



BUPATI BONE BOLANGO
PROVINSI GORONTALO
PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO
NOMOR 45 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BONE BOLANGO,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan untuk meningkatkan kualitas penerapan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, maka perlu membuat Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Bone Bolango tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269);

PARAF HIERARKIS	
WAKIL BUPATI	:
SEKDA	:
ASISTEN I	:
ASISTEN II	:
ASISTEN III	:
KABAG ORTALA	:

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011;
 2. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
 3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah;
 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Bone Bolango .
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Organisasi Perangkat Daerah selanjutnya disebut OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bone Bolango selaku pengguna anggaran..
4. Agen Perubahan (*Agent of Change*) adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya.
5. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh unit pengelola reformasi birokrasi nasional.
6. Kertas Kerja adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.
7. Konsensus adalah proses untuk menghasilkan atau menjadikan kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama.
8. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
9. Asesor adalah pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang melakukan PMPRB di tingkat pemerintah daerah ataupun tingkat unit kerja.
10. Tim asesor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan PMPRB di pemerintah daerah.
11. Unit Kerja adalah unit organisasi eselon 1 dan unit kerja mandiri pada pemerintah daerah.

BAB II
PEDOMAN EVALUASI

Pasal 2

Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah merupakan instrumen bagi asesor instansi pemerintah dalam melakukan penilaian mandiri kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi pada instansi pemerintah.

Pasal 3

- (1) Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud Pasal 2, terdiri atas :
 - a. Pedoman penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
 - b. Petunjuk teknis penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi secara online.
- (2) Ketentuan mengenai evaluasi reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati.

BAB III

PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dilaksanakan tim asesor yang dikoordinasikan oleh inspektur.
- (2) Keanggotaan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur yang mewakili seluruh unit kerja.
- (3) Tim asesor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 5

- (1) Tim asesor menyampaikan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (2) Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi disampaikan secara resmi oleh Sekretaris Daerah kepada Menteri.
- (3) Hasil penilaian secara mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara online.
- (4) Dalam hal tidak dapat disampaikan secara online, hasil penilaian dapat disampaikan dalam bentuk dokumen.

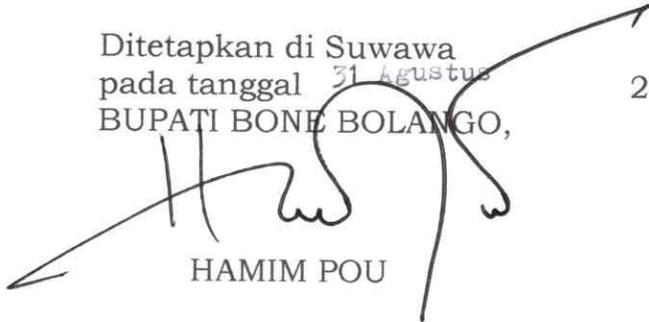
BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

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

PARAF HIERARKIS	
WAKIL BUPATI :	
SEKDA :	
ASISTEN I :	
ASISTEN II :	
ASISTEN III :	
KABAG ORTALA :	

Ditetapkan di Suwawa
pada tanggal 31 Agustus 2020
BUPATI BONE BOLANGO,



HAMIM POU

Diundangkan di Suwawa
pada tanggal 31 Agustus 2020
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO,



I. H. ISHAK NTOMA, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19641106 199103 1 005

BERITA DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2020 NOMOR

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 45 TAHUN 2020

TANGGAL : 31 Agustus 2020

TENTANG : PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

A. Latar Belakang

Pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya. Disamping itu monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi periode atau tahun berikutnya.

B. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman PMPRB dimaksudkan untuk memberi panduan bagi asesor dalam :
 - a. Mengetahui tujuan PMPRB dan penetapan ruang lingkup PMPRB;
 - b. Memahami strategi penilaian dan metodologi yang digunakan dalam penilaian mandiri;
 - c. Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses penilaian;
 - d. Menyusun rencana aksi tindak lanjut atas hasil penilaian mandiri untuk perbaikan pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah periode berikutnya;
 - e. Memahami proses pengolahan data dan penyusunan laporan hasil penilaian mandiri; dan
 - f. Memahami mekanisme pelaporan.
2. Adapun tujuan dilakukan PMPRB, adalah untuk :
 - a. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah;
 - b. Menggambarkan pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah; dan
 - c. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di lingkungan internal instansi pemerintah periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penilaian meliputi :

1. Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah.

