



SALINAN

BUPATI KAIMANA
PROVINSI PAPUA BARAT

PERATURAN BUPATI KAIMANA

NOMOR 15 TAHUN 2023

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN KAIMANA TAHUN 2020 – 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KAIMANA,

Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151); sebagaimana beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);

3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Sarmi, Kabupaten Keerom, Kabupaten Raja Ampat, Kabupaten Pegunungan Bintang, Kabupaten Yahukimo, Kabupaten Tolikara, Kabupaten Waropen, Kabupaten Kaimana, Kabupaten

Boven Digoel, Kabupaten Mappi, Kabupaten Asmat, Kabupaten Teluk Bintuni dan Kabupaten Teluk Wondama di Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4245);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Menteri 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 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KAIMANA TAHUN 2020 – 2024.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kaimana.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kaimana.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Kaimana.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Tim Pengarah adalah Tim Pengarah pada Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana.
7. Tim Pelaksana adalah Tim Pelaksana pada Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana.
8. Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Tim PMPRB adalah Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Kabupaten Kaimana.
9. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (*self assessement*) oleh Pemerintah Daerah.
10. Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kaimana.
11. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kaimana yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
12. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah- langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma dan dengan upaya luar biasa.

13. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.
14. Road Map Reformasi Birokrasi adalah dokumen dalam bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
15. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana yang selanjutnya disebut Road Map Reformasi Birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana tahun 2020-2024.
16. Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana yang selanjutnya disebut Rencana Aksi Reformasi Birokrasi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang atau jangka pendek pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana tahun 2020-2024.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

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

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

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

BAB III
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Kaimana Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I	:	PENDAHULUAN;
BAB II	:	EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI;
BAB III	:	ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS;
BAB IV	:	SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024;
BAB V	:	MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 - 2024;
BAB VI	:	PENUTUP

- (3) Pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijabarkan dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kaimana.

Ditetapkan di Kaimana
pada tanggal 4 April 2023

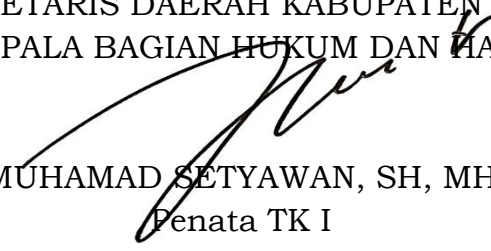
BUPATI KAIMANA,
CAP/TTD
FREDDY THIE

Diundangkan di Kaimana
pada tanggal 4 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA,
CAP/TTD
DONALD RAIMON WAKUM

BERITA DAERAH KABUPATEN KAIMANA TAHUN 2023 NOMOR 391

Salinan sesuai dengan aslinya
A.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM



MUHAMAD SETYAWAN, SH, MH
Penata TK I
Nip. 19780605 200603 1 001

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI KAIMANA
NOMOR 15 TAHUN 2023
TENTANG ROAD MAP REFORMASI
BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN
KAIMANA TAHUN 2020 – 2024.

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN KAIMANA TAHUN 2020-2024**

**BAB I
PENDAHULUAN**

Dalam konteks penyelenggaraan negara, birokrasi menjadi mesin yang menggerakkan negara untuk mencapai tujuan-tujuannya sebagaimana ditetapkan dalam konstitusi. Posisi birokrasi menjadi sangat menentukan dalam negara-negara modern, dan kondisi birokrasi mencerminkan kompleks situasi penyelenggaraan negara secara umum. Pemerintahan sangat dekat hubungannya dengan birokrasi. Birokrasi adalah alat negara. Dalam negara, sebelum ia dijalankan oleh birokrasi maka harus ada pemerintahan yang mengatur birokrasi. Birokrasi dalam konteks publik adalah pengelolaan fungsi-fungsi pemerintahan. Pemerintah adalah keseluruhan struktur, lembaga dan unit-unit dalam negara yang bertugas mengatur terlaksananya tugas-tugas pemerintahan yang baik yang bersifat internal maupun kepada masyarakat umum (Said, 2007).

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Negara modern membutuhkan birokrasi yang modern.

Mengingat pentingnya peran sentral birokrasi dalam pengelolaan negara, demi tercapainya tujuan negara, maka perlulah diambil langkah-langkah perbaikan agar birokrasi bukan saja menjadi mesin negara yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan negara, namun juga dapat menjadi pelayan publik yang baik. Berangkat dari kondisi eksisting, dapat disusun rencana-

rencana ke arah perbaikan, baik terkait kelembagaan maupun perilaku birokrasi.

Seperti yang dipaparkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa konsep reformasi birokrasi berkaitan dengan upaya menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, dengan cara berfikir di luar kebiasaan/rutinitas yang ada (*out of the box*), perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa. Konsep reformasi birokrasi juga berkaitan upaya merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktek manajemen pemerintah pusat dan daerah, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

Reformasi Birokrasi merupakan proses penataan ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah. Terobosan baru reformasi birokrasi dilakukan melalui langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya yang luar biasa. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tersebut harus komprehensif, simultan dan berkelanjutan. Harapannya, dapat mengubah *mindset* dan *culture set*, sikap dan perilaku aparatur negara menjadi bersih, profesional, inovatif, melayani, sejahtera dan netral.

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo, saat pidato pada sidang paripurna MPR RI dalam rangka pelantikan Presiden dan Wakil Presiden terpilih periode 2019- 2024 di Jakarta tanggal 20 Oktober 2019, menyatakan bahwa:

“... Sekali lagi, mendobrak rutinitas adalah satu hal dan meningkatkan produktivitas adalah hal lain yang menjadi prioritas kita. Jangan lagi kerja kita berorientasi pada proses, tapi harus berorientasi pada hasil, hasil yang nyata. *Saya minta dan akan saya paksa bahwa tugas birokrasi adalah making delivered. Tugas birokrasi itu menjamin agar manfaat program dirasakan oleh masyarakat.*”

Dalam pidato tersebut, Presiden Joko Widodo juga mengemukakan lima prioritas yang akan dilakukan dalam kurun waktu 2019-2024 yaitu pembangunan sumber daya manusia, pembangunan infrastruktur, penyederhanaan regulasi, penyederhanaan birokrasi, dan transformasi ekonomi. Berkenaan dengan upaya penyederhanaan birokrasi yang diamanatkan oleh Presiden merupakan bagian tidak terpisahkan dari reformasi birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Reformasi birokrasi merupakan keharusan agar tercipta budaya kerja yang profesional dengan prinsip efisien dan efektif menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga pada akhirnya akan terbentuk sumber daya manusia aparatur yang profesional serta memiliki *mind set* dan *culture set* yang mencerminkan integritas dan kinerja yang semakin tinggi.

Penyelenggaraan pemerintah daerah dengan memberi penekanan pada aspek efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi menjadikan reformasi birokrasi sebagai prasyarat utama mewujudkan pemerintahan yang baik. Karena kalau

dikembalikan lagi pada makna reformasi birokrasi adalah upaya melakukan perubahan sistematis dan terencana menuju tatanan administrasi publik yang lebih baik. Pemerintah daerah harus lebih fokus melaksanakan reformasi institusional dan melaksanakan reformasi perilaku birokrasi.

Pemerintah Kabupaten Kaimana sebagai entitas pemerintah daerah yang dibentuk dengan Undang-undang Nomor 26 Tahun 2002, bertekad untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), melalui reformasi birokrasi secara berkelanjutan. Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil-hasil yang telah diperoleh dari pelaksanaan reformasi birokrasi Kabupaten Kaimana pada periode 2014-2019 menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi selanjutnya, yaitu periode 2020-2024.

Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 tersebut sebagai pedoman pelaksanaan reformasi birokrasi, dalam rangka meneruskan langkah-langkah yang sudah baik pada periode sebelumnya, sekaligus menindaklanjuti amanat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan peta jalan yang akan menjadi pedoman bagi perangkat daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi, sekaligus mendukung akselerasi pencapaian misi Pemerintah Kabupaten Kaimana, baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang.

Dalam rangka mempertahankan capaian dan mencapai target yang belum tercapai, Pemerintah Kabupaten Kaimana perlu menyusun *Roadmap* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 yang dibuat berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Roap Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah 2020-2024; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah; serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

1. Gambaran Umum Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana

Pemerintah Kabupaten Kaimana akan melaksanakan program reformasi birokrasi tahap 3, periode Tahun 2020-2024. Program reformasi birokrasi tahap 2 periode Tahun 2015-2019 belum dilaksanakan dengan baik. Keberlanjutan program reformasi birokrasi tahap 3 diharapkan lebih memberikan manfaat serta dampak yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja unit-unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kaimana, yang pada akhirnya

memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam memberikan dukungan teknis administrasi serta analisis kepada Bupati dan Wakil Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Hal-hal yang telah dicapai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana selama Tahun 2015-2019, antara lain:

1. Pemerintah Kabupaten Kaimana telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan secara rutin.
2. Pemerintah Kabupaten Kaimana telah melakukan upaya penataan peraturan perundang-undangan guna mewujudkan harmonisasi telah dilaksanakan dengan cukup baik.
3. Pemerintah Kabupaten Kaimana telah melaksanakan penataan organisasi untuk menghindari tumpang tindih tugas dan fungsi sebagai amanah Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
4. Pemerintah Kabupaten Kaimana telah melaksanakan penataan tata laksana dilakukan dengan menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) meskipun belum menyeluruh. Demikian pula upaya pengembangan *e- government* terus diupayakan.
5. Pemerintah Kabupaten Kaimana dalam rangka penataan sistem manajemen SDM aparatur telah melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan pegawai. Promosi jabatan pimpinan tinggi telah dilakukan secara terbuka. Sistem informasi kepegawaian juga telah dibangun sesuai dengan kebutuhan. Disiplin pegawai memperlihatkan kecenderungan meningkat seiring upaya penegakan aturan disiplin.
6. Pemerintah Kabupaten Kaimana dalam pengelolaan keuangan daerah telah memperoleh predikat WTP. Dalam rangka penguatan pengawasan upaya peningkatan kapasitas APIP dan penerapan SPIP terus dilakukan. Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan secara konsisten dilaksanakan pada seluruh organisasi perangkat daerah (OPD). Pembinaan Reguler Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dilaksanakan secara kontinu. Berkenaan dengan penanganan pengaduan pelayanan publik, pada tahun 2018, dari 20 pengaduan telah dapat diselesaikan 18 pengaduan. Pendidikan dan pelatihan pejabat fungsional Auditor juga dilakukan bekerja sama dengan Pusdiklatwas BPKP.
7. Pemerintah Kabupaten Kaimana terus berupaya melaksanakan penguatan akuntabilitas kinerja. Pengelolaan keuangan daerah telah memperoleh predikat WTP, meskipun pelaksanaan SAKIP baru memperoleh predikat C.
8. Pemerintah Kabupaten Kaimana tetap konsisten meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pada tahun 2018, telah ditetapkan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2018 yang mengatur mengenai pendelegasian kewenangan penerbitan dan penandatanganan perizinan dan nonperizinan yang dilaksanakan dalam kerangka pelayanan terpadu satu pintu. Selain itu, melalui Keputusan Bupati Kaimana Nomor 188.45/59/III/Tahun 2018 telah ditetapkan Tim Teknis Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Kaimana. Sementara itu, Standar Operasional Prosedur Pelayanan Perizinan telah ditetapkan pula dengan keputusan Kepala Dinas Nomor 503/08/IV/Tahun 2018.

2. Permasalahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Dalam area manajemen perubahan masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Tim Reformasi Birokrasi belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana kerja.
- 2) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi belum optimal dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, dan rencana tindak lanjut hasil evaluasi belum disusun.
- 3) Sosialisasi dan internalisasi *Road Map* Reformasi Birokrasi belum optimal.
- 4) Perangkat Daerah belum menyusun rencana kerja pelaksanaan reformasi birokrasi di internal unit kerja sehingga pelaksanaan reformasi di tingkatperangkat daerah belum direncanakan secara baik.
- 5) Belum terbentuknya budaya integritas dan budaya kerja, sehingga sikap mental dan pola pikir aparatur belum sepenuhnya menekankan pada upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai agen pelayanan publik. *Agent of change* di setiap Perangkat Daerah belum ditetapkan.

2. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Dalam area Penataan peraturan perundang-undangan masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Belum optimalnya upaya identifikasi, analisis, pemetaan dan revisi peraturan perundangan-undangan (produk hukum daerah) yang tidak harmonis/tidak sinkron.
- 2) elum optimalnya perangkat daerah mengusulkan produk hukum daerah yang harus direvisi atau dideregulasi sesuai dengan tugas dan fungsinya
- 3) Belum optimalnya sistem pengendalian penyusunan produk hukum daerah.

3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran (*right sizing*). Dalam area penataan dan penguatan organisasi masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Organisasi perangkat daerah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran, serta sinergis belum sepenuhnya terwujud.

- 2) Evaluasi organisasi perangkat daerah secara komprehensif setelah dibentuknya organisasi perangkat daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 belum dilaksanakan.
- 3) Belum optimalnya pelaksanaan tindak lanjut penataan organisasi perangkat daerah berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan secara parsial, sekaligus untuk menindaklanjuti amanah Presiden berkenaan dengan penyederhanaan birokrasi yang berimplikasi kepada struktur organisasi perangkat daerah serta penataan organisasi perangkat daerah sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

4. Penataan Tata Laksana

Penataan tata laksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah Dalam area penataan tata laksana masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Peta proses bisnis dan standar operasional Prosedur (SOP) makro belum disusun.
- 2) Belum semua perangkat daerah menyusun dan menerapkan SOP mikro.
- 3) Belum optimalnya sistem informasi terpadu yang mengarah pada *e-Government* dan penerapan *blueprint e-Government*. Pengintegrasian sistem informasi (sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja; sistem penyediaan informasi dan pelayanan pengaduan; serta pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional, misalnya pembayaran secara *online*) dan *database* OPD belum optimal.
- 4) Belum optimalnya pemanfaatan website, baik milik Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah untuk penyebaran informasi pembangunan kepada masyarakat luas.
- 5) Belum adanya unit pengaduan online terpadu.
- 6) Belum optimalnya pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara elektronik dan pengembangan sistem katalog lokal berbasis elektronik (*e-catalog*).
- 7) Belum optimalnya penerapan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif, dan terpadu berbasis elektronik.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Dalam area penataan sistem manajemen SDM aparatur masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Belum optimalnya penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas.
- 2) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- 3) Belum optimalnya manajemen kinerja pegawai sehingga berdampak pada belum dapat dilaksanakannya identifikasi kelompok pegawai yang potensial (*talent pool*) untuk kaderisasi kepemimpinan.
- 4) Belum terbangunnya sistem pengembangan pola karir, termasuk pemenuhan pejabat fungsional sebagai jenjang karir sekaligus transformasi bagi pejabat pengawas dan pejabat administrator ke jabatan fungsional.
- 5) Belum optimalnya pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan *training needs assesment/TNA*.
- 6) Belum dilaksanakannya evaluasi jabatan.
- 7) Belum optimalnya penilaian kinerja individu aparatur yang terkait dengan kinerja organisasi dalam rangka penerapan *reward* dan *punishment*.
- 8) Belum optimalnya penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.
- 9) Sistem informasi kepegawaian yang terus dimutakhirkan (*up to date*) belum sepenuhnya terwujud.

6. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Dalam area Penguatan pengawasan masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di jajaran organisasi perangkat daerah belum optimal.
- 2) Masih terbatasnya jumlah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
- 3) Masih ada OPD/Auditan yang kurang responsif, baik terhadap kegiatan pemeriksaan maupun dalam menindaklanjuti temuan hasil pemeriksaan.
- 4) Belum optimalnya penanganan gratifikasi.
- 5) Belum diimplementasikannya *whistle-blowing system* (WBS).
- 6) Belum optimalnya penanganan benturan kepentingan.
- 7) Belum dilaksanakannya pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM).

7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Penguatan akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi. Dalam area penguatan akuntabilitas kinerja masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Belum semua pimpinan memiliki komitmen yang tinggi terhadap implementasi SAKIP dan manajemen kinerja
- 2) Pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja belum dilaksanakan.
- 3) Masih perlunya penyempurnaan *cascading* kinerja mulai dari level pimpinan sampai dengan level individu.
- 4) Belum optimalnya perencanaan anggaran berbasis kinerja.
- 5) Belum optimalnya pengelolaan data kinerja pada perangkat daerah.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Dalam area peningkatan kualitas pelayanan publik masih menghadapi permasalahan, yaitu:

- 1) Belum optimal proses pelayanan PTSP pada pelayanan perizinan sesuai dengan SOP.
- 2) Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.
- 3) Standar pelayanan publik belum disusun secara komprehensif sesuai dengan pedoman.
- 4) Survei kepuasan masyarakat telah dilaksanakan secara rutin namun masih belum optimal tindak lanjut hasil survei untuk peningkatan kualitas pelayanan publik.

3. Kondisi yang Diharapkan

Merujuk pada Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025, sebagaimana dimuat juga dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah; sasaran reformasi birokrasi dalam mencakup tiga aspek yaitu:

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:
 - 1) Nilai persepsi korupsi (survei eksternal);
 - 2) Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan instansi
2. Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).
3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi pemerintah. Sasaran meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi diukur melalui:
 - 1) Nilai akuntabilitas kinerja;
 - 2) Nilai kapasitas organisasi (survei internal).

Sasaran pencapaian reformasi birokrasi pada tahun 2025 merupakan sasaran reformasi birokrasi secara nasional yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Ada pun kondisi yang diharapkan dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Kaimana dalam rangka mencapai sasaran akhir reformasi birokrasi secara nasional, setelah memperhatikan permasalahan-permasalahan yang masih dihadapi dalam kurun waktu 2020-2025, sebagai berikut:

1. Meningkatnya komitmen seluruh aparatur Pemerintah Kabupaten Kaimana dalam melaksanakan reformasi birokrasi, terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja; dan menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

2. Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kaimana; dan meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan daerah.
3. Meningkatnya kapasitas organisasi perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam wujud organisasi yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Dengan demikian, tumpang tindih tugas dan fungsi internal perangkat daerah dapat diminimalisir.
4. Meningkatnya penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan. Selain itu, meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan sehingga kinerja masing-masing perangkat daerah juga meningkat. Kualitas pengelolaan arsip juga meningkat sesuai dengan Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengawasan Kearsipan
5. Meningkatnya ketaatan, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur; meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur; serta meningkatnya disiplin dan profesionalisme SDM aparatur.
6. Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah oleh masing-masing instansi pemerintah. Tingkat penyalahgunaan wewenang menurun dan tetap dipertahankannya predikat WTP dalam pengelolaan keuangan daerah.
7. Meningkatnya kinerja dan akuntabilitas kinerja.
8. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) serta meningkatnya indeks kepuasan masyarakat dan indeks pelayanan publik.

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

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

Lingkungan Reformasi Birokrasi sangat berpengaruh didalam pelaksanaan dan jalannya Reformasi Birokrasi terutama dengan beberapa hal yang disebutkan diatas. Berikut penjelasan singkat tentang Lingkungan Reformasi Birokrasi.

1. POLITISASI DAN KOOPTASI BIROKRASI

Sesungguhnya, kompleksitas masalah birokrasi di Indonesia kian rumit membelit ketika ditambah kooptasi politik. Tarikan kepentingan politik ini terjadi baik di tingkat pusat ataupun daerah. Di tingkat pusat, menteri-menteri umumnya dipilih berdasar asal partai politik yang ikut menyusun koalisi pemerintah. Pos-pos menteri sudah dijatah untuk parpol tertentu. Dari 34

menteri, 17 menteri berasal dari parpol. Tentu saja, semua menteri dari parpol mempunyai agenda politik sesuai kepentingan parpol masing-masing. Di daerah, cengkeraman kooptasi politik pada birokrasi tak kalah kuat. Jabatan kepala dinas, kepala badan, dan asisten di sekretariat daerah hanya diberikan kepada pendukung calon kepala daerah terpilih. Pejabat yang memberikan dukungan penuh terhadap calon kepala daerah yang memenangi pilkada, dipastikan akan mendapat kedudukan empuk sebagai balas jasa. Di sini, barangkali jangan lagi bicara soal kualitas kinerja dan latar pendidikan karena pada umumnya hal-hal seperti itu menjadi pertimbangan nomor dua. Dengan kooptasi seperti itu, politik yang menciptakan sistem di birokrasi, bukan sebaliknya. Birokrasi menjadi tidak netral, susah bekerja profesional, apalagi melayani rakyat secara sepenuhnya. Birokrasi malah lebih banyak melayani kepentingan-kepentingan politik daripada kepentingan-kepentingan daerah ataupun masyarakat.

2. PENEGAKAN DAN KEPASTIAN HUKUM HUKUM

Pendekatan Koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem reward dan punishment. Pemerintah perlu mendorong pemberian penghargaan bagi stakeholder's yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan atau tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas sehingga pemberian penghargaan dan sanksi menjadi tepat sasaran kepada pihak-pihak yang berhak mendapatkan penghargaan dan bagi pihak yang perlu diberikan sanksi.

Diharapkan dengan adanya regulasi dan kebijakan yang jelas mengenai pemberian reward dan punishment tersebut dapat melecut birokrat kita menjadi lebih patuh dan disiplin dalam proses Reformasi Birokrasi khususnya pada periode atau tahap akhir dari Reformasi Birokrasi yaitu Reformasi Birokrasi tahap 3 (tiga) yaitu tahun 2020-2024.

3. ADMINISTRASI DAN KELEMBAGAAN

Aspek kelembagaan dan administrasi dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Struktural yang mendukung pencapaian kinerja dan berorientasi mempermudah pelayanan publik sehingga tidak terlalu berbelit-belit dan membuat potensi birokrasi tidak dapat berkembang. Proses pelayanan yang tidak berbasis pada prinsip efektif dan efisien serta keadilan juga membuat reformasi senantiasa mendapatkan stigma yang negatif. Selain itu rendahnya kapabilitas, kompetensi dan kemampuan juga membuat rendahnya profesionalisme dari para birokrat. Kelembagaan dan administrasi juga perlu dibenahi untuk melaksanakan dan menjalankan reformasi birokrasi sehingga dapat mencapai reformasi birokrasi yang sesuai dengan arahan presiden pada pidatonya.

Kondisi administrasi dan kelembagaan di Kabupaten pada saat masih terbilang baik, terutama pada bidang kelembagaan. Kelembagaan telah disusun sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga mempermudah pekerjaan-pekerjaan yang menopang jalannya reformasi birokrasi.

4. BUDAYA BIROKRASI

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi. Dalam proses panjang pelembagaan birokrasi, budaya dan nilai dianggap sebagai penyusun aspek konvensi informal yang diafirmasi dalam bentuk variasi tata kelola penyelenggaraan pemerintahan. Budaya birokrasi yang negatif dapat menjadi penghambat untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, bahkan nilai-nilai anti-korupsi yang belum terinternalisasi menjadikan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel kehilangan modalitas mendasarnya.

