BUKU PANDUAN REFORMASI BIROKRASI Pemerintah Kota Batam

KATA PENGANTAR

Pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam peraturan Presiden No 81 Tahun 2010 tentang Grand Design reformasi birokrasi 2010-2025. Bahwa Reformasi birokrasi ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan kapabel sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, propesional serta bersih dari praktek KKN. Untuk menjamin berjalannya reformasi birokrasi sesuai arah yang ditetapkan maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui kemajuan dari hasil pelaksanaan sesuai dengan pedoman dan rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi .

Pemerintah Kota batam dalam hal ini menuangkan buku panduan reformasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Kota Batam terkait tujuan sasaran reformasi birokrasi, area perubahan RB, tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi didalam 8 area perubahan. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut maka dianggap penting dilakukan perubahan secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Oleh karena itu diperlukan Tim Reformasi Birokrasi yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan.

Buku Panduan Tim Reformasi Birokrasi Pemerintahan Kota Batam ini disusun untuk memberikan informasi bagi Tim Reformasi Birokrasi di kota batam dan perangkat daerah dalam melaksanakan tugasnya sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi beserta jajaran unit kerja di dalamnya.

Semoga dengan adanya panduan ini memberikan kemudahan dan kelancaran dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di seluruh lingkup Pemerintah Kota Batam dengan berpegang teguh pada nilai organisasi.

Batam, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar ii

Daftar Isi iii

BAB I PENDAHULUAN 1

BAB II MEMAHAMI DELAPAN AREA PERUBAHAN 5

BAB III TIM REFORMASI BIROKRASI 11

BAB IV PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 17

BAB V EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI ... 21

BAB VI MEMAHAMI KOMPONEN PENGUNGKIT DAN KOMPONEN HASIL PMPRB 26

BAB VII PENUTUP 58

BAB I PENDAHULUAN

APAKAH REFORMASI BIROKRASI ITU?

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur.

APA TUJUAN DAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI?

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

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

APA SAJA AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI?

Delapan area perubahan dalam Reformasi Birokrasi yang menjadi fokus pembangunan, antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen Perubahan
2. Deregulasi Kebijakan
3. Penataan dan Penguatan Organisasi
4. Penataan Tatalaksana
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
6. Penguatan Akuntabilitas
7. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
8. Penguatan Pengawasan

BAGAIMANA TINGKATAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI?

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

1. Nasional

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

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

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

2. Instansional

   Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/ program Reformasi Birokrasi pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

SIAPA YANG MELAKSANAKAN REFORMASI BIROKRASI DI PEMKO BATAM?

Untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan, dibentuk Tim Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Tim Reformasi Birokrasi Tingkat Kementerian (Pusat) dan Tim Birokrasi Unit Kerja Eselon 1 (UKE 1). Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah beserta jajaran unit kerja di dalamnya.

APA SAJA DASAR HUKUM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI?

a. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;

b. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;

c. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

BAB II MEMAHAMI DELAPAN AREA PERUBAHAN

APA ITU MANAJEMEN PERUBAHAN?

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja Pemerintah Kota Batam yang semakin meningkat, khususnya dalam meresponperkembangan zaman;
3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan
4. Budaya perubahan yang semakin melekat *(embedded)* pada Pemerintah Kota Batam

APA ITU DEREGULASI KEBIJAKAN?

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/ kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, Pemerintah Kota Batam diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang undangan yang dikeluarkan oleh istansi pemerintah;
2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan Pemerintah Kota Batam;
3. Menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/ perizinan/kemudahan berusaha;

APA ITU PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI?

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal Pemerintah Kota Batam;
2. Meningkatnya kapasitas Pemerintah Kota Batam dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
3. Terciptanya desain organisasi Pemerintah Kota Batam yang mendukung kinerja;

APA ITU PENATAAN TATA LAK-SANA?