2. Penilaian terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil penilaian.

D. Pengetian Umum

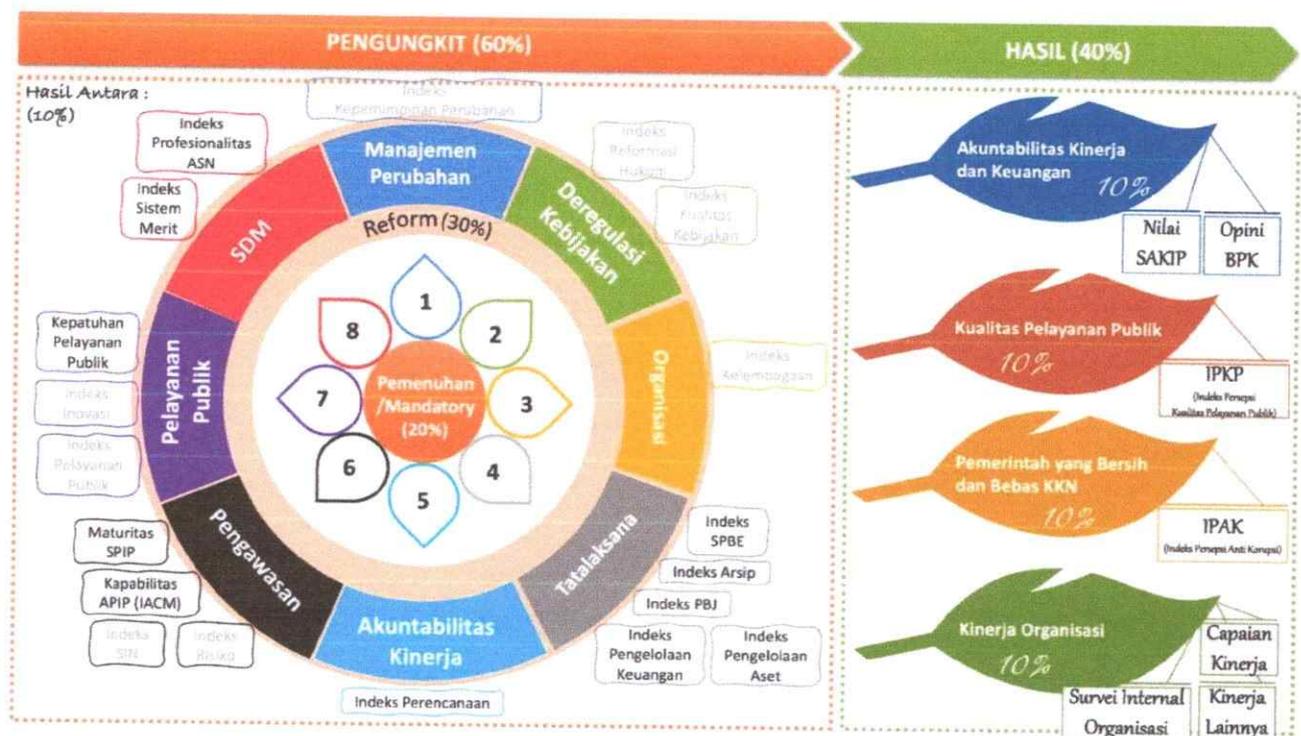
1. Agen perubahan (Agent of Change) adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikan-nya.
2. E-government adalah penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi pegawai, proses bisnis, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan.
3. Harmonisasi adalah keserasian antara peraturan perundang-undangan antara yang satu dengan yang lainnya, baik yang berbentuk vertikal (hierarki peraturan perundang-undangan) ataupun horizontal (perundang-undangan yang sederajat). Keserasian tersebut, yakni tidak ada pertentangan antara peraturan yang satu dengan yang lainnya saling memperkuat ataupun mempertegas dan memperjelas.
4. Kegiatan utama adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan tugas fungsi organisasi.
5. Kertas kerja adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.
6. Konsensus adalah proses untuk menghasilkan atau menjadikan kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama.
7. Role model adalah individu yang bisa dijadikan contoh dalam prestasi kerjanya, pola pikirnya (mind set) dan budaya (cultur set) dalam proses perubahan.
8. Tim Asessor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah.
9. Unti kerja adalah organisasi perangkat daerah pada pemerintah Kabupaten Bone Bolango

BAB II

PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Model Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Model PMPRB yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024. Dalam peraturan ini digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen penguangkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil. Model ini digambarkan sebagai berikut :



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima.

1. PENGUNGKIT

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

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



A. MANAJEMEN PERUBAHAN

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

1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan;
4. Budaya perubahan yang semakin melekat (embedded) pada setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

2) Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung Jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk;
- b) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi; dan
- c) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.

3) Road Map Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Road Map/ Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja telah disusun dan diformalkan;
- b) Road Map telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi;
- c) Road Map telah mencakup "quick win" ;
- d) Penyusunan Road Map telah melibatkan seluruh unit organisasi;

- e) Telah terdapat sosialisasi/internalisasi Road Map/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota organisasi; dan
 - f) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan Road Map.
- 4) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:
- a) PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik ;
 - b) Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;
 - c) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asessor PMPRB;
 - d) Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asessor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - e) Koordinator asessor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asessor sebelum menyusun kertas kerja instansi;
 - f) Para asessor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi;
 - g) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan; dan
 - h) Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja.
- 5) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
- a) Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
 - b) Terdapat media komunikasi secara reguler untuk mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan;
 - c) Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan agent of change ataupun role model;
- b. Aspek Hasil Antara
- Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian

indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

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

1) Komitmen dalam Perubahan :

- a) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi ;
- b) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen ;
- c) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan(*reform*);

2) Komitmen Pimpinan

- a) Pimpinan memilikikomitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;
- b) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi;

3) Membangun Budaya Kerja Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

B. DEREGULASI KEBIJAKAN

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

1. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;
2. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;
3. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

1. Aspek Pemenuhan

- a. Harmonisasi

C. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

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

1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
2. Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja;
3. Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja;
4. Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

1) Penataan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis;
- b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi
- c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;
- d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;
- e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.

2) Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

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

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

1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
2. Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja;
3. Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja;
4. Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

1) Penataan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis;
- b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi;
- c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;
- d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;
- e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.

2) Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

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

- b) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
- c) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan diuplikasi fungsi;
- d) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;
- e) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;
- f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;
- g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
- h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;
- i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan lembaga;
- j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
- k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

3) Tindak Lanjut Evaluasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi;
- b) Hasil evaluasi untuk ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi.

b. Aspek Hasil Antara

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

c. Aspek Reform

- 1) Organisasi Berbasis Kinerja

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

2) Penyederhanaan Organisasi

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

3) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

d. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- 1) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
- 2) Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;
- 3) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;
- 4) Meningkatnya kinerja di kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

1) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis Kementrian/lembaga/pemerintah daerah;
 - b) Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
 - c) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategi dan rencana kerja organisasi;
 - d) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;
 - e) Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP).
 - f) Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP;
 - g) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
 - h) Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi;
 - i) Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi;
- 2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
- a) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Arsitektur SPBE;
 - b) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Peta Rencana SPBE;
 - c) Tim Koordinasi SPBE Kementerian/lembaga/pemerintah daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya;
 - d) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE;
 - e) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;
 - f) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;

- g) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;
- h) Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.

3) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik;
- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik;

b. Aspek Hasil Antara

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

- 1) Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI;
- 2) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;
- 3) Kualitas Pengelolaan Keuangan, diukur dengan Indeks Pengelolaan Keuangan dari kementerian keuangan;
- 4) Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya peyederhanaan jabatan;
- 2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;
 - a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
 - b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
 - c) Predikat Indeks SPBE.
- 3) Transformasi Digital memberikan nilai manfaat ;

- a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

D. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

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

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
- b) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
- c) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;
- d) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan;

- e) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja;
 - f) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
 - g) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama;
- 2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;
 - b) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring);
 - c) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif;
 - d) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN;
 - e) Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka
- 3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah ada standar kompetensi jabatan ;
 - b) Telah dilakukan asesment pegawai;
 - c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;
 - d) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
 - e) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
 - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.
- 4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
- b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
- c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;
- d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independent;

- e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;
- 5) Penetapan Kinerja Individu
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;
 - b) Penerapan Penetapan Kinerja Individu;
 - c) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
 - d) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
 - e) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
 - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
 - g) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.
- 6) Penegakkan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;
 - b) Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;
 - c) Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward)
- 7) Pelaksanaan Evaluasi Jabatan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Informasi faktor jabatan telah disusun;
 - b) Peta jabatan telah ditetapkan;
 - c) Kelas jabatan telah ditetapkan;
 - d) Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
 - e) Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.
- 8) Sistem Informasi Kepegawain
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;
 - b) Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;
 - c) Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;
 - d) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.
- b. Aspek Hasil Antara
- Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu:
- 1) Merit System, diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;
 - 2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- c. Aspek Reform
- Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah :
- 1) Kinerja Individu
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;
 - b) Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;
- b. Evaluasi Jabatan
- Diukur dengan melihat apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang;
- c. Assessment Pegawai
- Diukur dengan melihat apakah hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;
- d. Pelanggaran Disiplin Pegawai
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai;
- e. Kebutuhan Pegawai
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru;
- f. Penyetaraan Jabatan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan;

g. Manajemen Talenta

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan;
- 2) Dilakukan Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

E. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah :

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

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

1) Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- b) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;
- c) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;
- d) Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;
- e) Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun;
- f) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.

2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja;

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Terdapat upaya [eningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- b) Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
- c) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala;

b. Aspek Hasil Antara

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

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah :

1) Efektivitas dan Efisiensi Anggaran:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a) Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
- b) Perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
- c) Perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
- d) Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;
- e) Persentase anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi

2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja

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

3) Pemberian *Reward and Punishment*

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

4) Kerangka Logis Kinerja

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

F. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing

kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

Meningkatnya keakuan dan efektifitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;

1. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
2. Meningkatnya sistem integritas di kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam upaya pencegahan KKN.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek pemenuhan

1) Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;
- b) Telah dilakukan public campaign;
- c) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti.

2) Penerapan SPIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP;
- b) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- c) Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian;
- d) Telah dilakukan penilaian resiko atas organisasi/unit kerja;
- e) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi;
- f) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- g) Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern;
- h) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI.

3) Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;

- b) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- c) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

4) *Whistle-Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah terdapat *Whistle Blowing System*;
- b) *Whistle Blowing System* telah disosialisasikan
- c) *Whistle Blowing System* telah diimplementasikan
- d) Telah dilakukan evaluasi atas *Whistle Blowing System*;
- e) Hasil evaluasi atas *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti;

5) Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan;
- b) Penanganan Benturan Kepentingan telah;
- c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;
- e) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti;

6) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah dilakukan penancangan zona integritas;
- b) Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;
- c) Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan;
- e) Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.

