



BUPATI BONE BOLANGO
PROVINSI GORONTALO
PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO
NOMOR 112 TAHUN 2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2021-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BONE BOLANGO,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Bupati Bone Bolango tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Pohuwato dan Kabupaten bone Bolango Provinsi Gorontalo;

2. 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 dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran

PARAF HIERARKHIS	
WABUP	:
SEKDA	:
ASISTEN I	:
ASISTEN II	:
ASISTEN III	:
KABAG	:

Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango Nomor 8 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021 Nomor 1);

Memperhatikan : 1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja;

2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah;

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;

5. 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 *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2021-2024

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah 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. Bupati adalah Bupati Bone Bolango.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bone Bolango.
5. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan daerah.
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah unsur pelaksana yang melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada dinas ataubadan.
7. Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur.
8. Road Map adalah rencana rinci yang memuat tahapan sistematis mengenai pelaksanaan suatu program kegiatan dalam kurun waktu tertentu.
9. Road Map Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Road Map-RB adalah Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024.
10. Rencana Aksi Daerah Reformasi Birokrasi adalah Rencana Aksi Daerah Reformasi Birokrasi Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024.

Pasal 2

- (1) *Road Map*-RB merupakan bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun.
- (2) *Road Map*-RB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dalam menyelenggarakan Reformasi Birokrasi.
- (3) *Road Map*-RB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pendahuluan;
 - b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
 - c. analisis lingkungan strategis;
 - d. tujuan, sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi 2021-2024;
 - e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi 2021-2026; dan
 - f. penutup.
- (4) *Road Map*-RB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum

dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

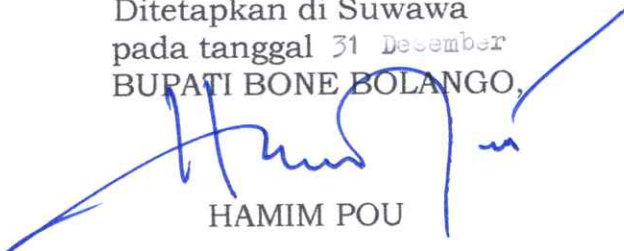
Pasal 3

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor 28 Tahun 2018 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2019–2023 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

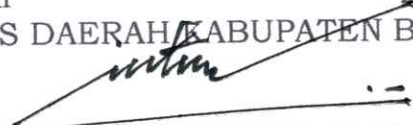
Pasal 4

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

PARAF HIERARKHIS	
WABUP	:
SEKDA	:
ASISTEN I	:
ASISTEN II	:
ASISTEN III	:
KABAG	:

Ditetapkan di Suwawa
pada tanggal 31 Desember 2021
BUPATI BONE BOLANGO,

HAMIM POU

Diundangkan di Suwawa
pada tanggal 2021
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO,