Budaya birokrasi sangat ditentukan dari tegasnya aturan-aturan dan kebijakan yang kepada para birokrat atau sumber daya manusia yang melaksanakan proses birokrasi. Hal ini sangat berkaitan erat dengan penegakan hukum yang tegas dan tepat aturan, tidak pandang bulu serta berdasarkan prinsip keadilan.

5. GLOBALISASI DAN TUJUAN PEMABANGUNAN BERKELANJUTAN

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

Birokrat atau sumber daya manusia sangat memerlukan modal yang memadai untuk menghadapi era globalisasi pada saat ini. Cara berfikir kolonial sudah sangat tidak diperlukan lagi sehingga sangat perlu para aparatur negara diberikan pelatihan-pelatihan untuk mampu bersaing dan juga untuk menghasilkan para aparatur yang memiliki kapabilitas, kompetensi dan kemampuan serta profesionalisme yang mumpuni guna menopang jalannya reformasi birokrasi dengan baik dan benar.

6. REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Perkembangan “Revolusi Industri Tahap 4” (dikenal juga sebagai Revolusi Industri 4.0) menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka cara kerja pemerintah dan pola hubungan/interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Pemanfaatan teknologi mobile internet, komputasi awan, kecerdasan buatan, maha data, dan Internet of Things (IoT) akan mendorong kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk memberikan layanan mandiri, layanan bergerak, dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas bagi masyarakat. Pemerintah harus memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan mengkritisi area sektor publik yang selama ini terbatas menjadi ranah eksklusif pemerintah. Pada saat yang bersamaan, pemerintah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan melakukan transformasi digital untuk bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

Faktor geografis daerah juga sangat menentukan pada revolusi industri 4.0, misalkan saja di daerah-daerah yang sangat sulit dijangkau oleh sinyal internet, bahkan ada daerah yang sangat terpencil yang sinyal telpon saja tidak ada apalagi sinyal internet. Hal-hal seperti itu sangat perlu penanganan-penanganan khusus guna agar dapat menyediakan sinyal/jaringa telepon maupun internet agar semua masyarakat dapat menjjangkau revolusi industri 4.0.

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

1. RUANG LINGKUP REFORMASI BIROKRASI

a. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi

Tujuan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana 2020-2024 adalah Terwujudnya Pemerintahan Berbasis Kinerja. Sedangkan sasarannya adalah :

- 1). Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
- 2). Birokrasi yang efektif dan efisien;
- 3). Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

b. Area Perubahan, Program dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi

Untuk mencapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud pada angka 1, maka Pemerintah Kabupaten Kaimana akan melaksanakan 8 (delapan) area perubahan dan 9 (sembilan) program

reformasi birokrasi serta melaksanakan rencana aksi reformasi birokrasi Tahun 2020-2024, sebagai berikut:

Tabel. 4.1.
8 (delapan) Area Perubahan Reformasi Birokrasi dan Hasil yang diharapkan

No	Area Perubahan	Hal Yang Diharapkan
1.	Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
2.	Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
3.	Peraturan Perundang-Undangan	Terbentuknya Produk Hukum Daerah yang berkualitas, berpihak pada kepentingan publik, tidak tumpang tindih dan harmonis dengan peraturan perundang-undangan lainnya
4.	Sumber Daya Manusia Aparatur	Sumber Daya Manusia apatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
5.	Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
6.	Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
7.	Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
8.	Mental Aparatur atau Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang Tinggi

Tabel 4.2
Program Reformasi Birokrasi dan Hasil yang diharapkan

No.	Program	Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan
1.	Manajemen Perubahan (Mental)	Pemantapan Pelaksanaan Tugas Tim Reformasi Birokrasi	Dapat terwujud budaya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan

	Aparatur/Pola Pikir dan Budaya Kerja	<p>Sosialisasi dan Internasialisasi <i>Road Map</i> Refdormasi Birokrasi kepada seluruh ASN</p> <p>Penilaian Mandiri Pelaksanaan Refomasi Birokrasi</p> <p>Pembentukan Agen Perubahan</p> <p>Pengembangan Budaya Kerja Reformasi Birokrasi</p>	Nepotisme (budaya birokrasi yang bersih dan melayani) serta integritas, profesionalisme, citra aparatur sebagai pelayanan masyarakat semakin meningkat yang bermuara pada kepuasan masyarakat
2.	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	<p>Harmonisasi Produk Hukum Daerah</p> <p>Pengembangan Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah</p>	Penyusunan produk hukum daerah semakin berkualitas dan berpihak pada publik, harmonis dan tidak tumpang tindih
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	<p>Evaluasi dan Penataan Organisasi Perangkat Daerah</p> <p>Peningkatan Kematangan Organisasi Perangkat Daerah</p>	Kelembagaan/organisasi berbasis kinerja (<i>performance based organization</i>), tepat fungsi dan tepat ukuran, lebih efektif dan efisien
4.	Penataan Tatalaksana	<p>Penyusunan Peta Proses Bisnis dan SOP</p> <p>Pengembangan dan Penguatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)/<i>e-government</i></p> <p>Penerapan <i>e-Procurement</i> melalui UKPBJ dan Pengembangan <i>e-Catalog</i></p> <p>Penguatan Keterbukaan Informasi Publik</p>	Penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-government.

		Penataan Tata Kelola arsip Perangkat Daerah	
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Review Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Dapat meningkatkan manajemen kinerja individu, menyempurnakan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi, dan meningkatkan profesionalisme pegawai.
		Perencanaan Kebutuhan Pegawai	
		Perencanaan dan Pelaksanaan Distribusi Pegawai	
		Assessment Pegawai	
		Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	
		Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional	
		Promosi Jabatan Secara Terbuka	
		Penetapan Kinerja Individu Pegawai	
		Penegawakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	
		Implementasi Hasil Evaluasi Jabatan	
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
		6.	
Penguatan Penerapan SPIP			
Penanganan Pengaduan Masyarakat			
Pembangunan dan Pengelolaan <i>Whistle-Blowing System</i> (WBS)			
Penanganan Benturan Kepentingan			

		<p>Pendampingan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)</p>	Badan Pemeriksa Keuangan.
		Peningkatan Kapabilitas APIP	
7.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	<p>Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah</p> <p>Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK)</p> <p>Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)</p> <p>Optimalisasi pelaksanaan SAKIP berbasis Elektronik (<i>e-SAKIP</i>)</p> <p>Penyusunan LPPD</p>	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan akuntabilitas aparatur semakin meningkat disemua PD, menyempurnakan integrasi perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja, serta keterlibatan pimpinan Perangkat Daerah mulai dari perencanaan, penilaian kinerja dan pelaporan kinerja semakin meningkat, sehingga dapat meningkatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	<p>Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan pada Unit Penyelenggara Pelayanan Publik</p> <p>Fasilitasi Pengembangan Inovasi Pelayanan Publik</p> <p>Peningkatan Budaya Pelayanan Prima</p> <p>Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik</p>	Dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat

		Fasilitasi Survei Kepuasan Masyarakat	
		Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Publik	
9.	<i>Quick Wins</i> Reformasi Birokrasi	Pembentukan Mall Pelayanan Publik	Mendapatkan momentum positif dan meningkatkan kepercayaan diri Perangkat Daerah/Unit Kerja terkait dalam melakukan langkah dan tahapan pelaksanaan reformasi birokrasi, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat
		Pembangunan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Monitoring dan Evaluasi serta Pengukuran dan Pelaporan Kinerja berbasis Elektronik yang terintegrasi	

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

1. MONITORING

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka menjamin arah berjalannya reformasi birokrasi agar sesuai dengan harapan dan tujuannya yaitu: Pemerintah Kabupaten Kaimana yang bersih dan bebas KKN, peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas dan efisiensi pemerintahan dan peningkatan kualitas pengambilan kebijakan. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. Secara teknis, monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana dilakukan dalam tingkatan lingkup perangkat daerah, dan lingkup pemerintah daerah.