7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Rekomendasi APIP disukung dengan komitmen pimpinan;
- b) APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;
- c) APIP didukung dengan anggaran yang memadai;
- d) APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis resiko;

b. Aspek Hasil Antara

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

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi jumlah:

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

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi :

- a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
- b) Jumlah yang harus melaporkan;
- c) Jumlah yang sudah melaporkan.

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

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
- b) Jumlah yang harus melaporkan;
- c) Jumlah yang sudah melaporkan.

3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas

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

4) Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

5) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat :

- a) Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);
- b) Pemetaan Unit Kerja untuk membangun zi;

- c) Jumlah WBK dalam 1 tahun;
- d) Jumlah WBBM dalam 1 tahun;
- 6) Peran APIP
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat :
 - a) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif;
 - b) APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.

G. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Aspek Pemenuhan

1) Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
- b) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
- c) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan;

2) Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan /atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- c) Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;

- d) Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- e) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi;
- f) Terdapat inovasi pelayanan.

3) Pengelolaan Pengaduan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan meliha kondisi apakah :

- a) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- b) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- c) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

4) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
- c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

5) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
- b) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Aspek Hasil Antara

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

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat :

- 1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada;
 - a) Kesesuaian Persyaratan

- b) Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
 - c) Kecepatan waktu penyelesaian;
 - d) Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
 - e) Kualitas produk spesifikasi jenis pelayanan;
 - f) Kompetensi pelaksana/web;
 - g) Perilaku pelaksana/web;
 - h) Kualitas sarana dan prasarana;
 - i) Penanganan pengaduan saran, dan masukan.
- 2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
- a) Waktu lebih cepat;
 - b) Alur lebih pendek/singkat;
 - c) Terintegrasi dengan aplikasi.
- 3) Penanganan pengaduan pelayanan
- Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.
- Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

2. HASIL

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

- a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan, dengan dua indikator yaitu :
 - 1) Opini Badan Pemeriksa Keuangan;
 - 2) Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP);
- b. Kualitas pelayanan publik, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP);
- c. Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK);
- d. Kinerja Organisasi, dengan tiga indikator yaitu :
 - 1) Capaian Kinerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
 - 2) Capaian kinerja lainnya;
 - 3) Survey Internal Organisasi.

B. Mekanisme Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

1. METODOLOGI PENILAIAN

Metodologi yang digunakan untuk melakukan penilaian pada komponen pengungkit, adalah teknik “criteria referenced test” dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria penilaian dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan penilaian komponen hasil, antara lain menggunakan hasil survey eksternal pelaksanaan reformasi birokrasi, Ketercapaian Kinerja Instansi, dan Informasi Terkini terkait instansi. Kriteria penilaian tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Reformasi Birokrasi. Nilai akhir, kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim asesor.

2. TEKNIK PENILAIAN

Teknik penilaian pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik penilaian dapat dipilih untuk mendukung metode penilaian yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya penilaian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain : telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya. Pendokumentasian langkah penilaian dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali.

3. ORGANISASI DAN JADWAL PENILAIAN

Pengorganisasian PMPRB Kementerian/lembaga/pemerintah daerah dilakukan oleh pimpinan instansi. Hasil penilaian dilaporkan oleh pimpinan instansi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring melalui www.pmprb.menpan.go.id. Waktu pelaksanaan penilaian di lingkungan kementerian.lembaga.pemerintah daerah dapat dilakukan secara berkala 3 bulanan, atau waktu-waktu yang telah ditentukan oleh instansi sesuai dengan Road Map/rencana aksi reformasi birokrasi instansi.

4. SKEMA PENILAIAN

Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE).
- b. Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
 - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variabel yaitu : (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) indikator.
 - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Pengungkit	60%	
	a. Aspek Pemenuhan	20%	a. Manajemen Perubahan (2%); b. Deregulasi Kebijakan (2%); c. Penataan Organisasi (3%); d. Penataan Tatalaksana(2,5%); e. Penataan ManajemenSDM (3%); f. PenguatanAkuntabilitas (2,5%); g. Penguatan Pengawasan (2,5%);
	b. Aspek Hasil Antara	10%	h. Peningkatan KualitasPelayanan Publik a. Kualitas PengelolaanArsip(1%); b. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang(1%); c. Kualitas PengelolaanKeuangan (1%); d. Kulitias Pengelolaan Aset (1%); e. MeritSystem(1%); f. ASNProfesional (1%); g. Kualitas Perencanaan(1%); h. Maturitas SPIP (1%);
	c. Aspek Reform	30%	a. Manajemen Perubahan (3%); b. Deregulasi Kebijakan (3%);
No.	Komponen	Bobo	Sub-Komponen
			c. Penataan Organisasi (4,5%); d. Penataan Tatalaksana (3,75%); e. Penataan Manajemen SDM (4,5%); f. Penguatan Akuntabilitas (3,75%); g. Penguatan Pengawasan (3,75%);