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada Pemerintah Kota Batam. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis

Elektronik (SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamana SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Pemerintah Kota Batam;
2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;
3. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;
4. Meningkatnya kinerja di Pemerintah Kota Batam.

APA ITU PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR?

Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing - masing kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada Pemerintah Kota Batam;
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada Pemerintah Kota Batam;
3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada Pemerintah Kota Batam;
4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Pemerintah Kota Batam;
5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada Pemerintah Kota Batam.

APA ITU PENGUATAN AKUNTABILITAS?

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan Daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;
2. Meningkatnya kemampuan Pemerintah Kota Batam dalam mengelola kinerja organisasi;
3. Meningkatnya kemampuan Pemerintah Kota Batam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;
4. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran Pemerintah Kota Batam.

APA ITU PENGUATAN PENGAWASAN?

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada Pemerintah Kota Batam. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing Perangkat Daerah;
2. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing- masing Perangkat Daerah;
3. Meningkatkan sistem integritas di Pemerintah Kota Batam dalam upaya pencegahan KKN.

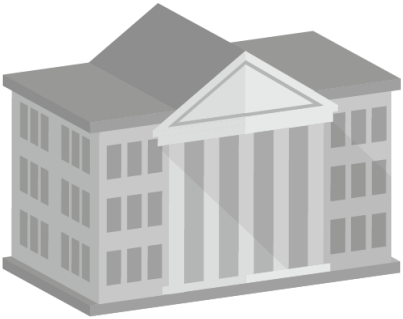
APA ITU PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK?

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Pemerintah Kota Batam sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada Pemerintah Kota Batam;
2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada Pemerintah Kota Batam;
3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh Pemerintah Kota Batam.

BAB III TIM REFORMASI BIROKRASI

APA TUGAS DAN FUNGSI TIM REFORMASI BIROKRASI TINGKAT PEMERINTAH DAERAH



Tim Reformasi Birokrasi tingkat Pemerintah Kota Batam terdiri dari Pengarah, Penanggung jawab, serta 8 Kelompok kerja yang mewakili masing-masing area perubahan. Secara rinci, tugas dari Tim Reformasi Birokrasi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pengarah: Bertugas memberikan arahan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan *Road Map* reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam
2. Penanggungjawab: memastikan bahwa arahan dari pengarah dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dilaksanakan sesuai dengan *Road Map* reformasi birokrasi
3. Kelompok kerja: mengoordinasikan dan melaksanakan reformasi birokrasi sesuai dengan *Road Map* reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam

APA TUGAS DAN FUNGSI TIM REFORMASI BIROKRASI TINGKAT PEMERINTAH DAERAH?

Tim Penanggungjawab Reformasi Birokrasi pada tingkat Pengarah, Tim Pelaksana yang terdiri dari 8 Kelompok kerja yang mewakili masing-masing area perubahan,serta Tim Asesor. Tugas dari Tim Penanggungjawab Reformasi Birokrasi tersebut secara rinci antara lain sebagai berikut.

1. Pengarah
   a. Memberikan arahan dalam penyusunan rencana dan program pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup satuan kerja
   b. Mengendalikan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam yang dapat memberikan dampak pada perbaikan birokrasi pada lingkup satuan kerja
   c. Memberikan arahan agar pelaksanaan reformasi birokrasi tetap berjalan konsisten, terarah sesuai dengan *Road Map* RB dan berkelanjutan
2. Tim Pelaksana
   a. Kelompok Kerja Manajemen Perubahan
      (1) Mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di lingkup Satuan Kerja menjadi lebih baik

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

b. Kelompok Kerja Deregulasi kebijakan

(1) Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak sinkron, untuk dilakukan revisi/dihapus

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

c. Kelompok Kerja Penataan dan penguatan organisasi

(1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas unit kerja pada lingkup satuan kerja yang mampu mengakomodasi tuntutan masyarakat serta melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan, sehingga organisasi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

d. Kelompok Kerja Penataan tatalaksana

(1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur.

