

SALINAN



WALIKOTA BATAM
PROPINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR 35 TAHUN 2019

TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BATAM
TAHUN 2019 – 2021

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BATAM,

- Menimbang : bahwa dalam rangka mempercepat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dibutuhkan reformasi birokrasi yang terarah sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota Batam tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam Tahun 2019-2021;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

3. 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 kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
10. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 108);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA BATAM TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BATAM TAHUN 2019-2021

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Batam.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Batam.
3. Walikota adalah Walikota Batam.
4. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi),

ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.

5. Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam yang selanjutnya disebut Road Map Reformasi Birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam tahun 2019-2021.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

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

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

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

BAB III ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana pada ayat (1) berlaku sebagai panduan dalam melaksanakan penyusunan dan evaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Tahun 2019-2021.

Pasal 5

Road Map Reformasi Birokrasi dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan dinamika pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Pemerintah Kota.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Batam.

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 28 Juni 2019

WALIKOTA BATAM
dto
MUHAMMAD RUDI

Diundangkan di Batam
pada tanggal 28 Juni 2019

SEKRETARIS DAERAH
dto
JEFRIDIN

BERITA DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2019 NOMOR 684

Salinan sesuai dengan aslinya An.
Sekretaris Daerah Kota Batam
ub
Kepala Bagian Hukum



DEMI HASFINUL NASUTION, SH., M.Si
TK I NIP. 19671224 199403 1 009

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 35 TAHUN 2019
TANGGAL : 28 JUNI 2019
TENTANG : ROAD MAP REFORMASI
BIROKRASI KOTA BATAM
TAHUN 2019 – 2021

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BATAM 2019 - 2021

RINGKASAN EKSEKUTIF

Capaian dan Dampak Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Batam yang telah dilakukan, antara lain:

1. tidak terjadi gejolak yang menentang perubahan, pegawai umumnya menerima perubahan sebagai sebuah upaya pelaksanaan reformasi birokrasi untuk memperbaiki kinerja;
2. pelayanan yang diselenggarakan oleh Kota Batam dapat dilakukan lebih cepat, lebih tepat dan lebih memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Hal ini tergambar dalam survey kepuasan masyarakat terhadap responden yang menerima layanan Pemerintah Kota Batam;
3. kinerja Pemerintah Kota Batam terus mengalami peningkatan berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan dan berbagai penghargaan yang diterima;

Secara detail pencapaian ini diuraikan dalam berbagai program mikro RB, sebagai berikut:

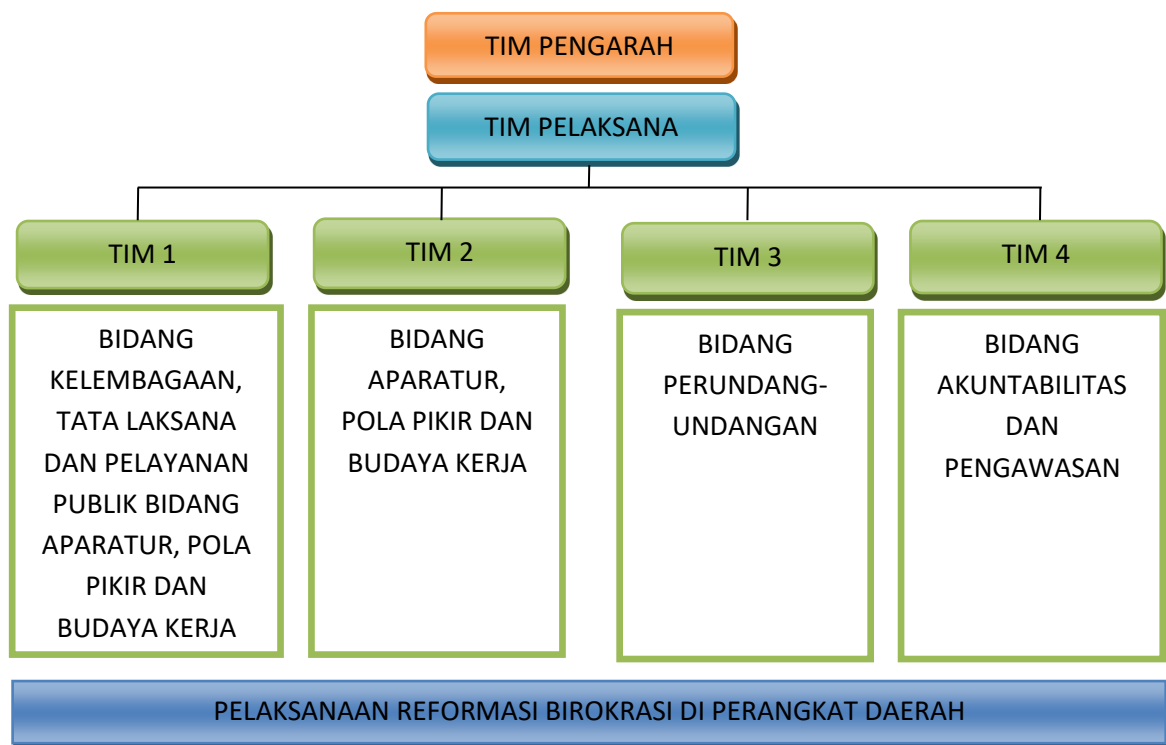
1. *Quick Wins*

Sejak dimulainya reformasi birokrasi, Pemerintah Kota Batam sudah menetapkan *quick wins*, terakhir telah ditetapkan pula dua *quick wins* yang dipandang memiliki arti strategis dalam memberikan imej positif tentang pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Batam. Kedua *quick wins* tersebut adalah:

- a. penerapan PTSP secara efektif;
- b. pelayanan pengangkutan sampah; dan
- c. penerapan *tapping box*.