Pada lingkup perangkat daerah, monitoring dapat dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin dengan pimpinan perangkat daerah untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan ini penting mengingat reformasi birokrasi harus terus dimonitor oleh masing-masing pimpinan perangkat

daerah untuk menjaga keberlanjutannya. Pertemuan rutin dengan pimpinan juga dilakukan pada perangkat daerah yang melaksanakan *Quick Wins*, untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;

- b. Pertemuan dengan pimpinan perangkat daerah untuk merespon permasalahan yang harus cepat diselesaikan;
- c. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan pengelolaan pengaduan masyarakat;
- d. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- e. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Pada lingkup pemerintah daerah, monitoring dapat dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah;
- b. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana paling tidak satu kali dalam sebulan yang dihadiri oleh seluruh kelompok kerja;
- c. Pertemuan rutin pada tingkat kelompok kerja paling tidak satu kali dalam satu bulan sebelum dilakukan rapat pleno Tim Pelaksana;
- d. Survei kepuasan masyarakat dan pengelolaan pengaduan masyarakat;
- e. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- f. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

2. EVALUASI

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi di pemerintah daerah dilakukan dalam rentang waktu tertentu yang ditentukan oleh masing pemerintah daerah. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan. Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari perangkat daerah sampai pada tingkat pemerintah daerah, sebagai berikut:

- a. Evaluasi triwulan atau tahunan di perangkat daerah yang dipimpin oleh pimpinan perangkat daerah untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada tiga bulan atau satu tahun ke depan sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
- b. Evaluasi triwulan atau tahunan di tingkat pemerintah daerah, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
- c. Evaluasi triwulan atau tahunan di tingkat pemerintah daerah, yang dipimpin langsung oleh Pimpinan Daerah.

Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:

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

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

3. INSTRUMEN MONITORING DAN EVALUASI

Instrumen yang digunakan untuk melakukan monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi, baik untuk masing-masing area perubahan reformasi birokrasi maupun secara keseluruhan pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Kaimana sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Instrumen Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

No	Tingkatan Monev	Instrumen Monitoring dan Evaluasi
1.	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kertas Kerja Evaluasi (KKE) Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Kementerian PAN-RB, berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 30 tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. 2. Instrumen yang diciptakan sendiri berdasarkan perkembangan kebutuhan data pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dapat berupa: <ul style="list-style-type: none"> • Instrumen berbasis elektronik menggunakan aplikasi <i>e-Reformasi Birokrasi</i>
2.	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kertas Kerja Evaluasi (KKE) Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Kementerian PAN-RB, berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 30 tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. 2. Formulir yang disusun oleh Tim Pokja RB yang berisi indikator Reformasi Birokrasi berdasarkan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Kabupaten Kaimana tahun 2020-2025.

		3. Formulir yang disusun oleh Tim Pokja RB untuk melaksanakan survei kepada masyarakat mengenai pendapat masyarakat atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
--	--	---

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tidak terlepas dari dukungan anggaran pada masing-masing perangkat daerah pengampu area perubahan reformasi birokrasi. Untuk itu, tanggung jawab penganggaran dilakukan oleh perangkat daerah pengampu area perubahan reformasi birokrasi, melalui kegiatan masing-masing sesuai tugas dan fungsinya; sedangkan penganggaran untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi keseluruhan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tingkat Pemerintah Kabupaten Kaimana dilakukan oleh Inspektorat dan/atau Bagian Organisasi Sekretariat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. PELAPORAN DAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI

Laporan dan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, meliputi capaian reformasi birokrasi dan langkah tindak lanjut yang perlu dilaksanakan, baik di tingkat Pemerintah Kabupaten Kaimana maupun di Perangkat Daerah Kabupaten Kaimana. Ketentuan tentang pelaporan dan tindak lanjut reformasi birokrasi tersebut, disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 5.2.
Pelaporan dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

No.	Aktivitas	Penyampaian Laporan	Waktu Laporan
1.	Pelaporan hasil monitoring dan evaluasi	Disampaikan kepada: <ul style="list-style-type: none"> Bupati Kaimana selaku Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Kabupaten Kaimana Sekretaris Daerah Kabupaten Kaimana selaku Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kabupaten Kaimana 	Setiap akhir tahun berjalan atau awal tahun berikutnya
2.	Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi	Tindak lanjut terhadap: <ul style="list-style-type: none"> Capaian sasaran dan area perubahan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana, yang komponennya masih perlu ditingkatkan, dilakukan penanganan/ penyelesaian oleh perangkat daerah pengampu sesuai tugas dan fungsinya. Capaian sasaran dan area perubahan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana, 	<ul style="list-style-type: none"> Tindak lanjut untuk reformasi birokrasi Kabupaten dilakukan penanganan/ penyelesaian segera setelah keluar hasil monitoring dan evaluasi.

		<p>yang komponennya masih perlu ditingkatkan oleh Pemerintah Kabupaten Kaimana, diberikan rekomendasi berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, disampaikan kepada Kementerian PAN-RB untuk mendapatkan penanganan/ penyelesaian lebih lanjut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tindak lanjut untuk reformasi birokrasi Kabupaten dilakukan penanganan/ penyelesaian segera setelah diberikan/ disampaikan rekomendasi atas hasil monitoring dan evaluasi.
--	--	---	--

BAB VI

PENUTUP

Implementasi reformasi birokrasi ini semestinya terus dijalankan dan dikembangkan sesuai tuntutan dinamika lingkungan strategis birokrasi itu sendiri. Birokrasi harus mewujudkan menjadi birokrasi yang berbasas *good governance* dan *clean government*, serta fokus pada pelayanan masyarakat yang berkualitas. Pelaksanaan reformasi birokrasi juga menuntut adanya perencanaan yang baik dan sistematis, agar hasilnya dapat dirasakan oleh masyarakat luas.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana Tahun 2020- 2024, bukan hanya semata-mata memenuhi amanat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi, akan tetapi diharapkan dapat mengoordinasikan, mengintegrasikan, dan mensinkronkan berbagai kegiatan dan subkegiatan yang dilaksanakan oleh pemangku kepentingan. Dengan demikian, diharapkan pelaksanaan reformasi birokrasi ke depan dapat berjalan secara sinergis, berkesinambungan, terencana dan terukur.

Reformasi birokrasi di lingkup Pemerintah Kabupaten Kaimana membutuhkan dukungan, kerjasama, dan partisipasi masyarakat dan dunia usaha sebagai pilar dari *good governance*. Masyarakat adalah pihak yang berhak memperoleh layanan yang baik dari pemerintah, karena pada dasarnya pemerintah dibentuk untuk melayani dan memberdayakan masyarakat. Dunia usaha sangat berkepentingan dengan proses reformasi birokrasi mengingat kualitas pelayanan yang disediakan oleh pemerintah akan sangat mempengaruhi keberhasilan dunia usaha, sebab pelayanan yang buruk mengakibatkan ekonomi biaya tinggi yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan usaha.

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Kaimana Tahun 2020–2024 merupakan dokumen perencanaan reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran Pemerintah Kabupaten Kaimana. *Road Map* Reformasi Birokrasi ini menjadi dasar atau acuan bagi perangkat daerah yang terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kaimana dalam menyusun dokumen perencanaan daerah.