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

e. Kelompok Kerja Penataan sistem manajemen SDM Aparatur

(1) Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia pada lingkup Satuan Kerja yang didukung oleh system yang berbasis kompetensi dan transparan

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

f. Kelompok Kerja Penguatan Akuntabilitas

(1) Mengoordinasikan keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan kinerja dan pemantauan secara berkala

(2) Melaksanakan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang menangani akuntabilitas kinerja

(3) Menyusun pedoman akuntabilitas kinerja

(4) Melakukan pengelolaan kinerja berbasis elektronik

(5) Melakukan pemutakhiran data secara berkala

(6) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(7) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

g. Kelompok Kerja Penguatan Pengawasan

(1) Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme pada lingkup Satuan Kerja

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

h. Kelompok Kerja Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

(1) Meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan indeks kepuasan dari penerima layanan baik itu internal maupun eksternal terhadap pelayanan publik pada lingkup Satuan Kerja

(2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

(3) Melaporkan hasil kemajuan kinerja kepada Pengarah reformasi birokrasi pada lingkup Satuan Kerja

3. Tim Asesor

a. Membuat kertas kerja kriteria Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) pada lingkup Pusat dan Unit Kerja .

b. Melakukan penilaian terhadap pelaksanaan kelompok kerja PMPRB pada 8 (delapan) area perubahan pada lingkup Satuan Kerja.

BAB IV PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

APA ITU *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI?

Road Map disusun untuk membantu menjabarkan visi misi dan Rencana Strategis Pemerintah Kota Batam tentang Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam, sehingga dapat menjadi acuan bagi seluruh satuan kerja dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik pada masing-masing lingkup kerjanya. *Road Map* ini memuat:

a. Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan *Road Map* Nasional 2020-2024 serta Rencana Strategis kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;

b. Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Instansi dan Unit kerja yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap instansi dan unit kerja;

c. Tim yang memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di lingkungan kementerian/lembaga/pemerintah daerah; dan

d. Agen perubahan (Reform the Reformers).

*Road Map RB Pemerintah Kota Batam Tahun 2020-2024 ditetapkan dengan peraturan Walikota No 77 Tahun 2020

APA ITU *QUICK WINS?*

Program *Quick Wins* reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam dilakukan dalam rangka memberikan dampak positif jangka pendek yang dapat dirasakan oleh publik/masyarakat sebagai outcome dari langkah - langkah reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah. *Quick Wins* terbagi menjadi *Quick Wins Mandatory* dan *Quick Wins* Mandiri. Perbedaan *Quick Wins Mandatory* dan *Quick Wins* Mandiri ditunjukkan pada gambar di bawah.

Quick Win Mandatory

- Tahun 2020 dan maksimal 2021 penyederhanaan birokrasi wajib menjadi Quick Win K/L/Pemda;
- Quick Win lain akan ditetapkan setiap tahunnya oleh TRBN dan URPBN

Quick Win Mandiri

- Ditetapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dinamika lingkungan strategis, isu strategis, dan ketersediaan sumber daya masing-masing K/L/Pemda

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, Pemerintah Kota Batam harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins* utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksanan ke dalam jabatan fungsional.

BAGAIMANA ALUR PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH KOTA BATAM?

Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Batam dapat dijalankan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan kepada Tim Reformasi Birokrasi. Pada tabel berikut ditunjukkan Alur Pelaksanaan Reformasi Birokrasi berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Batam

No.	Aktifitas	Pelaksana			
		Tim Pengarah RB Pemko Batam	Tim Pelaksana RB Pemko Batam	Tim Pelaksana RB Unit	Tim Asesor PMPRB
1	Mengarahkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pembentukan Tim Reformasi Birokrasi (RB) dan Unit Kerja				
2.	Membentuk dan mentapkan Tim RB dan Unit Kerja				
3.	Menyusun Road Map atau rencana Kerja Unit Kerja				
4.	Menetapkan Road Map RB dan Rencana Kerja Unit Kerja				
5.	Melaksanakan Program RB Sesuai Road Map dan Rencana Kerja Unit Kerja				
6.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program RB dan Unit Kerja				
7.	Melakukan tindak lanjut rencana aksi hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan program RB dan Unit Kerja				
8.	Menerima dan membuat laporan rekapitulasi dan tindak lanjut rencana aksi hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan program RB dan Unit Kerja				
9.	Memantau tindak lanjut rencana aksi hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan program RB				
10.	Menerima laporan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan program RB				

BAB V EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

APA TUJUAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI?