2. Manajemen Perubahan

Untuk menjalankan proses reformasi birokrasi, sejak tahun 2013 Walikota Batam telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi (Tim RB Kota Batam), Tim tersebut telah mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelaksanaan reformasi birokrasi. Pada tahun 2017, Tim RB Kota Batam kembali direstrukturisasi menyesuaikan perubahan struktur dan tata kelola di lingkungan Pemerintah Kota Batam (Keputusan Walikota Batam No. KPTS.190/HK/V/2017 Tahun 2017), tim RB secara berkala dan berkelanjutan dapat melakukan pertemuan yang dihadiri oleh jajaran pimpinan Pemerintah Kota Batam untuk membahas isu aktual reformasi birokrasi dan pelaksanaan manajemen perubahan.



Salah satu tonggak penting pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Batam adalah ditetapkan budaya unggul RAMAH. RAMAH adalah singkatan dari Respek, Adil, Maju, Akuntabel dan Handal. RAMAH sendiri menurut arti harfiahnya adalah baik hati dan menarik budi bahasanya; manis tutur kata dan sikapnya, hal ini yang menjadi nilai dasar bagi seluruh jajaran di lingkungan Pemerintah Kota Batam dalam melaksanakan tugas dan perannya. Penjabaran Budaya unggul RAMAH adalah sebagai berikut:

- Respek : Berperilaku terpuji dan menghargai dengan tetap menjaga tatanan pemerintahan yang toleran, rasional, dan bijak.
- Adil : Mampu melaksanakan tugas secara konsisten antara perkataan dan perbuatan berdasarkan norma dan etika kepada siapa saja.
- Maju : Sikap dan kondisi pegawai yang produktif, berdaya saing dan mandiri serta adaptif terhadap dinamika perubahan.
- Akuntabel : Bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil.
- Handal : Mampu melaksanakan tugas dengan jujur, disiplin dan penuh dedikasi sesuai dengan kompetensi (keahlian) dan inovatif untuk mencapai hasil prima.

Rumusan budaya unggul ini diperoleh melalui proses yang cukup panjang, yang dimulai dari komitmen para pimpinan untuk membangun budaya unggul sebagai langkah penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Proses ini terus berlanjut sampai pada tingkatan staf pelaksana, bahkan petugas pengamanan.

Untuk menjamin pelaksanaan RAMAH diseluruh jajaran Pemerintah Kota Batam, ditetapkan pula *role model* dan agen perubahan. Seluruh pejabat eselon II dan Tim RB diminta untuk menjadi contoh teladan dalam pelaksanaan RAMAH kepada seluruh pegawai. Sementara itu dari setiap Perangkat Daerah juga diminta beberapa pejabat eselon III

untuk menjadi agen perubahan yang diharapkan akan mendorong proses percepatan perubahan di masing-masing unit kerjanya.

Untuk mempertahankan semangat perubahan di antara seluruh pegawai, secara berkala dilakukan pertemuan yang merupakan media untuk menjalin komunikasi antara seluruh pegawai dengan jajaran pimpinan, sosialisasi mengenai langkah-langkah reformasi birokrasi yang sedang dilakukan, peningkatan kapasitas pegawai melalui pemberian ceramah dalam substansi tertentu kepada seluruh pegawai.

3. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Berbagai upaya yang dilakukan untuk penataan peraturan perundang-undangan antara lain:

- a. pemutakhiran peraturan perundang-undangan di website dan JDIH;
- b. pelaksanaan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang mengacu kepada rekomendasi hasil kajian.

4. Penataan Organisasi

Penataan organisasi dilakukan dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan organisasi. Struktur organisasi yang baru tersebut diharapkan dapat memudahkan pelaksanaan strategi guna pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Perubahan struktur organisasi Pemerintah Kota Batam telah dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016. Perubahan diawali dengan kajian mengenai organisasi Pemerintah Kota Batam ke depan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Batam dengan mendatangkan narasumber dari Kementerian Dalam Negeri RI.

5. Penataan Tata Laksana

Perbaikan tata laksana ini dilakukan melalui beberapa langkah antara lain:

- a. menyempurnakan proses bisnis termasuk didalamnya penyempurnaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan penyusunan proses bisnis Pemerintah Kota Batam;
- b. membangun berbagai sistem otomasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang Pemerintah Kota Batam, diantaranya: e-performance, jaringan dokumentasi dan informasi hukum, sistem pengaduan, layanan pengadaan secara elektronik, dan lain-lain.

6. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Upaya yang sudah dilakukan dalam kaitan dengan penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia mencakup antara lain:

- a. *Talent Mapping*,

Dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran minat dan bakat serta kompetensi guna mengetahui sebaran kuantitas dan kualitas pegawai. Pelaksanaan *talent mapping* dilakukan terhadap seluruh pegawai sehingga di dapat gambaran utuh mengenai peta potensi dan bakat di Pemerintah Kota Batam.

b. *Talent Pool*,

Dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran kompetensi tertentu terkait dengan Kemampuan ICT, TOEIC dan pengambilan keputusan yang melengkapi pelaksanaan talent mapping.

c. Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Untuk penerapan Peraturan Pemerintah Nomot 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, sejak tahun 2017 Pemerintah Kota Batam telah mulai menyiapkan sistem penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan SKP melalui penerapan e-Kinerja. Pada tahun 2018 sistem dimaksud sudah mulai diterapkan.

d. Promosi Terbuka.