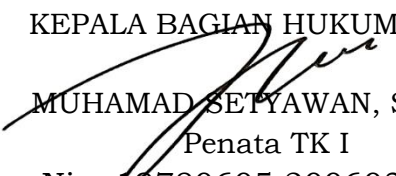
Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang didalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan. Karena itu, perangkat daerah dalam melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang di dalam dokumen ini sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Penyusunan rencana aksi dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan dan kemampuan pemerintah daerah dalam merespon harapan dimaksud serta diubah sesuai dengan perkembangan dan kondisi saat ini. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah reformasi birokrasi yang direncanakan, namun dalam praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan.

Karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan upaya perbaikan berkelanjutan. Monitoring dan evaluasi serta pelaporan kepada Pimpinan Daerah secara berkala dan berkesinambungan menjadi sangat penting, agar capaian dan kendala pelaksanaan reformasi birokrasi dapat diketahui dan diantisipasi secara dini apabila terdapat hambatan dalam pelaksanaannya.

Kesuksesan pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya ditentukan lima faktor, yaitu kemauan dan komitmen politik, kesamaan persepsi dan tujuan, konsistensi dan keberlanjutan, ketersediaan anggaran dan dukungan masyarakat. Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Kaimana harus terus dibangun agar dapat dibangun tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, seluruh aparatur Pemerintah Kabupaten Kaimana harus berkomitmen untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara bersungguh-sungguh sebagai kunci sukses guna mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Salinan sesuai dengan aslinya
A.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM


MUHAMAD SETYAWAN, SH, MH
Penata TK I

Nip. 49780605 200603 1 001

BUPATI KAIMANA,
CAP/TTD
FREDDY THIE

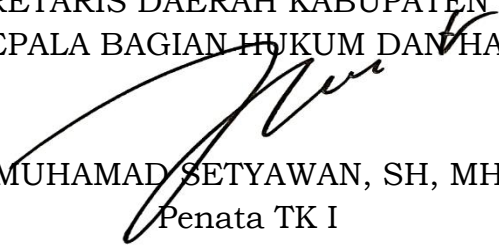
**Indikator Kinerja Utama dan Target Kinerja Refomasi Birokrasi Pemerintah
Kabupaten Kaimana Tahun 2020 – 2024**

Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
Tujuan: Terwujudnya tata kelola dan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel dan birokrasi yang responsif, dinamis, adaptif dan pro perubahan bagipeningkatan kualitas layanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks (Angka 1-100)	60 (CC)	65 (B)	70 (BB)	80 (BB)	85 (A)
Sasaran 1: Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	Opini pengelolaan keuangan daerah	Pedikat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Sasaran 2: Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik	Kategori/Indeks (Angka 1-5)	C (2,51-3,00)	B- (3,01-3,50)	B- (3,01-3,50)	B (3,51-4,00)	A- (4,01-4,50)
	Indeks Kepuasan Masyarakat	Kategori/Predikat	CC (>50-60)	B (>60-70)	B (>60-70)	BB (>70-80)	BB (>70-80)
Sasaran 3: Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Kategori/Predikat	CC (>50-60)	B (>60-70)	B (>60-70)	BB (>70-80)	BB (>70-80)
	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks (Angka 0-100)	60	65	70	75	80
	Indeks Sistem Merit	Indeks (Angka 0-1)/Kategori	0,41-0,60 (Kurang)	0,41-0,60 (Kurang)	0,61-0,80 (Baik)	0,61-0,80 (Baik)	0,61-0,80 (Baik)
	Maturitas SPIP	Level	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Indeks (Angka 0-5)	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5

	Tingkat Kematangan Organisasi Perangkat Daerah	Tingkat Kematangan/ Angka 10-55	Rendah (19,1-28)	Sedang (28,1-37)	Sedang (28,1-37)	Tinggi (37,1-46)	Tinggi (37,1-46)
	Tertib arsip pemerintah daerah	Kategori/Nilai Atas hasil Pengawasan Kearsipan	CC (>50-60)	CC (>50-60)	B (>60-70)	B (>60-70)	BB (>70-80)

BUPATI KAIMANA,
CAP/TTD
FREDDY THIE

Salinan sesuai dengan aslinya
A.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM


MUHAMAD SETYAWAN, SH, MH
Penata TK I
Nip. 19780605 200603 1 001

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI KAIMANA
 NOMOR 15 TAHUN 2023
 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
 PEMERINTAH KABUPATEN KAIMANA TAHUN
 2020 – 2024

**Rencana Aksi Reformasi Birokrasi
 Kabupaten Kaimana Tahun 2020 – 2024**

I. Area Manajemen Perubahan

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Pemantapan pelaksanaan tugas Tim Reformasi Birokrasi	Terlaksananya tugas Tim Reformasi Birokrasi sesuai rencana kerja (%)	100	100	100	100	100	Bagian Organisasi & Inspektorat
	1) Pertemuan/rapat rutin Tim Reformasi Birokrasi							
	2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi							
	3) Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi							
2	Sosialisasi dan Internalisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi	Terlaksananya sosialisasi dan internalisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi (kali/pertahun)	1	1	1	1	1	Bagian Organisasi

	1) Perumusan nilai-nilai organisasi: a. Perencanaan b. Identifikasi nilai-nilai c. Identifikasi area sensitif d. Penetapan perilaku utama e. Perumusan bagaimana mengukur perilaku utama							
	2) Implementasi: a. Deklarasi nilai-nilai b. Sosialisasi c. Pembentukan role model/Kelompok Budaya Kerja							
	3) Monitoring dan Evaluasi							
	4) Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi							

II. Area Penataan Peraturan Perundang-Undangan

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Harmonisasi Produk Hukum Daerah	Terlaksananya harmonisasi produk hukum daerah (%)						Bagian Hukum dan HAM
	1) Identifikasi, analisis, dan pemetaan produk hukum daerah yang tidak harmonis/tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan lainnya							
	2) Revisi produk hukum daerah yang tidak harmonis/tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan							

	lainnya							
	3) Publikasi dan sosialisasi produk hukum daerah							
2	Pengembangan Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah	Terbentuknya Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah	100	100	100	100	100	Bagian Hukum dan HAM
	1) Pembentukan Peraturan Bupati tentang Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah							
	2) Pembangunan aplikasi sistem pengendalian Produk Hukum Daerah							
	3) Evaluasi pelaksanaan Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah							

III. Area Penataan dan Penguatan Organisasi

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Evaluasi dan Penataan Organisasi Perangkat Daerah	Terlaksananya evaluasi dan penataan perangkat daerah (%)						Bagian Organisasi
	1) Evaluasi organisasi perangkat daerah secara komprehensif							
	2) Penataan organisasi perangkat daerah							

2	Peningkatan Kematangan Organisasi Perangkat Daerah	Terlaksananya peningkatan kematangan organisasi perangkat daerah							Bagian Organisasi
	1) Sosialisasi								
	2) Pendampingan								
	3) Penilaian								
	4) Tindak lanjut hasil penilaian								

IV. Area Penataan Tatalaksana

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Penyusunan Peta Proses Bisnis dan SOP	Tersusunnya peta proses bisnis dan SOP makro (%)	100					Bagian Organisasi
		Tersusunnya SOP makro (%)		100				
		Tersusunnya SOP mikro pada seluruh perangkat daerah (%)		50	100			
	1) Bimbingan Teknis							
	2) Penyusunan Peta Proses Bisnis							
	3) Penyusunan SOP Makro							
2	Pengembangan dan Penguatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)/ <i>e- government</i>	Cakupan layanan publik berbasis IT (%)	50	60	70	90	100	Dinas Komunikasi dan Informatika
		1) <i>Review Masterplan</i> SPBE						