Adapun tujuan dilakukan evaluasi reformasi birokrasi, adalah untuk:

a. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah;

b. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di lingkungan internal kementerian/lembaga/ pemerintah daerah periode sebelumnya;

c. Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan pencapaian reformasi birokrasi kementerian/lembaga/ pemerintah daerah;

d. Menyusun profil nasional pelaksanaan reformasi birokrasi yang akan disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

APA SAJA RUANG LINGKUP EVALUASI REFORMASI BIROKRASI?

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

a. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang dilakukan oleh kementerian/lembaga/ pemerintah daerah atas pelaksanaan reformasi birokrasi

di lingkungan kementerian/lembaga/pemerintah daerah itu sendiri beserta unit kerja di dalamnya.

b. Evaluasi eksternal yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN). Evaluasi ini meliputi validasi/ verifikasi terhadap hasil penilaian mandiri yang dilakukan oleh seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah beserta unit kerja di dalamnya

APA SAJA KOMPONEN PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (PMPRB)?

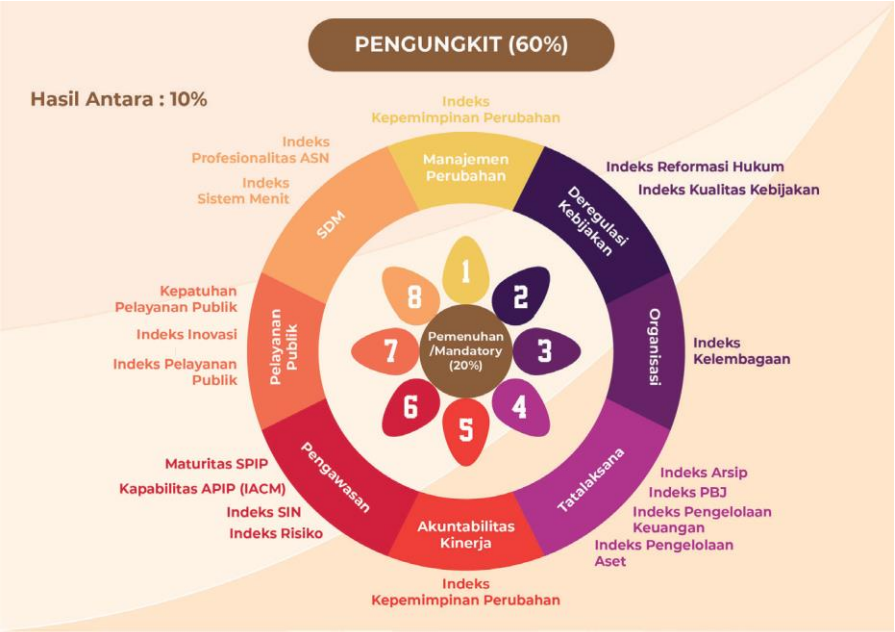
Penilaian PMPRB terdiri dari:

1. Komponen pengungkit (60%)

   Komponen pengungkit atau proses terdiri dari 3 aspek, yaitu Aspek Pemenuhan, Hasil Antara Area Perubahan, dan Aspek Reform. Kategori-kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, yaitu: manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, organisasi, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik.

2. Komponen hasil (40%).

   Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya - upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh kementerian dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi. Kedua komponen PMPRB ditunjukkan pada gambar di bawah.


