatur Sipil Negara	2024	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.6	Terwujudnya sistem kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yang Adil, Layak, dan Berbasis Kinerja Indikator Implementasi Kebijakan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara dengan baik Target 60% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Tersedianya kebijakan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	2022	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			2. Terlaksananya kebijakan tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara	2022	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3. Terlaksananya Pemantauan dan Evaluasi implementasi manajemen kesejahteraan Aparatur Sipil Negara dan pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara	2022	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.7	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Sistem Merit dan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Indikator Indeks Sistem Merit Pemerintah Daerah Baik (Integrasi dengan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Indeks	Komisi Aparatur Sipil Negara	1. Terlaksananya Pembinaan dan Pengawasan implementasi sistem merit dan sistem manajemen Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			2. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Sistem Merit dan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Leading Institution	Output Utama	Tahun Pelaksanaan	Penanggungjawab Output
	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK)) Target 65% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	3. Terlaksananya Survei Nilai <i>Employer Branding</i> dan Indeks BerAKHLAK	2023	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
S.8	Meningkatnya Budaya Pelayanan Prima Indikator • Indeks Pelayanan Publik Baik (Integrasi IPP dengan Tingkat Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik oleh Ombudsman Republik Indonesia) Target Nilai 90% pada tahun 2024	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1. Terlaksananya Survei Kepuasan Masyarakat	2022	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
			2. Terlaksananya Evaluasi atas Kepatuhan Standar Pelayanan pemerintah daerah	2022	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
			3. Terbangunnya Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>) Pelayanan Publik	2023	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
			4. Terlaksananya pemantauan dan evaluasi terhadap budaya Pelayanan Prima pada pemerintah daerah	2023	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

C. HASIL DAN OUTPUT YANG DIHARAPKAN DALAM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024 LEVEL MIKRO

	Sasaran (Immediate Outcome)	Kegiatan Utama
SS.1 : Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel		
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agile</i>
S.2	Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara dengan Baik	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
S.3	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional	Pelaksanaan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Services</i>)	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital
S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Pembangunan Zona Integritas di unit kerja
		Penguatan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
		Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat
		Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik
		Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan
S.8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	Pelaksanaan Arsip Digital
		Pelaksanaan Data Statistik Sektoral
S.9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah, pengelolaan keuangan dan aset	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah
		Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset

	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Kegiatan Utama
SS.2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan Aparatur Sipil Negara yang Profesional		
S.1	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	Penataan Jabatan Fungsional
S.2	Terselenggaranya manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang efektif dan efisien	Penguatan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara
S.3	Terwujudnya percepatan peningkatan kapasitas pegawai Aparatur Sipil Negara	-
S.4	Terwujudnya rekrutmen pegawai Aparatur Sipil Negara yang efektif dan efisien	-
S.5	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen Aparatur Sipil Negara	-
S.6	Terwujudnya sistem kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yang adil, layak, dan berbasis kinerja	Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
S.7	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen Aparatur Sipil Negara	Penguatan Sistem Merit
		Pelaksanaan <i>Core Values</i> Aparatur Sipil Negara
		Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima

D. KAMUS INDIKATOR

No	Indikator Tujuan	Definisi Operasional
<i>Impact</i>		
1.	Capaian Kinerja Pemerintah	- Definisi operasional : adalah capaian kinerja pembangunan dalam satu tahun anggaran, yang merupakan capaian target kinerja prioritas pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah - Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Sumber data : Badan Pusat Statistik Nasional (BPS)
2.	<i>Corruption Perception Index</i>	Definisi operasional : Indikator yang diterbitkan oleh lembaga internasional untuk mengukur tingkat persepsi korupsi suatu negara. Indikator ini merupakan ukuran daya saing global dalam penanganan korupsi. Skor dan peringkat komponen indeks ditetapkan oleh lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. Pengukurannya dilakukan melalui survei. Sumber data: Laporan lembaga internasional yang mengeluarkan indeks
3	<i>E-Government Development Index</i>	Definisi operasional : Indikator yang diterbitkan oleh lembaga internasional untuk mengukur tingkat