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
2.	Hasil	40%	
	a. Akuntabilitas Kinerja	10%	a. Opini BPK (3%); b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
	b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
	c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
	d. Kinerja Organisasi	10%	a. Capaian Kinerja (5%) b. Kinerja Lainnya (2%) c. Survei Internal Organisasi (3%)
	Total	100%	

- 3) Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e atau numerik. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dijawab ya/tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal, jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.
- 4) Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- 5) Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, asesor harus menggunakan professional judgementnya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.
- 6) Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
- 7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
 - a) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal : sub-komponen pengendalian gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya”

ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah : $(3/10) \times 10 = 3$;

- b) Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - c) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
- 8) Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level instansi/pusat dan level unit kerja. Pemetaan beberapa pertanyaan atau pernyataan tersebut sebagai berikut :
- a) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat;
 - b) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level unit kerja; dan
 - c) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat dan level unit kerja.
- c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut :

1.	AA	>90- 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran
2.	A	>80- 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi secara instansional maupun di tingkat unit kerja.

3.	BB	>70- 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun
4.	B	>60-70	Cukup Baik	pencapaian sasaran pada tingkat unit Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
5.	CC	>50- 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di
6.	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.
7.	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

d. Setelah diperoleh nilai akhir (Indeks Reformasi Birokrasi), Panel Asesor menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

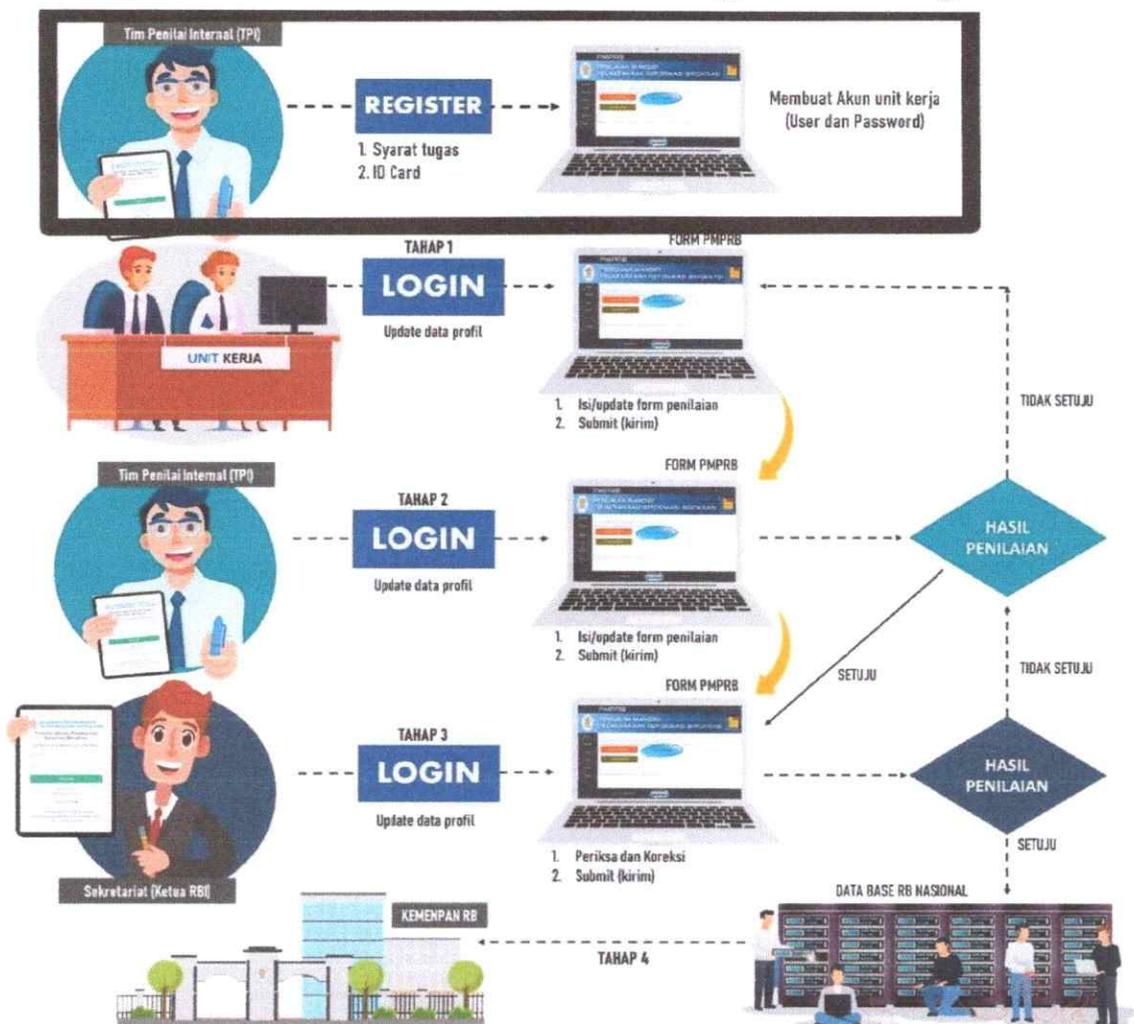
H. Mekanisme Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara Daring PMPRB secara daring memanfaatkan teknologi aplikasi Web-Based sehingga dalam implementasinya tidak diperlukan instalasi oleh pihak pengguna. Pengguna dan server dihubungkan dengan jaringan internet yang sudah tersedia di seluruh Indonesia. Pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet yang telah memiliki browser seperti Firefox, Internet Explorer (IE), Microsoft Edge, Google Chrome maupun lainnya dan koneksi Internet.