	2) Pelaksanaan pengembangan <i>e-government</i> , dengan fokus sistem penyediaan informasi dan pelayanan publik berbasis IT sesuai dengan <i>Masterplan SPBE</i>							
	3) Monitoring dan Evaluasi							
	4) Tindak Lanjut hasil Monitoring dan Evaluasi							
3	Penerapan <i>e-Procurement</i> melalui UKPBJ dan Pengembangan <i>e-catalog</i>	Terlaksananya seluruh pengadaan secara elektronik (%)	100	100	100	100	100	Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa
		Tersusunnya <i>e-catalog</i> (%)	20	50	100	100	100	
	1) Pembentukan Pokja							
	2) Implementasi <i>e-procurement</i>							
	3) Pengembangan <i>e-catalog</i>							
4	Penguatan Keterbukaan Informasi Publik	Terlaksananya keterbukaan informasi publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (%)	100	100	100	100	100	Dinas Komunikasi dan Informatika
	1) Penetapan PPID dan Penguatan kapasitas PPID							
	2) Optimalisasi keterbukaan informasi publik melalui layanan berbasis Teknologi informasi dan komunikasi							
5	Penataan Tata Kelola Kearsipan Daerah	Tingkat tertib administrasi kearsipan daerah (%)	35	57	70	100	100	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
	1) Peningkatan kapasitas pengelola arsip Perangkat Daerah							
	2) Pengembangan <i>Electronic Filing System</i> (EFS)							

	3) Implementasi pengelolaan arsip secara tertib dan terpadu dengan penerapan <i>e-government</i> (Integrasi kearsipan)							
	4) Monitoring dan Evaluasi							
	5) Tindak Lanjut hasil Monitoring dan Evaluasi							

V. Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja:	Tersusunnya dokumen Anjab dan ABK seluruh perangkat daerah (%)	100	100	100	100	100	Bagian Organisasi
	1) Pelaksanaan/Penyempurnaan analisis jabatan							
	2) Pelaksanaan/Penyempurnaan analisis beban kerja							
2	Perencanaan kebutuhan pegawai	Tersusunnya rencana kebutuhan pegawai 1 tahun (%)	100	100	100	100	100	BKPSDM
		Tersusunnya rencana kebutuhan pegawai 5 tahun (%)	100	100	100	100	100	
	Perencanaan kebutuhan 1							
	Perencanaan Kebutuhan 5 Tahun							

3	Redistribusi Pegawai	Tersusunnya rencana redistribusi pegawai (%)	100				100	BKPSDM
		Terlaksananya redistribusi pegawai (%)	100	100	100	100	100	
		1) Penyusunan rencana redistribusi pegawai						
		2) Penetapan rencana redistribusi pegawai						
		3) Pelaksanaan redistribusi pegawai						
		4) Monitoring dan Evaluasi						
4	Assessment Pegawai	Terlaksananya <i>assessment</i> pegawai secara bertahap (%)	20	40	60	80	100	BKPSDM
		1) Persiapan <i>assessment</i> dan uji kompetensi						
		2) Pelaksanaan <i>assessment</i> dan uji kompetensi (<i>talent scouting</i>)						
		3) Monitoring dan Evaluasi						
		4) Tindak Lanjut hasil Monitoring dan Evaluasi						
5	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Terlaksananya pengembangan pegawai berbasis kompetensi (%)	100	100	100	100	100	BKPSDM
		1) Perencanaan Diklat (<i>Training Needs Assessment</i>) berbasis kompetensi (Manajerial, Teknis, Sosial-Kultural) dan kebutuhan organisasi						
		2) Implementasi Diklat						
		3) Monitoring dan evaluasi						
		4) Tindak lanjut hasil monitoring dan						

	evaluasi							
6	Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional	Terpenuhinya kebutuhan jabatan fungsional sesuai kebutuhan organisasi (%)	20	40	60	80	100	BKPSDM
	1) Penyusunan kebutuhan dan usulan formasi jabatan fungsional kepada Kementerian PAN & RB							
	2) Rekrutmen dan/atau uji kompetensi jika <i>inpassing</i> sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan							
	3) Pembinaan dan pengembangan karier							
	4) Monitoring dan evaluasi							
7	Promosi jabatan secara terbuka	Terlaksananya promosi jabatan secara terbuka (%)	100	100	100	100	100	BKPSDM
	1) Penyusunan pedoman pola karier dan rotasi pegawai							
	2) Pelaksanaan seleksi terbuka (<i>open bidding</i>) jabatan pimpinan tinggi							
	3) Penerapan pengembangan karir berbasis merit							
8	Penetapan Kinerja Individu Pegawai	Terlaksananya penetapan dan pengukuran kinerja individu pegawai (%)	100	100	100	100	100	BKPSDM
	1) Bimbingan teknis pengisian SKP							
	2) Penilaian/pengukuran kinerja individu							

	3) Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> atas capaian kinerja individu							
	4) Monitoring dan evaluasi							
	5) Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi							
9	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	Terlaksananya penegakan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (%)	100	100	100	100	100	BKPSDM
	1) Monitoring penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai							
	2) Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada pegawai							
10	Evaluasi Jabatan	Terlaksananya evaluasi jabatan	100	100	100	100	100	
	1) Pelaksanaan evaluasi jabatan							Bagian Organisasi
	2) Penerapan hasil evaluasi jabatan dalam rangka pemberian tunjangan kinerja							
	3) Monitoring dan evaluasi							
	4) Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi							
11	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	<i>Data base</i> kepegawaian yang komprehensif dan mutakhir/ <i>up to date</i> (%)	100	100	100	100	100	BKPSDM
	1) Pengembangan dan integrasi dengan sistem informasi terkait lainnya							
	2) Pemutakhiran							

VI. Area Penguatan Pengawasan

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Penanganan Gratifikasi	Tertanganinya gratifikasi (%)	100	100	100	100	100	Inspektorat
	1) Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi							
	2) Pengembangan program pengendalian gratifikasi dan optimalisasi fungsi Unit Pengendalian Gratifikasi							
	3) Pemenuhan ketaatan penyampaian LHKPN dan LHKASN							
	4) Monitoring dan evaluasi							
2	Penguatan Penerapan SPIP	Terlaksananya penerapan SPIP kepada semua perangkat daerah (%)	100	100	100	100	100	Inspektorat
	<i>Review</i> Persiapan: (1) <i>Knowing</i> (pemahaman): sosialisasi berkelanjutan (2) <i>Mapping</i> (pemetaan)							
	Pelaksanaan: (1) <i>Norming</i> (membangun infrastruktur) (2) <i>Forming</i> (internalisasi/implementasi): a) Lingkungan pengendalian b) Penilaian risiko c) Kegiatan pengendalian d) Informasi dan komunikasi e) Pemantauan pengendalian intern (3) <i>Performing</i> (pengembangan berkelanjutan)							

3	Penyelesaian tindak lanjut pengaduan masyarakat	Pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti (%)	100	100	100	100	100	Inspektorat
	1) Pelaksanaan kebijakan penanganan pengaduan masyarakat							
	2) Pemantauan dan pemutakhiran data penyelesaian tindak lanjut pengaduan masyarakat							
	3) Pelaporan hasil pemantauan							
4	Pengelolaan <i>whistle-blowing system</i> (WBS)	Terkelolanya WBS (%)	100	100	100	100	100	Inspektorat
	1) Pembentukan Unit Pengelola Pengaduan							
	2) Pelatihan SDM pengelola dan penyediaan sarana dan prasarana penunjang (misalnya: via sistem informasi)							
	3) Penelaahan dan/atau pemeriksaan pengaduan							
	4) Tindak lanjut atas hasil penelaahan dan/atau pemeriksaan							
5	Penanganan Benturan Kepentingan	Terkelolanya benturan kepentingan (%)	100	100	100	100	100	Inspektorat
	1) Identifikasi situasi benturan kepentingan							
	2) Penyusunan strategi penanganan benturan kepentingan							
	3) Rekomendasi pengambilan tindakan yang diperlukan jika penyelenggara berada dalam situasi benturan kepentingan							
6	Pendampingan Pembangunan ZI (WBK/WBBM)	Unit kerja berpredikat WBK/WBBM	0	2	4	6	8	Inspektorat
	1) Pencanaan pembangunan Zona							