Promosi terbuka (open promotion) jabatan struktural merupakan salah satu kebijakan strategis untuk mengurangi praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam proses promosi jabatan dengan menerapkan sistem yang kompetitif dalam pemilihannya. Kebijakan ini telah diterapkan oleh Pemerintah Kota Batam dalam pengisian jabatan eselon II sebagai bagian dari *role model* pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang SDM.

e. Rekrutmen yang Transparan.

Sejalan dengan kebijakan penerapan sistem rekrutmen CPNS yang transparan di K/L/Pemda, pelaksanaan rekrutmen CPNS di Pemerintah Kota Batam dilakukan menggunakan sistem CAT (*Computer Asissted Test*).

7. Penguatan Pengawasan

Untuk pelaksanaan program penguatan pengawasan, langkah-langkah yang dilakukan ditujukan untuk mengurangi kemungkinan timbulnya KKN, dan menjaga predikat opini WTP yang telah diperoleh Pemerintah Kota Batam pada tahun-tahun sebelumnya. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain:

- a. menerapkan sistem monitoring realisasi anggaran per triwulanan (Aplikasi TEPRA);
- b. menerapkan kewajiban untuk mengisi LHKPN kepada pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

8. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Penguatan akuntabilitas kinerja di Pemerintah Kota Batam dilakukan melalui upaya penyempurnaan Rencana Strategis (Renstra) dan perbaikan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Langkah ini melibatkan Perangkat Daerah kemudian dilakukan pembahasan intensif mengenai arah organisasi Pemerintah Kota Batam ke depan yang melibatkan pimpinan Pemerintah Kota Batam. Sejalan dengan ini dilakukan penyesuaian IKU Pemerintah Kota Batam secara berjenjang ke setiap Perangkat Daerah Pemerintah Kota Batam. Langkah penyesuaian IKU dilakukan melalui reviu terhadap IKU Pemerintah Kota Batam dan Perangkat Daerah dilakukan dalam rangka menjamin penerapan SAKIP yang semakin baik di Pemerintah Kota Batam.

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Kementerian PANRB RI, Pemerintah Kota Batam untuk tahun 2017 memperoleh “kategori B” dengan nilai 61,05, kemudian di tahun 2018 memperoleh “Kategori B” dengan nilai 64,74. Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan hasil evaluasi tahun sebelumnya namun masih memerlukan perbaikan.

Sebagai bagian dari Penerapan Manajemen Kinerja yang lebih baik, telah dilakukan *workshop* dan pendampingan terhadap seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Batam dalam menyusun dokumen perencanaan, antara lain penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

9. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Publik dalam istilah pelayanan publik bagi Pemerintah Kota Batam adalah seluruh lapisan masyarakat, Perangkat Daerah dan ASN yang berada didalamnya. Karena itu upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di Pemerintah Kota Batam difokuskan pada upaya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas pada masyarakat, Perangkat Daerah dan ASN. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain:

a. Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur).

Penerapan SOP menjadi bagian dari tindak lanjut penyempurnaan SOP yang telah dilakukan pada program penataan tatalaksana.

b. Penetapan standar pelayanan di lingkungan Pemerintahan Kota Batam. Selain untuk memenuhi kewajiban sesuai undang-undang yang harus dilakukan oleh setiap Perangkat Daerah untuk menetapkan standar pelayanan, upaya ini juga untuk menjamin pelayanan dapat diberikan sesuai dengan kualitas yang baku.

c. Survey kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh unit layanan. Secara berkala Pemerintah Kota Batam melakukan survey untuk mengetahui kepuasan masyarakat, dan mengetahui berbagai kelemahan pelayanan pada unit layanan.

d. Peningkatan kualitas pelayanan (sarana dan prasarana) di lingkungan Pemerintah Kota Batam terkait dengan pelayanan *stakeholders*. Salah satu penyediaan sarana dan prasarana yang dibangun adalah media center. Media center menjadi tempat yang memiliki peran penting bagi Pemerintah Kota Batam dalam memberikan pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kota Batam 2019 - 2021 merupakan tindak lanjut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 - 2019.

Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil-hasil yang telah diperoleh dari pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahapan sebelumnya menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahapan selanjutnya. Karena itu, pelaksanaan reformasi birokrasi 2019-2021 merupakan penguatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi tahapan sebelumnya.

Dalam RPJMN tahun 2015-2019 telah ditetapkan bahwa agenda kedua pembangunan nasional yang disusun sebagai penjabaran operasional dari nawacita adalah membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Hal ini menunjukkan bahwa membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah dan penyempurnaan serta peningkatan kualitas reformasi birokrasi nasional (RBN) menjadi perhatian serius.

Dalam kaitan ini peran Pemerintah Daerah menjadi sangat strategis untuk mewujudkan pencapaian agenda tersebut. Berdasarkan Permendagri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Kota Batam perlu menyusun Road Map Reformasi Birokrasi tahap kedua dengan melakukan penguatan-penguatan pada sasaran percepatan penerapan Reformasi Birokrasi. Penguatan dilakukan melalui langkah-langkah umum sebagai berikut:

1. Memelihara dan atau meningkatkan/memperkuat area perubahan.
Reformasi birokrasi dilakukan melalui upaya memelihara dan atau meningkatkan/memperkuat area perubahan yang sudah mencapai kemajuan, sehingga terjadi perbaikan berkelanjutan.
2. Melanjutkan upaya-upaya perubahan.
Reformasi birokrasi dilakukan melalui upaya untuk melanjutkan langkah-langkah perubahan positif yang sedang berlangsung terhadap seluruh aspek-aspek dalam area perubahan. Langkah-langkah perubahan dilakukan dengan melihat berbagai pengalaman masa lalu, keterkaitannya dengan langkah-langkah perubahan lainnya, serta hasil pembelajaran dari instansi lain, secara konsisten sebagai upaya untuk mempercepat keberhasilannya.
3. Mengidentifikasi masalah lain dan mencari solusi pemecahannya.
Reformasi birokrasi dilakukan untuk menjawab secara cepat berbagai permasalahan baru yang muncul dalam penyelenggaraan pemerintahan.