Dengan aplikasi eb-Based, pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet dengan Operating system (OS) seperti Windows, Linux, Mac, Android, dan lain-lain. Erver PMPRB secara daring memanfaatkan OS Open Source Linux dan Engine Database Open Source Postgre SQL. Server ini beserta penunjang sistem dan jaringannya dikelola oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Proses yang telah terjadi pada aplikasi PMPRB secara daring adalah sebagai berikut :

1. Server yang menyimpan database terletak di PMPRB Resource Center dan terhubung ke jaringan internet.
2. Kementerian/lembaga/pemerintah daerah menggunakan PC/Laptop/Tablet yang terhubung dengan jaringan internet, mengakses PMPRB dengan alamat situs www.pmprb.menpan.go.id melalui browser seperti Firefox,IE, Google Chrome.
3. Kementerian/lembaga/pemerintah daerah melakukan pengisian Penilaian Mandiri yang selanjutnya data tersebut akan dikirim ke Database pusat.
4. Dari data hasil penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi oleh seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah akan diperoleh informasi mengenai daftar kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengirimkan PMPRB secara daring.
5. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, berperan sebagai Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berfungsi melakukan Pengelolaan Data, Penilaian, Monitoring dan Evaluasi serta pembuatan Profil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tingkat nasional.

Diagram Alur Proses PMPRB secara daring adalah sebagai berikut :



1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan ID/*username* dengan kata sandi kepada Inspektur Jenderal/Inspektur Utama/Inspektur Daerah/Inspektur dan Sekretaris Jenderal/Sekretaris Menteri/Sekretaris Daerah di setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk dapat masuk ke dalam aplikasi PMPRB.
2. Setelah masuk aplikasi untuk pertama kali diharuskan untuk memperbarui data profil sebelum membuat akun unit kerja dan melakukan penilaian.
3. Inspektur Jenderal/Inspektur Utama/Inspektur membuat akun unit kerja dan diserahkan kepada unit kerja.
4. Unit kerja melaksanakan penilaian dan menginput data hasil penilaian tingkat unit kerja ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
5. Tim Penilai Internal (TPI) /Asesor melakukan verifikasi terhadap hasil penilaian tingkat unit kerja. Jika diperlukan TPI dapat menolak/mengoreksi dan mengkomunikasikan hasil verifikasi tersebut kepada unit kerja.
6. Jika TPI sudah meyakini kebenaran hasil penilaian unit kerja, maka Inspektur Jenderal/Inspektur Utama/Inspektur Daerah/ Inspektur mengkoordinasikan penilaian dan menginput data hasil PMPRB tingkat instansi ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
7. Hasil penilaian tingkat instansi disampaikan kepada Sekretaris Jenderal/Sekretaris Menteri/Sekretaris Utama/Sekretaris Daerah secara daring dengan menekan tombol “Kirim Penilaian” di daftar penilaian.
8. Sekretaris Jenderal/Sekretaris Menteri/Sekretaris Utama/Sekretaris Daerah bertugas untuk memantau serta memeriksa hasil penilaian yang telah dikirim Inspektur Jenderal/Inspektur Utama/Inspektur Daerah/Inspektur sebelum dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.

Apabila ada kekurangan atau perlu perbaikan dalam penilaian tersebut, Sekretaris Jenderal/Sekretaris Menteri/Sekretaris Daerah dapat mengirimkan kembali penilaian tersebut kepada Inspektur Jenderal/Inspektur Utama/Inspektur Daerah/Inspektur untuk diperbaiki kembali.

Apabila hasil PMPRB yang disampaikan oleh Inspektur Jenderal/Inspektur Utama/Inspektur Daerah/Inspektur sudah sesuai

dengan kondisi instansi, maka Sekretaris Jenderal/Sekretaris Menteri/Sekretaris Utama/Sekretaris Daerah mensubmit hasil PMPRB ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.

9. Setiap penilaian yang telah dikirim oleh Sekretaris Jenderal/Sekretaris Menteri/Sekretaris Utama/Sekretaris Daerah ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan segera diperiksa dan dievaluasi oleh tim evaluator.

Kementerian/lembaga/pemerintah daerah menyampaikan hasil PMPRB secara daring kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi/Unit Pengelola Reformasi Birokrasi (UPRBN) paling lambat tanggal 30 April setiap tahunnya. Apabila terdapat perubahan terkait waktu penyampaian, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan informasi melalui surat pemberitahuan.