PENGUNGKIT (60%)
Hasil Antara : 10%
Indeks Kepemimpinan Perubahan
Manajemen Perubahan
Indeks Reformasi Hukum
Indeks Kualitas Kebijakan
Deregulasi Kebijakan
Indeks Kelembagaan
Organisasi
Indeks Arsip
Indeks PBJ
Indeks Pengelolaan Keuangan
Indeks Pengelolaan Aset
Tatalaksana
Akuntabilitas Kinerja
Indeks Kepemimpinan Perubahan
Maturitas SPIP
Kapabilitas APIP (IACM)
Indeks SIN
Indeks Risiko
Pengawasan
Kepatuhan Pelayanan Publik
Indeks Inovasi
Indeks Pelayanan Publik
Pelayanan Publik
Indeks Profesionalitas ASN
Indeks Sistem Menit
SDM
Pemenuhan /Mandatory (20%)
1
2
3
4
5
6
7
8

PENGUNGKIT (40%)
Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan
10%
Nilai SAKIP
Opini BPK
Kualitas Pelayanan Publik
10%
IPKP
Indeks Persepsi Pelayanan Publik
Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN
10%
IPAK
Indeks Persepsi Anti Korupsi
Kinerja Organisasi
10%
Capaian Kinerja
Kinerja Lainnya
Survei Internal Organisasi

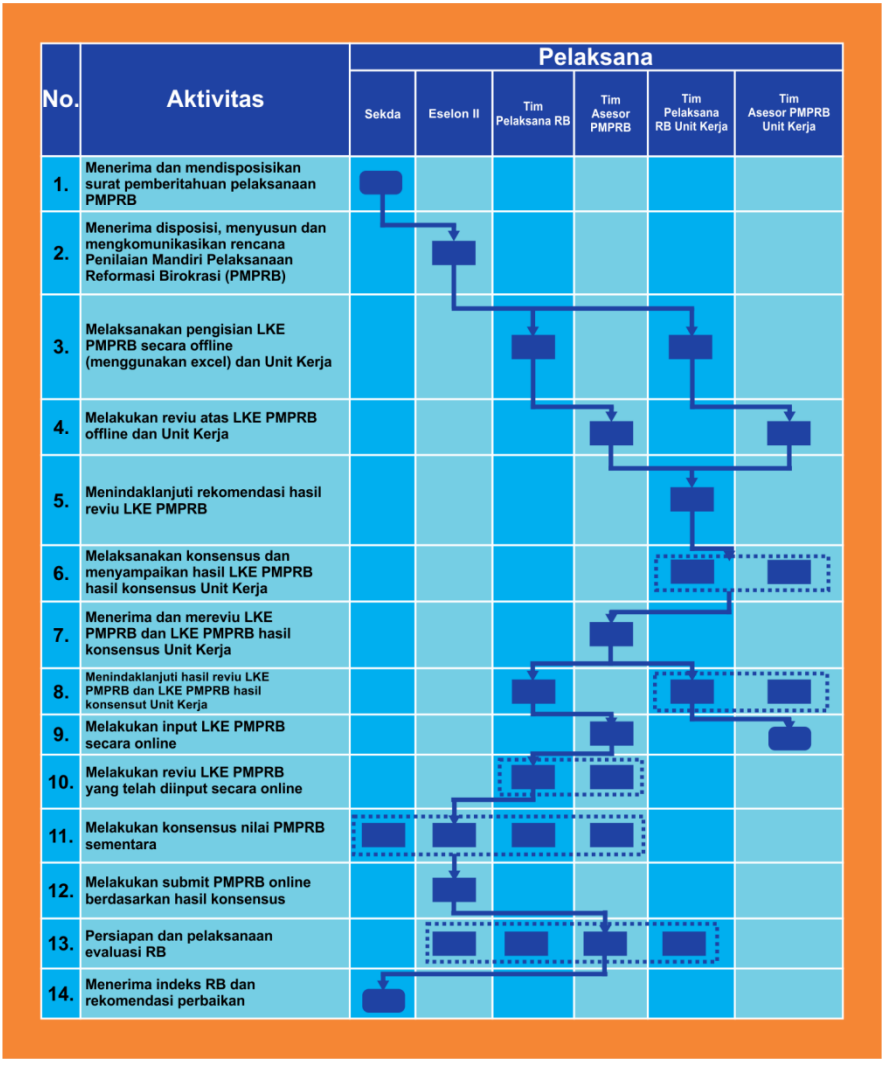
BAGAIMANA SKEMA PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (PMPRB)?