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

BERITA DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2021 NOMOR

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 112 TAHUN 2021

TANGGAL : 31 Desember 2021

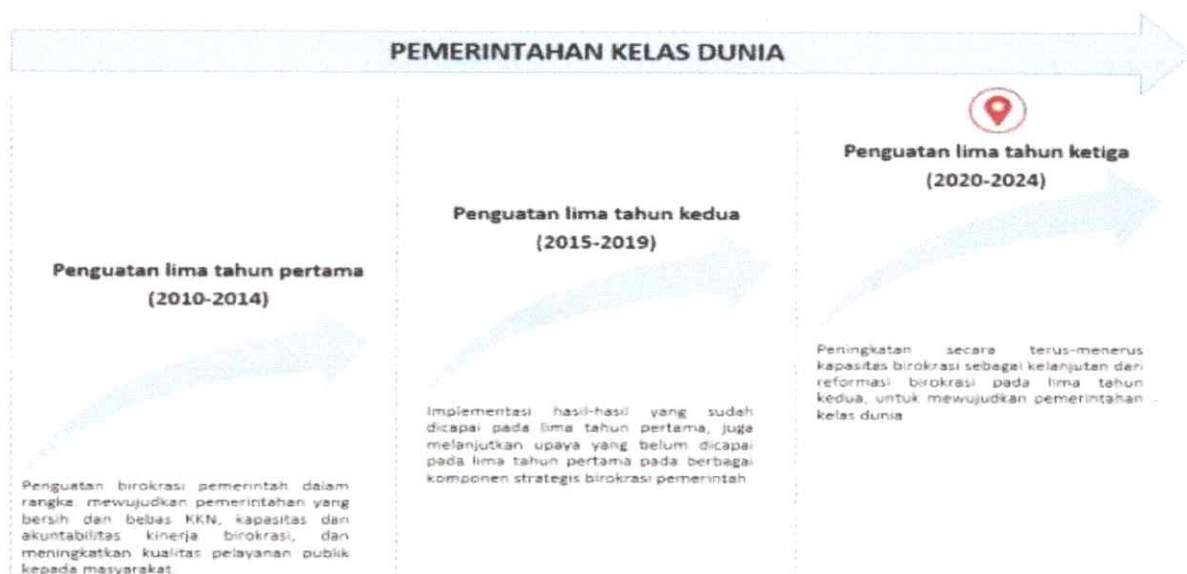
TENTANG : ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN
BONE BOLANGO TAHUN 2021-2024

BAB I
PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan kebutuhan dasar yang wajib dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional. Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah perlu untuk menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan stakeholder yang berkepentingan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode Road Map Reformasi Birokrasi nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Gambar 1.

GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI



Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Periodisasi perjalanan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango tidak terlepas dari pengaruh perkembangan paradigma ilmu administrasi dan tata kelola pemerintahan yang berkembang di Indonesia. Upaya perbaikan tata kelola pemerintahan dilakukan dengan mencari paradigma terbaik yang dapat dipraktikkan di lapangan. Secara umum, penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Bone Bolango mengarah pada praktik paradigma *New Public Management*, yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, serta *New Public Service (Governance)* yang ditunjukkan dengan keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media masa. Meskipun demikian, pada beberapa kondisi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango masih menerapkan beberapa praktik birokrasi weberian, khususnya dalam mengelola pelayanan yang bersifat strategis dan terkait dengan kemandirian daerah. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa saat ini Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango; ketiga paradigma berjalan secara paralel dan digunakan secara kontekstual sesuai dengan kebutuhannya. Tentunya, apapun paradigma yang digunakan, hasil yang ingin diwujudkan adalah Birokrasi yang berkelas dunia.

Road Map ini disusun untuk membantu menjabarkan Visi dan Misi Bupati Bone Bolango terpilih sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone Bolango periode 2021-2024. untuk menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah melaksanakan Reformasi Birokrasi sejalan dengan sasaran strategis masing-masing. Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program Reformasi Birokrasi. Hal ini jelas sesuai dengan

Visi Bupati HAMIM POU, S.Kom, MH dan Wakil Bupati Dr. MERLAN S. ULOLI, SE, MM yaitu; “BONE BOLANGO MAJU CEMERLANG”.

Bahwa Pelayanan publik yang prima serta birokrasi akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci bagi terwujudnya Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi juga mendorong terbentuknya Perangkat Daerah yang keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak Pemerintah Daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya. Tidak hanya itu, sesuai arahan Presiden RI Joko Widodo juga menekankan birokrasi juga harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Berbagai arahan Presiden tersebut menunjukkan bahwa Reformasi Birokrasi harus dibangun secara sistematis dan berkelanjutan. Reformasi Birokrasi harus disadari dan dibangun bersama oleh seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia, tanpa kecuali dalam mewujudkan Visi Indonesia Maju.