BAB III

EVALUASI EKSTERNAL PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Model Evaluasi Eksternal

Evaluasi eksternal adalah proses validasi/verifikasi terhadap informasi yang dihasilkan pada proses PMPRB. Setelah hasil PMPRB kementerian/lembaga/pemerintah daerah diterima oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan validasi/verifikasi terhadap informasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang terdapat pada Laporan Hasil Penilaian Mandiri yang dilakukan kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

B. Model Evaluasi Eksternal

1. METODOLOGI PENILAIAN

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi reformasi birokrasi pada komponen pengungkit, adalah teknik "*criteria referenced test*" dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan evaluasi komponen hasil, antara lain menggunakan nilai akuntabilitas kinerja, nilai kapasitas organisasi (*survey internal*), nilai persepsi korupsi (*survey eksternal*), opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan. Kriteria evaluasi tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) reformasi birokrasi. Nilai akhir, kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim evaluator.

2. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk mendukung metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain : telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

3. KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

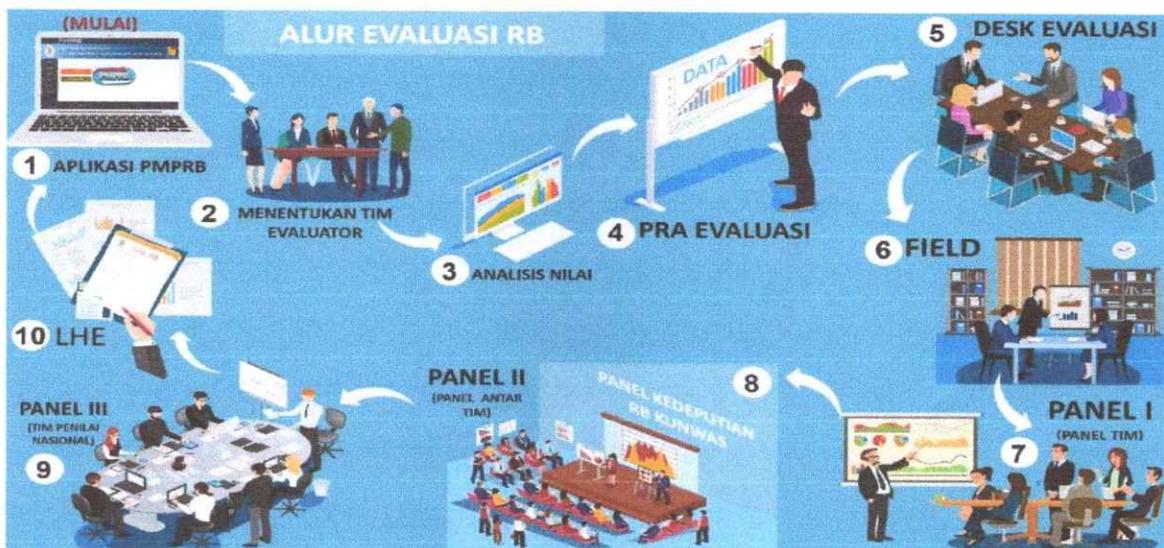
4. PENGORGANISASIAN DAN JADAL PELAKSANAAN EVALUASI

Pengorganisasian evaluasi reformasi birokrasi untuk tingkat pemerintah pusat, pemerintah provinsi/kabupaten/kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam melakukan evaluasi eksternal, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi dapat dibantu oleh instansi-instansi yang menjadi penggerak program reformasi birokrasi di level meso, seperti tertera dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti ;penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Ketua Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan sosialisasi petunjuk pelaksanaan evaluasi dan memonitor pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi. Laporan Hasil Evaluasi secara nasional akan dilaporkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada Komite

Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN). Sementara pelaksanaan evaluasi dilakukan satu kali dalam setahun, yaitu sekitar bulan Juli sampai dengan Desember setiap tahunnya.

5. SKEMA EVALUASI

Agar di dalam melakukan evaluasi secara eksternal ada kesamaan persepsi dan metode, evaluasi akan difokuskan kepada program-program reformasi birokrasi yang sesuai dengan Model pada PMPRB. Disamping itu, evaluasi eksternal juga dapat dilakukan secara tematik, sesuai dengan isu terkini penyelenggaraan pemerintahan. Penilaian dan penyimpulan evaluasi atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dengan menggunakan data awal hasil PMPRB kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Langkah evaluasi dilakukan sebagaimana terlihat pada gambar berikut :



- Tim Penilai Nasional melakukan inventarisasi terhadap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang telah mengirimkan PMPRB yang memenuhi syarat dan ketentuan berlaku;
- Tim Penilai nasional menentukan pembagian tim evaluator kementerian/lembaga/pemerintah daerah berdasarkan pertimbangan kewilayahan;
- Tim evaluator melakukan analisis terhadap nilai yang disampaikan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam PMPRB;
- Berdasarkan hasil analisis nilai PMPR, Tim Evaluator melakukan "Pra Evaluasi" dengan mempelajari jawaban atas setiap kriteria/pertanyaan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB yang telah disubmit oleh setiap instansi. Tujuan dari Pra Evaluasi ini adalah untuk memperkaya pemahaman awal evaluator akan perkembangan implementasi reformasi birokrasi pada setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah;