Skema Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut.

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Pengungkit	60%	
	A. Aspek Pemenuhan	20%	a. Manajemen Perubahan (2%) b. Deregulasi Kebijakan (2%) c. Penataan Organisasi (3%) d. Penataan Tatalaksana (2,5%) e. Penataan Manajemen SDM (3%) f. Penguatan Akuntabilitas (2,5%) g. Penguatan Pengawasan (2,5%) h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)
	B. Aspek Hasil Antara	10%	a. Kualitas Pengelolaan Arsip (1%) b. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%) c. Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%) d. Kualitas Pengelolaan Aset (1%) e. Merit System (1%) f. ASN Profesional (1%) g. Kualitas Perencanaan (1%) h. Maturitas SPIP (1%) i. Kapabilitas APIP (1%) j. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)
	C. Aspek Reform	30%	a. Manajemen Perubahan (3%) b. Deregulasi Kebijakan (3%) c. Penataan Organisasi (4,5%) d. Penataan Tatalaksana (3,75%) e. Penataan Manajemen SDM (4,5%) f. Penguatan Akuntabilitas (3,75%) g. Penguatan Pengawasan (3,75%) h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)
2.	Hasil	40%	
	A. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	a. Opini BPK (3%) b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
	B. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
	C. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
	D. Kinerja Organisasi	10%	a. Capaian Kinerja (5%) b. Kinerja Lainnya (2%) c. Survei Internal Organisasi (3%)
Total		100%	

BAGAIMANA ALUR PENILAIAN MANDIRIPELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (PMPRB)?

Alur Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Batam ditunjukkan pada gambar berikut:



BAB VI MEMAHAMI KOMPONEN PENGUNGKIT DAN KOMPONEN HASIL PMPRB

BAGAIMANA MENILAI KOMPONEN PENGUNGKIT MANAJEMEN PERUBAHAN?

Untuk mengukur pencapaian manajemen perubahan digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

(1) Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk;

b). Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja

c). Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.

(2) *Road Map* Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja telah disusun dan diformalkan;

b). *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi;

c). *Road Map* telah mencakup "quick win";

d). Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi;

e). Telah terdapat sosialisasi/internalisasi *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota organisasi;

f). Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan *Road Map*;

(3) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

a). PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;

b). Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;

c). Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asessor PMPRB;

d). Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

e). Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi;

f). Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi;

g). Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan;

h). Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja;

(4) Perubahan pola pikir dan budaya kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/ pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;

b). Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan;

c). Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/ unit kerja dalam melakukan perubahan melalui

pembentukan agent of change ataupun role model;

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara.

c. Aspek Reform

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

(1) Komitmen dalam Perubahan:

a). Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi;

b). Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen;

c). Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (reform);

(2) Komitmen Pimpinan

a). Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;

b). Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi;

c). Membangun Budaya Kerja;

(3) Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKIT DEREGULASI KEBIJAKAN?

a. Aspek Pemenuhan

(1) Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus;

b). Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat;

c). Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat.

(2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/ kajian/ *policy paper*, dan Paraf Koordinasi;

b). Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunanperaturan perundang-undangan.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Deregulasi Kebijakan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

Pada aspek *reform* pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

(1) Peran Kebijakan:

a). Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya;

b). Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi;

c). Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja.

(2) Penyelesaian Kebijakan:

Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di setiap kementerian /lembaga/ pemerintahdaerah.

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKIT PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI?

a. Aspek Pemenuhan

(1) Penataan Organisasi

a). Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

b). Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis;

c). Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi;

d). Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;

e). Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;

f). Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.