4. Memperluas cakupan pelaksanaan reformasi birokrasi.
 Reformasi birokrasi dilakukan dengan memperluas cakupan pada berbagai aspek yang belum tersentuh dan muncul sesuai dengan perkembangan terkini.

1.2 Isu Strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Batam

Memperhatikan berbagai capaian, Pemerintah Kota Batam masih dihadapkan pada sejumlah kondisi yang secara objektif dapat menghambat terlaksananya Reformasi Birokrasi Kota Batam, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

No.	Aspek	Kondisi Obyektif
1.	Organisasi	Pengembangan struktur organisasi yang belum sederhana/ramping dengan penguatan pada jabatan fungsional. Implementasi penyederhanaan struktur ini termasuk pada tingkat eselon IV dan eselon III di Perangkat Daerah
2.	Tata Laksana dan elektronisasi pemerintahan	1. proses bisnis perlu disesuaikan dengan perubahan organisasi; 2. penguatan penerapan <i>Standard Operating Procedures</i> (SOP) melalui review dan evaluasi sop yang baik secara periodik; 3. pengintegrasian berbagai sistem aplikasi <i>e-government</i>
3.	Sumber Daya Manusia	1. penerapan sistem manajemen kepegawaian yang saat ini dikembangkan memerlukan konsistensi pelaksanaannya, terutama menyangkut: • penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi jabatan; • penguatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi; • penyusunan pedoman pola karier dan pola rotasi pegawai; • pengembangan sistem penilaian kinerja dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja. 2. pelaksanaan pengalihan jabatan struktural kepada berbagai jabatan fungsional; 3. pengembangan database pegawai secara komprehensif sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi
4.	Pengawasan	1. pengintegrasian pelaksanaan kebijakan pemberantasan korupsi secara sistemik, antara lain melalui Pembentukan WBK/WBBM, Penerapan Gratifikasi, Penerapan Konflik Kepentingan dan Penerapan <i>whistle blowing system</i>; 2. penerapan manajemen resiko;

		3. penguatan pengawasan terutama terkait audit BPK-RI
5.	Akuntabilitas	1. penguatan perencanaan kinerja dalam rangka menjamin keselarasan antara dokumen perencanaan Kota dan Perangkat Daerah (RPJMD, Renstra, RKT dan Perjanjian Kinerja); 2. penjabaran target kinerja organisasi/unit kerja secara berjenjang; 3. penguatan monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran di unit kerja;
6.	Pelayanan Publik	a. penguatan penerapan standar pelayanan di Pemerintah Kota Batam b. penguatan pelayanan informasi dan pengaduan terkait pelaksanaan tugas Pemerintah
7.	Peraturan Perundang undangan	1. review kebijakan Pemerintah Kota Batam yang sudah tidak relevan; 2. pelaksanaan harmonisasi dan revisi kebijakan Pemerintah Kota Batam dengan lebih menyeluruh; 3. pemutakhiran data peraturan perundang-undangan dalam bentuk cetak maupun digital di <i>website</i>;
8.	Pola Pikir dan Budaya Kerja Aparatur	1. penguatan internalisasi nilai-nilai budaya unggul Respek, Adil, Maju, Akuntabel dan Handal (RAMAH); 2. pengembangan agen perubahan di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

BAB II

GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BATAM

2.1. GAMBARAN UMUM BIROKRASI KOTA BATAM

Pemerintah Kota Batam akan melaksanakan program reformasi birokrasi tahap 2 periode tahun 2019-2021. Program reformasi birokrasi tahap 1 periode tahun 2014-2018 telah dilaksanakan dengan baik namun belum menunjukkan hasil yang optimal. Keberlanjutan program reformasi birokrasi tahap 2 diharapkan lebih memberikan manfaat serta dampak yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja unit-unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam memberikan dukungan teknis administrasi serta analisis kepada Walikota dan Wakil Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Hal-hal yang telah dicapai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam selama tahun 2014-2018, antara lain:

1. disiplin dan kinerja birokrasi mulai baik namun masih harus ditingkatkan;
2. penyusunan produk hukum daerah semakin berkualitas, penyebaran informasi hukum secara online dan penanganan terhadap permasalahan hukum semakin baik;
3. penataan kelembagaan telah mengurangi tumpang tindih fungsi, namun masih terus dilakukan evaluasi secara berkala sehingga terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
4. penataan sistem, proses dan prosedur kerja semakin baik;
5. Pemerintah Kota Batam telah memiliki berbagai standar pelayanan termasuk telah menyediakan Mall Pelayanan Publik, sehingga pelaksanaan tugas bidang pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan terukur serta berkepastian;
6. manajemen sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kota Batam semakin baik;
7. pengelolaan keuangan juga semakin meningkat (pengelolaan keuangan berbasis akrual);
8. peran aparat pengawasan intern pemerintah dan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah semakin meningkat dan akan terus dikembangkan;
9. budaya dan tingkat akuntabilitas kinerja birokrasi semakin meningkat;
10. pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam menunjang terlaksananya penyelenggaraan pemerintahan semakin meningkat, sehingga proses birokrasi menjadi lebih efisien, efektif dan transparan serta memberi kemudahan bagi pemangku kepentingan untuk mendapatkan dan mengakses informasi.