No	Indikator Tujuan	Definisi Operasional
		pengembangan dan implementasi transformasi digital tata kelola pemerintahan suatu negara. Indikator ini merupakan ukuran daya saing global dalam implementasi transformasi digital tata kelola pemerintahan suatu negara. Skor dan peringkat komponen indeks yang dikeluarkan oleh lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. Pengukurannya dilakukan melalui survei. Sumber data : Laporan lembaga internasional yang mengeluarkan indeks
4	<i>Ease of Doing Business</i>	Definisi operasional : Indikator yang diterbitkan oleh lembaga internasional untuk mengukur iklim kemudahan berbisnis pada suatu negara. Indikator ini merupakan ukuran daya saing global dalam iklim kondusif berbisnis. Skor dan peringkat komponen indeks dikeluarkan oleh lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. Pengukurannya dilakukan melalui survei. Sumber data : Laporan lembaga internasional yang mengeluarkan indeks

No	Indikator Tujuan	Definisi Operasional
<i>Outcome</i>		
1	Indeks Reformasi Birokrasi	• Definisi operasional: Indikator komposit yang menggambarkan hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Indikator ini digunakan sebagai ukuran keberhasilan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan Reformasi Birokrasi. • Penilaian dilakukan secara kolaboratif pada tingkat terimplementasikannya (<i>immediate outcomes</i>) oleh para instansi pengampu kebijakan dan capaian sasaran strategis yang merupakan outcomes dari implementasi kebijakan (<i>intermediate outcomes</i>). • Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan (RBKUNWAS) selalu koordinator (UPRBN) dan kementerian/lembaga yang menjadi <i>leading institution</i> kebijakan Reformasi Birokrasi pada tingkat meso. Sumber data: Hasil penilaian implementasi kebijakan oleh <i>leading institution</i>, capaian target indikator

No	Indikator Tujuan	Definisi Operasional
		kinerja utama organisasi dan kontribusinya pada indikator kinerja pembangunan serta Survei Eksternal dan Internal yaitu: Survei Penilaian Integritas (SPI), Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), Survei Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK, Survei <i>Employer Branding</i> Aparatur Sipil Negara

No	Indikator Sasaran Strategis I	Definisi Operasional
1.	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	- Definisi Operasional : Indikator yang mengukur capaian penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada kementerian/lembaga/ pemerintah daerah dan tingkat nasional. Indikator ini digunakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan kementerian/lembaga/ pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan transformasi digital. Penilaian dilakukan terhadap tingkat kematangan implementasi pada 3 domain atau aspek, yaitu kebijakan, tata kelola, layanan internal dan layanan publik. - Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian

		Sumber data: Hasil penilaian Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2	Capaian Akuntabilitas Kinerja	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat capaian kinerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam satu tahun anggaran yang merupakan hasil dari pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi. Penilaian dilakukan terhadap dua hal, yaitu 1) kontribusi kementerian/lembaga/pemerintah daerah terhadap pencapaian kinerja sasaran pembangunan atau capaian Program Prioritas Nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP/D); dan 2) Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan (RBKUNWAS) untuk menilai Capaian Indikator Kinerja

		Utama kementerian/lembaga/pemerintah daerah, dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional untuk menilai Capaian Kontribusi kementerian/lembaga terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional Sumber data: Hasil Pemantauan dan Evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional: Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan (RBKUNWAS) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Laporan evaluasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Laporan Capaian Indikator makro pembangunan Badan Pusat Statistik.
3	Capaian Akuntabilitas Keuangan	Definisi Operasional: Indikator yang mengukur tingkat akuntabilitas keuangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam mengelola keuangan negara (APBN/APBD). Penilaian dilakukan terhadap dua hal yaitu: 1) tingkat opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan

		terkait dengan kewajaran sistem pengendalian internal kepatuhan, dan 2) tingkat tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan untuk perbaikan yang berkelanjutan. • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Sumber data : Hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dan Hasil pemantauan dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan
--	--	--

No	Indikator Sasaran Strategis II	Definisi Operasional
1	Nilai <i>Employer Branding</i> ASN	• Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi <i>core value</i> Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan dengan survei kepada masyarakat yang menerima pelayanan • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur

		Sumber data: Hasil survei <i>employer branding</i>
2	Indeks BerAKHLAK	- Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi core value Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK. Pengukuran dilakukan dengan survei kepada internal Aparatur Sipil Negara dalam mengimplementasikan Nilai BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara. - Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Sumber data: Hasil Survei BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara
3	Nilai Survei Penilaian Integritas	Definisi operasional : Indikator yang mengukur tingkat integritas organisasi pada kementerian/lembaga/daerah. Indikator ini digunakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam memetakan resiko korupsi dan upaya pencegahan korupsi. Penilaian dilakukan dengan melakukan survei kepada 3 kelompok responden utama yaitu <i>stakeholder</i> yang dilayani, praktisi ahli, dan Aparatur Sipil Negara internal.

		• Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Sumber data: Hasil SPI KPK
4	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	• Definisi operasional : Indikator yang mengukur tingkat kepuasan masyarakat penerima layanan terhadap kualitas pelayanan dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan survei eksternal kepada masyarakat penerima layanan • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu Deputi Bidang Pelayanan Publik. Sumber data : Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

No	Indikator Kebijakan Percepatan Sasaran Strategis I	Definisi Operasional
1	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan penyederhanaan birokrasi dengan Baik	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi oleh Kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

		• Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri. Sumber data : Laporan hasil pemantauan dan evaluasi
2	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara dengan Baik	• Definisi Operasional: Indikator yang mengukur tingkat implementasi sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara. Penilaian dilakukan dengan monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai Aparatur Sipil Negara oleh seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah. • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
3	Tingkat implementasi inisiatif Strategi Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah baik	• Definisi Operasional: Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas tingkat

		implementasi inisiatif strategis yang telah ditargetkan dalam Peraturan Presiden sebagai kementerian/lembaga/pemerintah daerah penanggung jawab Sumber data: Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
4	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Perencanaan Pembangunan baik	- Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat kualitas perencanaan pembangunan yang meliputi keselarasan perencanaan dan penganggaran, sinkronisasi dan integrasi program dan kegiatan pembangunan yang dilakukan antar kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan perencanaan pembangunan pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah - Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Perencanaan Pembangunan/Bappenas, dan Badan Pusat Statistik (BPS) Sumber data: Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
5	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Baik	Definisi operasional : Indikator yang mengukur tingkat kualitas implementasi manajemen kinerja organisasi guna mewujudkan budaya akuntabilitas kinerja organisasi yang

		baik dan dapat mampu mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)/ Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada kementerian/lembaga/ pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yaitu Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Sumber data: Laporan hasil Pemantauan dan Evaluasi
6	Kementerian /lembaga yang telah mengimplementasikan pelayanan publik digital	• Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan pelayanan publik digital oleh kementerian/lembaga. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan

		pelayanan publik digital pada kementerian/lembaga Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), yaitu Deputi Bidang Pelayanan Publik Sumber Data: Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
7	Pemerintah Daerah yang telah mengimplementasikan transformasi Mal Pelayanan Publik Digital	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan transformasi Mal Pelayanan Publik Digital oleh pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan Pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan Mal Pelayanan Publik Digital pada Pemerintah Daerah. • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), yaitu Deputi Bidang Pelayanan Publik Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
8	Tingkat perolehan unit kerja yang mendapat predikat Zona Integritas per kementerian/ lembaga/pemerintah daerah	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi pembangunan Zona Integritas Unit Kerja Wilayah Bebas dari Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani oleh Kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan evaluasi atas implementasi kebijakan Zona Integritas pada

		kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yaitu Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Sumber data: Laporan Hasil Evaluasi
9	Tingkat maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah Baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi sistem pengendalian internal instansi Pemerintah pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumber Data : Laporan Hasil evaluasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)
10	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR) pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah Baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur tindak lanjut atas pengaduan masyarakat sebagai umpan balik perbaikan berkelanjutan pada

		kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian PANRB yaitu Deputi Bidang Pelayanan Publik Sumber data: Laporan hasil Pemantauan dan Evaluasi Pengaduan LAPOR Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB)
11	Kementerian /lembaga/pemerintah daerah dengan tingkat kualitas kebijakan publik baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas perumusan dan implementasi kebijakan publik pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Lembaga Administrasi Negara Sumber data: Laporan hasil evaluasi Lembaga Administrasi Negara
12	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan indeks reformasi hukum baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas dalam perumusan dan implementasi regulasi pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumber data: Laporan Hasil evaluasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