(2) Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;

b). Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;

c). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;

d). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;

e). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;

f). Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;

g). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;

h). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;

i). Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan kewenangan lembaga;

j). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;

k). Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

(3) Tindak Lanjut Evaluasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi;

b). Hasil evaluasi untuk ditindak lanjuti dengan penyederhanaan birokrasi.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Penataan dan Penguatan Organisasi, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

(1) Organisasi Berbasis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.

(2) Penyederhanaan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.

(3) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKIT PENATAAN TATALAKSANA?

a. Aspek Pemenuhan

(1) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis kementerian /lembaga/ pemerintah daerah;

b). Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;

c). Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;

d). Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;

e). Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);

f). Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP;

g). Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;

h). Peta proses bisnis dan Prosedur operasional

telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;

i). Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi;

(2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah memiliki Arsitektur SPBE;

b). Kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah memiliki Peta Rencana SPBE;

c). Tim Koordinasi SPBE Kementerian/lembaga/ pemerintah daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya; Kementerian/lembaga/ pemerintah daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE;

d). Kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;

e). Kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;

f). Kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;

g). Kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.

(3) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik;

b). Melakukan monitoring dan evaluasipelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan menggunakan lima indikator yang berasal dari 4 (empat) urusan, yaitu:

(1) Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI;

(2) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;

(3) Kualitas Pengelolaan Keuangan, diukur dengan Indeks Pengelolaan Keuangan dari kementerian keuangan;

(4) Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

(1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;

(2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;

a). Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;

b). Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;

c). Predikat Indeks SPBE.

(3) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;

a). Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;

b). Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;

c). Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKIT PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR?

a. Aspek Pemenuhan

(1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;

b). Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;

c). Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;

d). Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan;

e). Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja;

f). Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;

g). Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama;

(2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;

b). Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring);

c). Persyaratan jelas, tidak diskriminatif;

d). Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN;

e). Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka.

(3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah ada standar kompetensi jabatan;

b). Telah dilakukan asessment pegawai;

c). Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;

d). Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;

e). Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;

f). Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.

(4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;

b). Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;

c). Promosi terbuka dilakukan secara kompetitifdan obyektif;

d). Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang *independent*;

e). Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;

(5) Penetapan kinerja individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;

b). Penerapan Penetapan kinerja individu;

c). Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;

d). Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya;

e). Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;

f). Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;

g). Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/ pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.

(6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;

b). Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;

c). Adanya pemberian sanksi dan imbalan(*reward*);

(7) Pelaksanaan evaluasi jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Informasi faktor jabatan telah disusun;

b). Peta jabatan telah ditetapkan;

c). Kelas jabatan telah ditetapkan;

d). Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);

e). Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

(8) Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;

b). Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;

c). Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;

d). Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.

b. Aspek Hasil Antara

(1) Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu: *Merit System*, diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;

(2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

(1) Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;

b). Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;

(2) Evaluasi Jabatan

Diukur dengan melihat apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/ pejabat berwenang;

(3) Assessment Pegawai

Diukur dengan melihat apakah hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;

(4) Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai;

(5) Kebutuhan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru;

(6) Penyetaraan Jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan;

(7) Manajemen Talenta

a). Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan;

b). Dilakukan Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKIT PENGUATAN AKUNTABILITAS?

a. Aspek Pemenuhan

(1) Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;

b). Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;

c). Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;

d). Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;

e). Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun;

f). Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.

(2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja;

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;

b). Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;

c). Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala;

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan Indeks Perencanaan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

(1) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

a). penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;

b). Perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;

c). perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;

d). persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;

e). Persentase Anggaran yang berhasil direfocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi.

(2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas

Kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.

(3) Pemberian *Reward and Punishment*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward and punishment* bagi organisasi;

(4) Kerangka Logis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat peta strategisyang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKITPENGUATAN PENGAWASAN?

a. Aspek Pemenuhan(1) Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;

b). Telah dilakukan *public campaign*;

c). Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;

d). Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;

e). Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti.