2.2. PERMASALAHAN BIROKRASI KOTA BATAM

Banyak kemajuan dan hal-hal yang telah dicapai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2014-2018. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan/permasalahan yang perlu dan akan terus dicarikan upaya untuk mengatasi. Kelemahan/permasalahan tersebut antara lain:

1. Perubahan Mental Aparatur (Pola Pikir dan Budaya Kerja)

Beberapa permasalahan yang dihadapi Pemerintah Kota Batam terkait mental aparatur atau pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) antara lain:

- a. tim reformasi birokrasi kinerjanya yang belum optimal;
- b. belum optimalnya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lapangan;
- c. integritas dan dedikasi aparatur belum optimal;
- d. masih ada aparatur yang menunjukkan orientasi kepentingan internal birokrasi, sehingga tidak totalitas dalam menghasilkan *output/outcome* untuk kepentingan publik; dan
- e. masih ada aparatur yang tingkat pemahamannya terhadap uraian jabatannya kurang, sehingga menimbulkan budaya menunggu perintah atasan terlebih dahulu ketika melakukan tugasnya.

2. Peraturan Perundang-Undangan

Beberapa permasalahan di bidang peraturan perundang-undangan antara lain:

- a. belum optimalnya Perangkat Daerah terkait dalam mengusulkan produk hukum yang harus direvisi atau dideregulasi, sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya kepada Walikota;
- b. belum optimalnya Perangkat Daerah terkait dalam mengusulkan produk hukum daerah yang menjadi dasar kegiatannya kepada Walikota;

3. Kelembagaan

Beberapa permasalahan di bidang kelembagaan yang saat ini masih ada, antara lain:

- a. pasca perubahan Organisasi Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, ada beberapa Organisasi Perangkat Daerah yang struktur organisasinya belum tepat fungsi dan tepat ukuran serta masih ada Perangkat Daerah yang tugas fungsinya tumpang tindih;
- b. belum optimalnya pelaksanaan evaluasi kelembagaan yang digunakan, antara lain untuk:
 1. Mengetahui kesesuaian struktur organisasi dan ketepatan tugas fungsi;
 2. Mengukur jenjang organisasi;
 3. Kemungkinan duplikasi fungsi;
 4. Kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan perangkat daerah lain.
- c. Belum optimalnya pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi kelembagaan.

4. Ketatalaksanaan

Beberapa permasalahan di bidang ketatalaksanaan, antara lain:

- a. Standar Operasional Prosedur (SOP) di bidang pelayanan belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
 - b. pemanfaatan teknologi informasi belum merata di semua unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
 - c. belum optimalnya pengembangan *e-government*, antara lain:
 1. pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja;
 2. sistem penyediaan informasi dan pelayanan pengaduan;
 3. sistem pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (pembayaran secara online);
 - d. belum optimalnya pelaksanaan keterbukaan informasi publik;
 - e. belum optimalnya proses, monitoring, evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
5. Sumber Daya Manusia Aparatur
- Beberapa permasalahan di bidang Sumber Daya Manusia Aparatur, antara lain:
- a. penyusunan formasi belum didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja;
 - b. standar kompetensi jabatan pelaksana belum disusun;
 - c. rotasi jabatan belum dilakukan secara terencana dan teratur;
 - d. pendidikan dan pelatihan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi jabatan;
 - e. pemberian *reward and punishment* terhadap disiplin dan prestasi kerja pegawai belum optimal;
 - f. penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai belum masih kurang;
 - g. monitoring dan evaluasi berbasis kompetensi terhadap pegawai belum dilakukan; dan
 - h. pengelolaan sumber daya manusia sudah didukung oleh sistem informasi kepegawaian namun belum optimal;
 - i. pelaksanaan promosi pegawai secara terbuka belum dilakukan.
6. Pengawasan
- Beberapa permasalahan di bidang Pengawasan, antara lain :
- a. belum optimalnya upaya peningkatan peran dan kapasitas aparat pengawasan intern pemerintah;
 - b. belum optimalnya penerapan sistem pengendalian intern pemerintah;
 - c. Belum terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku dalam pelaksanaan pengawasan;
 - d. Kebijakan gratifikasi belum dilaksanakan secara optimal;
 - e. Tindak lanjut pengaduan masyarakat terhadap penyimpangan birokrasi belum optimal;
 - f. Penanganan benturan kepentingan belum dilaksanakan secara optimal.
7. Akuntabilitas
- Beberapa permasalahan di bidang Akuntabilitas, antara lain :

- a. pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja belum dilaksanakan secara maksimal;
- b. belum optimalnya pelaksanaan budaya kinerja dalam rangka implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan kurangnya keterlibatan langsung pimpinan Perangkat Daerah dalam proses perencanaan, penilaian/evaluasi dan pelaporan kinerja;
- c. belum maksimalnya pemanfaatan dan pelaksanaan evaluasi terhadap perencanaan dan hasil pelaksanaannya;
- d. belum optimalnya pengelolaan data kinerja pada Perangkat Daerah;
- e. belum optimalnya pelaksanaan evaluasi capaian kinerja (capaian kinerja Perangkat Daerah/Individu), baik evaluasi capaian kinerja bulanan/triwulan/semesteran/tahunan beserta tindak lanjutnya;
- f. perlunya penyempurnaan *cascading* kinerja (pohon kinerja) untuk memastikan setiap unit kerja atau setiap individu pegawai (level pimpinan sampai ke level individu) memiliki kontribusi yang jelas “*siapa melakukan apa*” terhadap capaian kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan;
- g. perlunya peningkatan kualitas evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah .

8. Pelayanan Publik

Beberapa permasalahan di bidang pelayanan publik, antara lain:

- a. belum optimalnya pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang dilaksanakan di Mall Pelayanan Publik;
- b. pelimpahan sebagian kewenangan dari Walikota kepada Camat belum seluruhnya dapat dilaksanakan dengan baik;
- c. kompetensi petugas pelayanan belum merata;
- d. masih adanya unit pelayanan yang belum melaksanakan praktek manajemen pelayanan publik secara baik;
- e. pengelolaan pengaduan pelayanan publik belum dilaksanakan secara baik khususnya terkait monitoring dan evaluasi hasil tindak lanjut pengaduan pelayanan publik;
- f. belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.

2.3. KEBUTUHAN / HARAPAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Memperhatikan permasalahan-permasalahan birokrasi yang masih dihadapi oleh Pemerintah Kota Batam, maka pada tahun 2019 – 2021 reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam diharapkan dapat mencapai hal-hal sebagai berikut :

1. meningkatnya komitmen semua jajaran Pemerintah Kota Batam terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi;
2. meningkatnya kualitas penyusunan produk hukum daerah (penyusunan produk hukum daerah dilaksanakan secara online);
3. meningkatnya publikasi produk hukum daerah melalui sistem aplikasi berbasis android;
4. struktur kelembagaan yang lebih efektif dan efisien;

5. menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi serta meningkatnya kapasitas Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
6. meningkatnya penerapan sistem, prosedur, dan mekanisme kerja, serta standar pelayanan yang jelas, tertib, efisien dan efektif, transparan dan akuntabel, didukung oleh pemanfaatan teknologi dan informasi yang memadai;
7. meningkatnya integritas, profesionalisme dan disiplin sumber daya manusia aparatur;
8. meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan daerah, sehingga dapat mempertahankan opini wajar tanpa pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan;
9. meminimalisir penyalahgunaan wewenang dan terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani dan melaksanakan program/kegiatan lainnya yang mengarah pada menurunnya bahkan meniadakan praktek-praktek penyalahgunaan wewenang dan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
10. meningkatnya implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dipertahankan dan/atau ditingkatkan dari B menjadi AA;
11. meningkatnya pelayanan publik di unit-unit pelayanan;
12. meningkatnya pelayanan informasi publik kepada masyarakat;
13. mempertahankan dan meningkatkan prestasi/keberhasilan keberhasilan yang telah dicapai oleh Pemerintah Kota Batam serta melakukan upaya-upaya percepatan melalui inovasi baru untuk optimalnya kinerja birokrasi, optimalnya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

BAB III
AGENDA REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA BATAM TAHUN 2019-2021

3.1. FOKUS PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, Program Mikro Reformasi Birokrasi terdiri dari:

- a. manajemen perubahan;
- b. penguatan sistem pengawasan;
- c. penguatan akuntabilitas kinerja;
- d. penguatan kelembagaan;
- e. penguatan tatalaksana;
- f. penguatan sistem manajemen SDM ASN;
- g. penguatan peraturan perundang-undangan;
- h. peningkatan kualitas pelayanan publik;
- i. *quick wins*;

Adapun kegiatan yang dilakukan dalam program mikro tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

Program Mikro	Kegiatan
a. Manajemen Perubahan	1. pengembangan nilai-nilai RAMAH untuk menciptakan imej Kota Batam serta meningkatkan kepercayaan masyarakat; 2. pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir.
b. Penguatan Pengawasan	1. pembinaan Perangkat Daerah untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM; 2. pelaksanaan pengendalian gratifikasi; 3. pelaksanaan <i>whistle blowing system</i>; 4. penerapan SPIP di masing-masing Perangkat Daerah; 5. penanganan pengaduan masyarakat.
c. Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Pembangunan/pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja
d. Penguatan Kelembagaan	Evaluasi Kelembagaan
e. Penguatan Tatalaksana	1. perluasan penerapan <i>e-government</i> yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan; 2. penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan; 3. implementasi undang-undang keterbukaan informasi publik;
f. Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1. perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN. 2. penyempurnaan sistem pengendalian jumlah pegawai; 3. perumusan kebijakan pendistribusian pegawai 4. perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi 5. perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka;

	6. perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i> ; 7. perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja pegawai; 8. perumusan dan penetapan kebijakan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja; 9. pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN; 10. perumusan dan penetapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN; 11. perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN; 12. perumusan dan penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat.
g. Penguatan Peraturan Perundang undangan	1. evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan; 2. menyempurnakan/merubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain; 3. melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan;
h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1. penerapan pelayanan satu atap; 2. deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan; 3. pembangunan/pengembangan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan.
i. Quick Wins	Percepatan pelayanan di masing-masing Perangkat Daerah

- 3.2. TUJUAN DAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI
- Tujuan reformasi birokrasi Pemerintah Kota Batam tahun 2019 – 2021 adalah Terwujudnya Pemerintahan Berbasis Kinerja. Sedangkan sasarannya adalah:
- a. birokrasi yang bersih dan akuntabel;

b. birokrasi yang efektif dan efisien;

c. birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

Untuk mencapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi tersebut diatas, maka Pemerintah Kota Batam perlu menguraikan isu strategis pada 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi dan hasil yang diharapkan dengan penerapan reformasi birokrasi tersebut, antara lain:

No.	Area Perubahan	Isu Strategis	Hasil Yang Diharapkan
1.	Manajemen Perubahan	1. Nilai-nilai budaya unggul (RAMAH) belum terinternalisasi secara baik	Terciptanya Kota Batam dan ASN yang RAMAH (Respek, Adil, Maju, Akuntabel, Handal)
		2. Agen perubahan RB belum berperan maksimal dalam	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

		meningkatkan kinerja organisasi	
2.	Penguatan Pengawasan	1. Pembentukan WBK/WBBM belum dilakukan monitoring dan evaluasi 2. Penerapan Gratifikasi belum dilakukan monitoring dan evaluasi 3. Penerapan Konflik Kepentingan belum dilakukan monitoring dan evaluasi 4. Penerapan <i>whistle blowing system</i> belum dilakukan monitoring dan evaluasi 5. Penguatan pengawasan TLHP terutama terkait Audit BPK-RI 6. Manajemen Risiko belum diterapkan secara baik	1. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme 2. Meningkatnya kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah 3. Mampu mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan
3.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	1. Penguatan perencanaan kinerja dalam rangka menjamin keselarasan dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra, Perjanjian Kinerja, dll) masih belum berjalan dengan baik 2. Monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran di unit kerja belum berjalan dengan baik	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan akuntabilitas aparatur semakin meningkat dengan keterlibatan pimpinan perangkat daerah; Dapat mempertahankan bahkan meningkatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
4.	Penguatan Kelembagaan	Struktur organisasi belum menjabarkan pembagian tugas dan fungsi	Kelembagaan/ organisasi berbasis kinerja, tepat fungsi dan tepat ukuran
5.	Penguatan Tatalaksana	1. Belum terdapat proses bisnis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi 2. Standard <i>Operating Procedures</i> (SOP) belum direviu dan evaluasi secara periodik 1. Sistem aplikasi <i>e government</i> belum terintegrasi secara menyeluruh	1. Penerapan sistem dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, dan partisipatif 2. Pengintegrasian sistem aplikasi <i>e-government</i>

6.	Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1. Penempatan pegawai dalam jabatan belum sesuai dengan standard kompetensi jabatan;	1. konsistensi pelaksanaan yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional dalam hal: a. Penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan standard kompetensi jabatan; b. Penguatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi; c. Penyusunan pedoman pola karier dan pola rotasi pegawai; d. Pengembangan sistem penilaian kinerja dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja 2. Pengembangan database pegawai secara komprehensif sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi
		2. Belum terdapat perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi;	
		3. Belum terdapat kebijakan pola karier dan pola rotasi pegawai yang konsisten;	
		4. Sistem penilaian kinerja belum dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja	
		5. Pengalihan jabatan struktural kepada berbagai jabatan fungsional belum dilakukan secara maksimal	
		6. Database pegawai belum diupdate secara komprehensif	
7.	Penguatan Peraturan Perundang undangan	Banyak peraturan perundangan yang tidak sesuai dengan perkembangan, disharmoni dan tumpang tindih	Terbentuknya Produk Hukum Daerah yang berkualitas, berpihak pada kepentingan publik, tidak tumpang tindih dan harmonis dengan peraturan perundang-undangan lainnya

8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Standar pelayanan yang telah ditetapkan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan stakeholder	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
----	---------------------------------------	---	---

3.3. RENCANA AKSI RB TAHUN 2019-2021

Berdasarkan harapan dan isu strategis yang diuraikan sebelumnya, dilakukan penyusunan rencana aksi RB Pemerintah Kota Batam yang terdiri dari program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2019-2021, sebagai berikut:

No.	Program Reformasi Birokrasi	Hasil Yang Diharapkan	Kegiatan
1.	Manajemen Perubahan	Terciptanya Kota Batam dan ASN yang RAMAH (Respek, Adil, Maju, Akuntabel, Handal)	1. Sosialisasi 2. Pengembangan kapasitas 3. <i>Knowledge Sharing</i> 4. Survey Internal
		Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi	1. Penetapan agen perubahan 2. Pengembangan kapasitas agen perubahan
2.	Penguatan Pengawasan	1. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme	1. Penegakan sistem 2. Monitoring dan Evaluasi 3. Pelaksanaan WBK/WBBM di Perangkat Daerah
		2. Meningkatnya kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah	Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan kepada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah
		3. Mampu mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan	Monitoring dan Evaluasi
3	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan akuntabilitas aparatur semakin meningkat dengan keterlibatan pimpinan perangkat daerah;	Penjabaran target kinerja organisasi/unit kerja secara berjenjang sampai tingkat individu;
		Dapat mempertahankan bahkan meningkatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Monitoring dan Evaluasi
4	Penguatan Kelembagaan	Kelembagaan/ organisasi berbasis kinerja, tepat fungsi dan tepat ukuran	Melakukan evaluasi dan penataan

			organisasi/ kelembagaan
5	Penguatan Tatalaksana	1. Penerapan sistem dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, sederhana, transparan, dan partisipatif	1. Reviu proses bisnis dan SOP 2. Penyempurnaan Proses bisnis 3. Penyempurnaan SOP
		2. Pengintegrasian sistem aplikasi <i>e-government</i>	Melaksanakan pengembangan <i>e-government</i>
6	Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1. konsistensi pelaksanaan yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional dalam hal: a. Penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan standard kompetensi jabatan; b. Penguatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi; c. Penyusunan pedoman pola karier dan pola rotasi pegawai; d. Pengembangan sistem penilaian kinerja dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja	1. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Pengembangan dan Penyempurnaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
		2. Pengembangan database pegawai secara komprehensif sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi;	
7	Penguatan Peraturan Perundang undangan	Banyak peraturan perundangan yang tidak sesuai dengan perkembangan, disharmoni dan tumpang tindih	1. Pelaksanaan harmonisasi dan revisi kebijakan Pemerintah Kota Batam 2. Pemutakhiran Indeks peraturan perundang-undangan dalam bentuk cetak

			maupun digital di <i>website</i> ;
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Standar pelayanan yang telah ditetapkan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan stakeholder	Penguatan penerapan standar pelayanan serta pelayanan informasi dan pengaduan terkait pelaksanaan tugas Pemerintah Kota Batam
9	<i>Quick Wins</i>	Tingkat Kepercayaan dan Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan dan imej Pemerintah Kota Batam terus meningkat	Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memaksimalkan pelayanan yang diberikan pada Mall Pelayanan Publik