13	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan tingkat kualitas pengelolaan arsip digital baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi pengelolaan arsip digital di kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan pengelolaan arsip pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Sumber data: Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)
14	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah menyelenggarakan data statistik sektoral dengan baik	• Definisi operasional: Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi pengelolaan data statistik sektoral pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan penyelenggaraan dan statistik sektoral pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Badan Pusat Statistik (BPS) Sumber data: Laporan Hasil Evaluasi Badan Pusat Statistik (BPS)

15	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang Tata Kelola Pengadaannya baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi Pengelolaan Barang dan Jasa pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Pengukuran dilakukan melalui monitoring dan evaluasi atas kebijakan tata kelola pengadaan pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Lembaga Kebijakan Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) Sumber data : Laporan hasil evaluasi Lembaga Kebijakan Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)
16	Kementerian /lembaga yang Kualitas Pengelolaan Anggaran Baik	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas implementasi pengelolaan anggaran pada kementerian/lembaga. Pengukuran dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan pengelolaan anggaran pada kementerian/lembaga • Instansi penanggung jawab pengukuran : Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, Kementerian Keuangan

		Sumber data: Laporan Hasil Evaluasi Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, Kementerian Keuangan
17	Kementerian/Lembaga yang pengelolaan asetnya baik	• Definisi operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur implementasi pengelolaan aset pada kementerian/lembaga. Pengukuran dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan pengelolaan aset pada kementerian/lembaga • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Direktorat Jenderal Pengelolaan Kekayaan Negara Kementerian Keuangan Sumber data : Laporan Hasil Evaluasi Direktorat Jenderal Pengelolaan Kekayaan Negara Kementerian Keuangan

No	Indikator Kebijakan Percepatan Sasaran Strategis II	Definisi Operasional
1	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan Kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional dengan baik	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur implementasi kebijakan transformasi jabatan fungsional oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional pada Kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian

		Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Sumber data: Laporan hasil Pemantauan dan Evaluasi
2	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dengan baik	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan manajemen talenta oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Sumber data: Laporan hasil Pemantauan dan Evaluasi
3	Badan Diklat kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan Kebijakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi Aparatur Sipil Negara dengan baik	• Definisi operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan sistem pembelajaran terintegrasi Aparatur Sipil Negara oleh Badan Diklat kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan

		Sistem Pembelajaran Terintegrasi Aparatur Sipil Negara pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Lembaga Administrasi Negara (LAN) Sumber data: Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
4	Tingkat kepatuhan implementasi rekrutmen pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai kebijakan perencanaan dan pengadaan	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan rekrutmen pegawai Aparatur Sipil Negara pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan rekrutmen pegawai Aparatur Sipil Negara yang pelaksanaannya dilakukan dengan sistem tersentral oleh Badan Kepegawaian Negara dan sistem di internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi

5	Tingkat implementasi <i>Platform</i> digital ekosistem pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat implementasi kebijakan Platform Digital ekosistem manajemen Aparatur Sipil Negara pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan platform digital ekosistem manajemen Aparatur Sipil Negara yang pelaksanaannya dilakukan dengan sistem tersentral oleh BKN dan sistem di internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran : Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
6	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan kebijakan pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan baik	• Definisi Operasional : Indikator yang mengukur tingkat kualitas implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi Aparatur Sipil Negara pada

		kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
7	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Sistem Merit Baik (Integrasi dengan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK))	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi sistem merit Aparatur Sipil Negara pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi kebijakan sistem merit pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi penanggung jawab pengukuran : Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) & Badan Kepegawaian Negara (BKN) Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) & Evaluasi Badan Kepegawaian Negara (BKN)
8	Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik Baik (Integrasi IPP dengan Tingkat Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik oleh Ombudsman Republik Indonesia)	• Definisi Operasional : Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas implementasi kebijakan

		pelayanan publik pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan pemantauan dan evaluasi atas implementasi implementasi kebijakan Indeks Pelayanan Publik baik pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah • Instansi Penanggung Jawab Pengukuran: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu Deputy Bidang Pelayanan Publik & Ombudsman Republik Indonesia • Sumber data : Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi Deputy Bidang Pelayanan Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Ombudsman Republik Indonesia
--	--	--

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,

TTD

HALIKINNOR

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM



PINTAR SIMBOLON, S.H.,M.H.

NIP. 19800908 200501 1 012