- e. Setelah mendapatkan pemahaman awal perkembangan implementasi RB Kementerian/lembaga/pemerintah daerah, Tim Evaluator melakukan desk evaluation. *Desk evaluation* dilakukan dengan memverifikasi dan mengkonfirmasi berbagai data dukung maupun bukti (*evidence*) yang diberikan Kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk membuktikan klaim atas jawaban pertanyaan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB;
- f. Jika dibutuhkan, Tim Evaluator akan melakukan Field Evaluation atau evaluasi kunjungan lapangan kepada unit-unit kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang dianggap memerlukan perhatian lebih;
- g. Setelah mendapatkan informasi tentang perkembangan implementasi Reformasi birokrasi Kementerian/lembaga/pemerintah daerah melalui pra evaluasi, *desk evaluation*, dan *field evaluation*, setiap evaluator berkumpul di dalam timnya masing-masing untuk melakukan Panel Awal (Panel Tim);
- h. Selanjutnya kesepakatan yang telah ditetapkan dalam Panel Awal (Panel Tim) akan di ekspos dan didiskusikan pada Panel Kedua (Panel Antar Tim). Dalam Panel Kedua ini, seluruh tim evaluator berkumpul untuk mendengarkan satu per satu hasil evaluasi setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang disampaikan langsung oleh penanggung jawab, ketua, maupun anggota setiap tim evaluator;
- i. Panel Akhir (III) adalah Panel Tim Penilai Nasional untuk mendapatkan persetujuan dari seluruh *stakeholder* yang dianggap memiliki pengetahuan dan tanggung jawab terkait reformasi birokrasi;
- j. Terakhir, Laporan Hasil Evaluasi akan dibuat setelah penetapan hasil dalam Panel Akhir. Laporan Hasil Evaluasi akan memberikan nilai dan narasi yang mendeskripsikan perkembangan reformasi birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

6. PELAPORAN

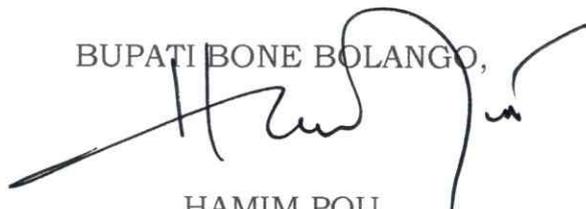
Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain :

- a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Kalimat laporan tidak boleh menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
- b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkan dalam laporan.

PARAF HIERARKIS	
WAKIL BUPATI :	
SEKDA :	
ASISTEN I :	
ASISTEN II :	
ASISTEN III :	
KABAG ORTALA :	

BUPATI BONE BOLANGO,



HAMIM POU



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BONE BOLANGO

Jln. Prof.DR.Ing.B.J.Habibie No.1 PUSAT PERKANTORAN BONE BOLANGO

Nomor : 180/Hkm-Ks/Setda/ /2020

Suwawa, Agustus 2020

Kepada Yth,
BUPATI BONE BOLANGO
Di
Tempat

LEMBAR HARMONISASI PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

OBJEK : PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO TENTANG PEDOMAN
EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
PENGELOLA : BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA
CATATAN : TELAH MEMENUHI PROSES HARMONISASI
LAMPIRAN : 1 (Satu) Berkas
UNTUK : Mohon Persetujuan dan Tanda Tangan Atas Peraturan Bupati
Bone Bolango

KEPALA BAGIAN HUKUM DAN KERJASAMA

JEN AWAL ABDULRAH PAKAYA, SH
NIP. 19730606 200604 1 031



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
SEKRETARIAT DAERAH

Pusat Pemerintahan Jln. Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie Nomor 1 Suwawa

TELAAHAN STAF

Kepada : Yth. Bupati Bone Bolango
Dari : Sekretaris Daerah Kabupaten Bone Bolango.
Nomor : 060/ORTALA-SET-BB/90.9/VIII/2020
Tanggal : 26 Agustus 2020
Hal : Penerbitan Peraturan Bupati Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

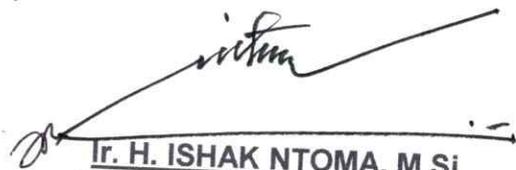
Pertimbangan : a. Bahwa Reformasi Birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara;
b. Bahwa untuk meningkatkan kualitas penerapan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango perlu membuat Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.

Kesimpulan : Berdasarkan pertimbangan diatas, maka dengan ini kami mengharapkan kiranya Bapak dapat memberikan persetujuan guna Penerbitan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.

Saran : Mohon petunjuk dan persetujuan bapak Bupati untuk pembuatan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.

Demikian telaahan staf ini disampaikan dan mohon petunjuk, atasnya disampaikan terima kasih

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BONE BOLANGO,



Ir. H. ISHAK NTOMA, M.Si
NIP. 19641106 199103 1 005
Pembina Utama Madya, IV/d