Dari beberapa penjabaran rencana aksi diatas, yang menjadi kunci pelaksanaan RB melalui rencana aksi prioritas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Restrukturisasi Organisasi Pemerintah Kota Batam berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dimana restrukturisasi akan secara simultan membuat sistem tatalaksana, dan sistem manajemen SDM mengikuti perubahan. Langkah ini akan menjadi kunci bagi langkah-langkah yang terkait dengan Analisis jabatan dan Uraian Jabatan. Disamping akan memberikan informasi mengenai kebutuhan SDM sesuai dengan kompetensi dan kuantitasnya;
2. Analisis Jabatan dan Uraian Jabatan.
Langkah ini akan memberikan informasi bagi penetapan standar kompetensi jabatan, yang sangat penting dalam kaitan dengan penilaian kinerja pegawai, perencanaan pegawai, sistem rekrutmen, dan pengalihan jabatan struktural eselon IV dan III ke dalam jabatan fungsional serta pengembangan SDM;
3. Pemetaan Kompetensi Pegawai.
Pemetaan ini akan memberikan informasi yang diperlukan untuk mengetahui kondisi pegawai saat ini dilihat dari sisi kompetensinya, sehingga ketika dilakukan restrukturisasi, dapat diketahui pegawai-pegawai yang tepat untuk menduduki atau ditempatkan pada posisi tertentu dalam organisasi. Sebaliknya jika seorang pegawai dianggap kurang memenuhi standar kompetensi, maka dapat dilakukan perencanaan pengembangannya;
4. Penyempurnaan bisnis proses dan SOP.
Langkah ini juga merupakan langkah penting yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
5. Penyempurnaan Standar Pelayanan.
Dengan penerapan standar pelayanan yang baik bagi pihak eksternal maupun standar pelayanan dalam lingkup pelayanan

internal akan memberikan *image* positif bagi Pemerintah Kota Batam dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;

6. Penyesuaian *Quick Wins*.

Penyesuaian *Quick Wins* dalam rangka membangun imej positif Pemerintah Kota Batam sehingga mampu menjadi salah satu pendorong pelaksanaan reformasi birokrasi baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional;

7. Wilayah Bebas Korupsi.

Penetapan wilayah bebas korupsi di Pemerintah Kota Batam merupakan langkah yang menjadi prioritas;

8. Pengembangan Budaya Unggul.

Pengembangan budaya unggul RAMAH ditujukan untuk membangun budaya yang kondusif dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja Pemerintah Kota Batam sekaligus sebagai upaya untuk merubah pola pikir dan budaya kerja yang sudah ada.

Aspek lain yang menjadi penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sejauhmana Pemerintah Kota Batam dapat melakukan efisiensi dengan tetap mengacu pada efektivitas pelaksanaan kegiatannya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam kaitan dengan upaya ini adalah melakukan penajaman kegiatan dan sinergi kegiatan dari seluruh Perangkat Daerah sehingga benar-benar memberikan manfaat bagi masyarakat, membuat skala prioritas kegiatan, dan melakukan penghematan terhadap pengeluaran yang belum diperlukan.

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI

1. Monitoring

Monitoring dilakukan setiap tahun sekali, Tim Pelaksana melakukan monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi pada masing-masing bidang/program pelaksanaan reformasi birokrasi.

2. Evaluasi

Untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing bidang/program, Tim Pelaksana melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Evaluasi dilakukan berdasarkan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing kelompok kerja/penanggung jawab.

3. Pelaporan

Tim Pelaksana menyusun laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Laporan dimaksud disampaikan kepada Tim Pengarah sebagai bahan kebijakan lebih lanjut.

Selain hal tersebut di atas, pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan juga dilaksanakan oleh Tim PMPRB setiap tahun sekali. Hasil PMPRB disampaikan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

BAB V PENUTUP

Dokumen *Road Map* ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang didalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh kelompok kerja, Pegawai dan Perangkat Daerah khususnya Perangkat Daerah yang berkaitan langsung, untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang didalam dokumen ini sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batam disusun dengan upaya kerja keras seluruh Tim yang terlibat didalamnya dengan banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan rencana yang disusun. Namun demikian, kerja keras belum berhenti sampai pada tahapan dokumen ini selesai disusun, tetapi pekerjaan yang sebenarnya baru dimulai pada saat implementasi berbagai rencana yang telah disusun dalam dokumen ini. Karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan. Setiap Individu Pegawai, Pejabat, Anggota Tim Reformasi Birokrasi, dan Perangkat Daerah harus terus menerus berupaya untuk melakukan upaya-upaya perbaikan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Dengan kata lain, perlu dilakukan upaya kerja yang lebih keras untuk benar-benar mewujudkan tujuan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Batam, yaitu terwujudnya pemerintahan berbasis kinerja.

WALIKOTA BATAM

dto

MUHAMMAD RUDI