(2) Penerapan SPIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP;

b). Telah dibangun lingkungan pengendalian;

c). Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian;

d). Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi/ unit kerja;

e). Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;

f). SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;

g). Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern;

h). Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI.

(3) Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihatkondisi apakah:

a). Telah disusun kebijakan pengaduanmasyarakat;

b). Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;

c). Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;

d). Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;

e). Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

(4) Whistle-Blowing System

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah terdapat *Whistle Blowing System*;

b). *Whistle Blowing System* telah disosialisasikan;

c). *Whistle Blowing System* telah diimplementasikan;

d). Telah dilakukan evaluasi atas *Whistle Blowing System*;

e). Hasil evaluasi atas *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti.

(5) Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan;

b). Penanganan Benturan Kepentingan telah;

c). Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;

d). Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;

e). Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

(6) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah dilakukan pencanangan zona integritas;

b). Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;

c). Telah dilakukan pembangunan zona integritas;

d). Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan;

e). Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.

(7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan;

b). APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;

c). APIP didukung dengan anggaran yang memadai;

d). APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis risiko;

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila penguatan pengawasan berjalan dengan baik di kementerian/lembaga/pemerintah daerah adalah dengan melihat maturitas SPIP, dan Indeks Internal Audit Capability Model (IACM).

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi jumlah:

(1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);

a). Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);

b). Jumlah yang harus melaporkan;

c). Jumlah yang sudah melaporkan.

(2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

a). Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);

b). Jumlah yang harus melaporkan;

c). Jumlah yang sudah melaporkan.

(3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.

(4) Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

(5) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

a). Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);

b). Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI;

c). Jumlah WBK dalam 1 tahun;

d). Jumlah WBBM dalam 1 tahun;

(6) Peran APIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

a). APIP telah menjalankan fungsi konsultatif;

b). APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.

BAGAIMANA MENILAI ASPEK PENGUNGKIT PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK?

a. Aspek Pemenuhan

(1) Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Terdapat kebijakan standar pelayanan;

b). Standar pelayanan telah dimaklumatkan;

c). Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.

(2) Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;

b). Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;

c). Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;

d). Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;

e). Telah terdapat sarana layanan terpadu/ terintegrasi;

f). Terdapat inovasi pelayanan.

(3) Pengelolaan Pengaduan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan;

b). Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;

c). Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;

d). Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

(4) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihatkondisi apakah:

a). Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;

b). Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;

c). Dilakukan tindaklanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

(5) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a). Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;

b). Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila peningkatan kualitas pelayanan publik berjalan dengan baik di kementerian/lembaga/ pemerintah daerah adalah dengan Penilaian Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009.

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

(1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada;

a). Kesesuaian Persyaratan

b). Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; c). Kecepatan Waktu Penyelesaian;

d). Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;

e). Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;

f). Kompetensi Pelaksana/Web;

g). Perilaku Pelaksana/Web;

h). Kualitas Sarana dan prasarana;

i). Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.

(2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:

a). Waktu lebih cepat;

b). Alur lebih pendek/singkat;

c). Terintegrasi dengan aplikasi.

(3) Penanganan pengaduan pelayanan

Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab

BAGAIMANA MENILAI KOMPONEN HASIL?

Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi. Berdasarkan model Pengungkit-Hasildi atas, yang menjadi bagian dari Komponen Hasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan, dengan dua indikator yaitu:
   a. Opini Badan Pemeriksa Keuangan;
   b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP);
2. Kualitas Pelayanan Publik, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP);
3. Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK);
4. Kinerja Organisasi, dengan tiga indikator yaitu:
   a. Capaian Kinerja Kementerian;
   b. Capaian Kinerja Lainnya;
   c. Survei Internal Organisasi.

BAB VII PENUTUP

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Batam pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh nilai- nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara. Untuk mewujudkan hal tersebut, kesuksesan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam merupakan tanggungjawab seluruh pegawai, dan harus disadari serta dibangun bersama oleh seluruh satuan kerja di Pemerintah Kota Batam .