Dalam *Road Map* - RB ini, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap perangkat daerah akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tantangan yang dihadapi perangkat daerah. Selain itu, guna meningkatkan kualitas *Road Map* ini dibandingkan dengan *Road Map* sebelumnya, terdapat setidaknya tiga hal yang diperbaharui. **Pertama**, *Road Map* ini lebih menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan. **Kedua**, program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan Perangkat Daerah dan UPTD. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari pemerintah daerah. **Ketiga**, analisis dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan reformasi birokrasi yang lebih utuh. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pembahasan tentang “Evaluasi atas Capaian Reformasi Birokrasi 5 Tahun Terakhir” serta “Analisis atas Lingkungan Strategis”. Kedua pembahasan tersebut menjadi dasar bagi penetapan Sasaran Reformasi Birokrasi, upaya yang perlu dilakukan, serta manajemen atau pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Gambar 2

KERANGKA PIKIR DAN KETERKAITAN ANTAR BAGIAN

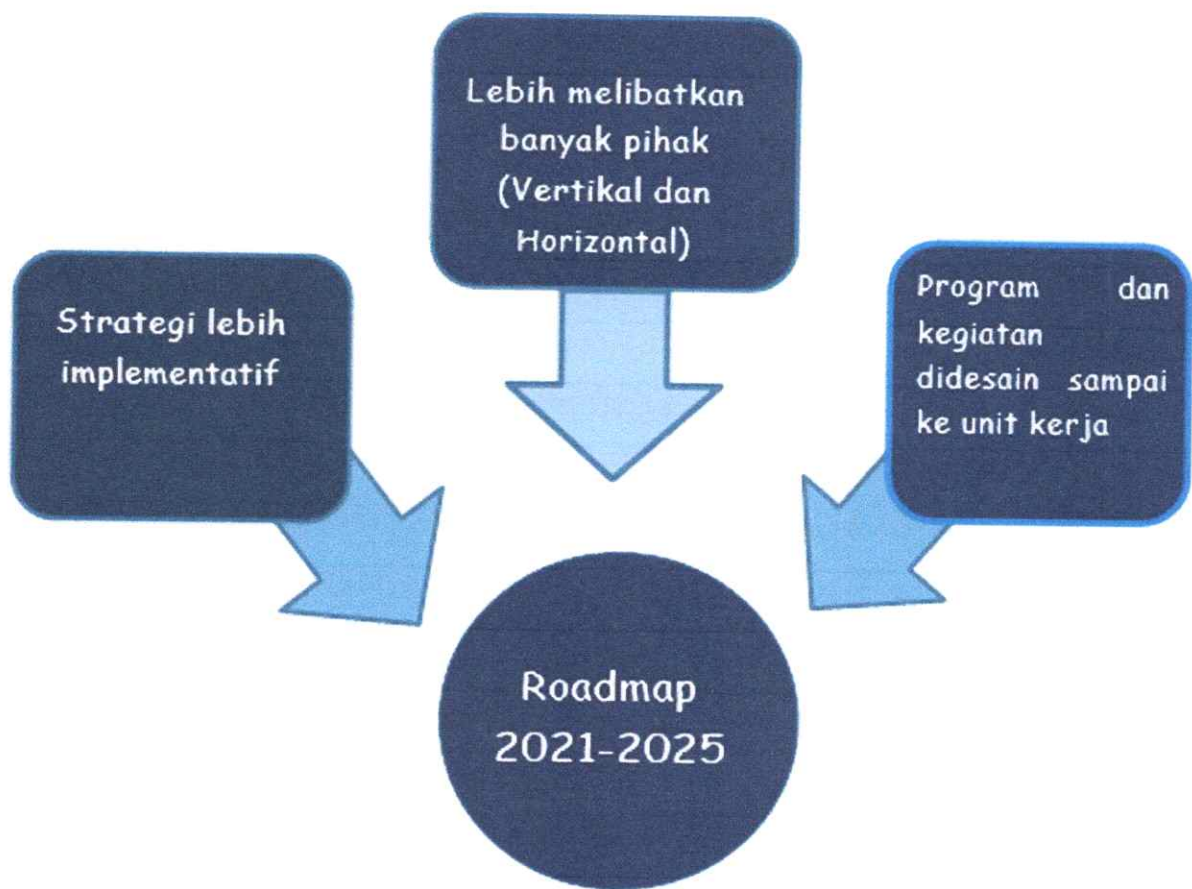
ROAD MAP - RB 2021-2024



Selain itu, pada *Road Map* ini tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan didapatkan dari proses berpikir logis yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti akademisi dari berbagai universitas, praktisi, pengusaha, birokrat, dan masyarakat dengan berdasarkan dua pertimbangan yang sudah disebutkan sebelumnya (evaluasi pencapaian Reformasi Birokrasi 2019-2023 dan Analisis Lingkungan Strategis).

Strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga diformulasikan secara lebih riil menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan, dengan mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan banyak pihak. Pelibatan ini dilakukan secara vertikal, yaitu melibatkan setiap level jabatan dalam pemerintahan dari level paling strategis sampai paling teknis, maupun secara horizontal yaitu melibatkan banyak perangkat daerah terkait, dan unsur di luar pemerintahan seperti masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan politisi.

Gambar 3.
HAL-HAL BARU PADA *ROAD MAP* - RB 2021-2024



BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada periode 2015-2020 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Beberapa aspek yang bersifat implementatif telah dipotret ketercapaiannya sehingga dapat menjadi dasar dalam perencanaan *Road Map* - RB periode selanjutnya. Aspek yang ditinjau diantaranya kebijakan Reformasi Birokrasi, area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi, implementasi program Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, serta ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

A. KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI

Dinamika pelaksanaan dan capaian program Reformasi Birokrasi menjadi pertimbangan dalam perbaikan beberapa kebijakan umum Reformasi Birokrasi. Salah satu isu yang sering muncul dari pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu terkait dengan sinkronisasi aturan di tingkat pusat dan daerah.

Kebijakan yang tertera dalam *Road Map* ini bersifat sebagai panduan umum dalam rangka menyediakan sebuah indikator yang minimum perlu dicapai oleh pemerintah daerah dan perangkat daerah. Aspek ini menjadi pertimbangan mengingat kemampuan masing-masing perangkat daerah tidak sama sehingga perlu penyesuaian target capaian Reformasi Birokrasi. Lebih dari itu, sinkronisasi kebijakan, kontekstualisasi bagi kebutuhan pengguna, pengelolaan pengetahuan berbasis *virtue* yang mapan, serta pengarusutamaan inovasi merupakan komponen resep perubahan tata kelola pemerintahan yang diperlukan bagi menyiapkan pemerintah dan masyarakat menjalani era digital, Revolusi Industri 4.0.

Dalam *Road Map* ini terdapat indikator yang akan disinkronkan dengan RPJMD 2021-2024 dan target capaian dari setiap sasaran Reformasi Birokrasi. Indikator yang disusun juga mempertimbangkan hasil evaluasi indeks Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1