	Integritas							
	2) Proses pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM: pembinaan, penyiapan dokumen, penilaian mandiri, pengusulan kepada Kementerian PANRB							
	3) Penetapan WBK/WBBM							
	4) Evaluasi berkala predikat WBK/WBBM							
7	Peningkatan Kapabilitas APIP	Level kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Inspektorat
	1) Peningkatan kompetensi APIP							
	2) Monitoring dan evaluasi							

VII. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	Tersusunnya Renstra dan Renja Perangkat Daerah yang berkualitas (%)	100	100	100	100	100	Bappedalitbang & seluruh OPD
	1) Bimbingan teknis							
	2) Penyusunan Renstra Perangkat Daerah							
	3) Penyusunan Renja Perangkat Daerah							
	4) Monitoring dan evaluasi oleh pimpinan perangkat daerah							
	5) Pendampingan, monitoring dan evaluasi							

2	Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK)	Perjanjian Kerja JPT, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas seluruh perangkat daerah (%)	100	100	100	100	100	Bagian Organisasi & seluruh OPD
	1) Bimbingan teknis							
	2) Pendampingan penyusunan perjanjian kinerja sesuai pohon kinerja (<i>cascading</i>)							
	3) Monitoring dan evaluasi							
	4) Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi							
3	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)	Tersusunnya Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Kaimana (%)	100	100	100	100	100	
		Tersusunnya Laporan Kinerja Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Kaimana (%)	100	100	100	100	100	
	1) Bimbingan teknis							Bagian Organisasi
	2) Pengelolaan dan pemutakhiran data kinerja							Semua Perangkat Daerah
	3) Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Kaimana							Bagian Organisasi
	4) Penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah							Semua Perangkat Daerah
	5) <i>Review</i> dan evaluasi Laporan Kinerja							Inspektorat
	6) Penyusunan rencana aksi peningkatan akuntabilitas kinerja berdasarkan hasil evaluasi							Inspektorat

	Laporan Kinerja							
4	Optimalisasi pelaksanaan SAKIP berbasis TIK (<i>e- SAKIP</i>)	Tersedianya <i>e-SAKIP</i> yang terintegrasi dengan sistem lain yang terkait (%)	-	100	100	100	100	Dinas Komunikasi dan Informatika
	1) Pembangunan/perancangan atau pengembangan sistem							
	2) Pendayagunaan sistem dalam pelaksanaan manajemen kinerja							
5	Penyusunan LPPD	Tersusunnya LPPD	100	100	100	100	100	Bagian Pemerintahan
	1) Pengumpulan dan pengolahan data							
	2) Penyusunan dan penyampaian LPPD							
	3) Evaluasi dan penyusunan rencana tindak lanjut atas hasil Evaluasi LPPD							

VIII. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Publik (SPP)	Tersusunnya SPP (%)	100	100	100	100	100	Bagian Organisasi
		Tingkat ketaatan terhadap SPP (%)		100	100	100	100	
	1) Bimbingan teknis							
	2) Penyusunan SPP							
	3) Pendampingan penerapan SPP							

	4) Penyediaan informasi pelayanan publik dalam Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional (SIPPN) oleh Admin Instansi dan Sub-Admin							
	5) Monitoring dan Evaluasi							
	6) Tindak Lanjut hasil Monitoring dan Evaluasi							
2	Fasilitasi /Pendampingan pengembangan inovasi pelayanan publik	Jumlah inovasi pelayanan publik	1	2	4	6	8	Bagian Organisasi
	1) Sosialisasi Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) dan sejenisnya							
	2) Pendampingan penyusunan proposal inovasi pelayanan publik							
	3) Pembentukan dan pendayagunaan laboratorium inovasi tingkat Daerah							Bappedalitbang
3	Pengelolaan pengaduan pelayanan publik	Tindak lanjut pengaduan terhadap kualitas pelayanan publik (%)	100	100	100	100	100	Bagian Organisasi
	7) Penyusunan NSPK (penerimaan s.d tindak lanjut)							
	8) Peningkatan kapasitas SDM pengelola							
	9) Pemantauan tindak lanjut pengaduan							
4	Fasilitasi/Pendampingan Survei Kepuasan Masyarakat	Terlaksananya fasilitasi/pendampingan survei kepuasan masyarakat	100	100	100	100	100	Bagian Organisasi
	1) Persiapan pelaksana dan penyiapan bahan survei							
	2) Penetapan jumlah responden, lokasi dan waktu pengumpulan data							
	3) Pengolahan data							
	4) Penyusunan Laporan (Penyusunan Indeks)							
	5) Analisis hasil survei							

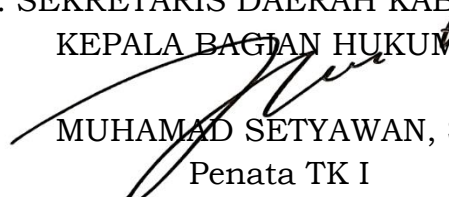
	6) Penyusunan rencana tindak lanjut perbaikan hasil SKM							
5	Penguatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Publik	Jumlah Aplikasi dalam Pelayanan Publik yang terintegrasi						Dinas Komunikasi dan Informatika
	1) Optimalisasi pendayagunaan <i>Online Single Submission</i> (OSS)							Dinas Penanaman Modal Pelayanan Satu Pintu
	2) Pembangunan dan atau pengembangan aplikasi lainnya							Dinas Komunikasi dan Informatika

X. Quick Wins

No	Kegiatan/Subkegiatan Prioritas	Indikator Kegiatan	Target Kinerja dan Waktu Pelaksanaan					Penanggung Jawab
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Pembentukan Mal Pelayanan Publik	Terbentuknya mal pelayanan publik (%)	-	100	100	100	100	<ul style="list-style-type: none"> • Bagian Organisasi • Dinas Penanaman Modal Pelayanan Satu Pintu
	1) Rapat Koordinasi dengan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta para pihak terkait yang melaksanakan pelayanan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat serta pelayanan BUMN/ BUMD/Swasta							
	2) Penyusunan dan Penandatanganan Nota Kesepahaman bergabungnya pelayanan yang diselenggarakan oleh K/L/Pemerintah Daerah lainnya,							

	BUMN/BUMD/Swasta							
	3) Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama para pihak							
	4) Penyiapan sarana prasarana dan SDM							
	5) Monitoring dan Evaluasi							
	6) Tindak Lanjut hasil Monitoring dan Evaluasi							
2	Pembangunan sistem perencanaan, penganggaran, monitoring dan evaluasi, serta pengukuran dan pelaporan kinerja berbasis elektronik yang terintegrasi	Terintegrasinya sistem perencanaan, penganggaran, monitoring dan evaluasi, serta pengukuran dan pelaporan kinerja berbasis elektronik (%)	50	100	100	100	100	Dinas Komunikasi dan Informatika, yang didukung oleh: <ul style="list-style-type: none"> • Bappeda-litbang • BPKAD • BKPSDM • Inspektorat • Bagian Organisasi
	1) Pembangunan dan/atau pengembangan aplikasi							
	2) Uji coba integrasi aplikasi							
	3) Implementasi							
	4) Monitoring dan Evaluasi							
	5) Tindak Lanjut hasil Monitoring dan Evaluasi							

Salinan sesuai dengan aslinya
A.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM


MUHAMAD SETYAWAN, SH, MH
Penata TK I
Nip. 19780605 200603 1 001

BUPATI KAIMANA,
CAP/TTD
FREDDY THIE