INDEKS REFORMASI BIROKRASI

KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN

2021-2024

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Basis Data TH 2020	Target Tahun Ke-			Kondisi Akhir 2024
			2020	2022	2023	2024	2024
1.	Indeks Pembangunan Manusia	%	69,98	71,34	71,53	72,54	72,54
2.	Angka Harapan Lama Sekolah	tahun	13,57	13,61	13,73	13,86	13,86
3.	Rata - Rata Lama Sekolah	Tahun	8,31	8,38	8,49	8,6	8,6
4.	Angka Harapan Hidup	Tahun	68,46	68,18	68,62	68,73	68,73
5.	Pengeluaran perkapita	Rp	10.052.000	10.486.764	10.727.656	10.968.547	10.968.547
6.	Indeks Pembangunan Gender (IPG)	%	87,54	87,94	88,14	88,34	88,34
7.	Presentase Kemiskinan	%	15,81	15,19	14,59	14,01	14,01
8.	Indeks Pemertaan (Gini Rasio)	%	0,327	0,317	0,31	0,303	0,303
9.	Tingkat Pengangguran terbuka	%	4,48	4,2	4,12	4,04	4,04
10.	Indeks kualitas layanan infrastruktur (IKLI)	Nilai	NA	61,39	65,46	69,27	69,27
11.	Panjang Jalan dalam Kondisi Mantap	%	65,23	67,23	70,23	72	72
12.	Presentase Rumah yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik	%	72,29	75	77	80	80
13.	Presentase Kawasan Permukiman Kumuh yang di Tangani	%	4,58	9,68	14,78	19,87	19,87
14.	Presentase jumlah rumah tangga yang mendapat akses terhadap air minum	%	NA	80,01	80,57	81,03	81,03
15	Indeks Desa Membangun	Nilai	0,6751	0,7072	0,7179	0,7286	0,7286
16	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup	%	73,96	76,10	76,32	76,55	76,55
17	Indeks Kinerja Pengeolaan Sampah (IKPS)	Nilai	82,30	82,65	82,95	83,15	83,15
18	Indeks Resiko Bencana	nilai	102,04	101,98	101,85	100,62	100,62
19	Laju Pertumbuhan Ekonomi	%	0,06	2,01	3,45	4,77	4,77
20	Jumlah realisasi investasi	Rp	187.993.810.000	250.000.000.000	300.000.000.000	360.000.000.000	360.000.000.000
21	Persentase pertumbuhan UMKM	%	9,80	12	14	16	16
22	Pertumbuhan PDRB Sektor Pertanian, Kehutanan, Perikanan	%	-0,79	5,31	5,41	5,5	5,5
23	Jumlah Kunjungan Wisatawan	orang	303.247	320.000	340.000	370.000	370.000
24	Indeks Reformasi Birokrasi	nilai	56,63	60,01	65,01	70,01	70,01

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Basis Data TH 2020	Target Tahun Ke-			Kondisi Akhir 2024
			2020	2022	2023	2024	2024
25	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Nilai	3	3,8	4	4,05	4,05
26	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	85,8	86,3	87,5	88,2	88,2
27	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	2,4	2,7	3	3,3	3,3
28	Indeks SPBE	Nilai	2,30	2,64	2,98	3,32	3,32
29	Predikat LPPD	Peringkat	108	88	68	50	50
30	Nilai SAKIP	Nilai	75,02	76,03	77,04	78,05	78,05

Berdasarkan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 oleh Tim Evaluator Kementerian PAN dan RB, yang tertuang dalam surat Kementerian PAN dan RB Nomor : B/505/RB.06/2021 tanggal 31 Maret 2021, sebagai berikut :

1. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango adalah **56,63** atau kategori **"CC"** terinci sebagai berikut :

Tabel 2

INDEKS REFORMASI BIROKRASI HASIL EVALUASI

No	Komponen Penilaian	Bobot	2020
A Komponen Pengungkit			
	I. Pemenuhan	20	8,08
	II. Hasil antara Area Perubahan	10	4,04
	III. Reform	30	9,03
Total Komponen Pengungkit		60	21,15
B Komponen Hasil			
1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10	8,25
2	Kualitas Pelayanan Publik	10	9,13
3	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10	9,35
4	Kinerja Organisasi	10	8,75
Total Komponen Hasil		40	35,48
Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)		100,00	56,63

2. Pemerintah Kabupaten Bone Bolango selama tahun 2020 telah melakukan berbagai upaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi, baik tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) maupun OPD, namun masih dijumpai beberapa hal yang perlu diperbaiki, antara lain:

- a) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB sudah mulai berjalan di Pemerintah Kabupaten Bone bolango, namun masih lebih focus dilaksanakan di tingkat Pemda, belum menyeluruh di tingkat OPD;
- b) Monitoring dan evaluasi atas rencana aksi reformasi birokrasi belum dilakukan secara berkala untuk menilai perkembangan reformasi birokrasi di kabupaten Bone Bolango;
- c) Identifikasi dan harmonisasi peraturan yang tumpang tindih serta monitoring dan evaluasi atas system pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan belum dilakukan secara optimal;
- d) Tindak lanjut atas surat Edaran Menteri PANRB Nomor 382 s.d 393 Tahun 2019 tentang Langkah strategis dan konkret penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PANRB nomor 28 Tahun 2019 tentang penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan fungsional belum diterapkan secara menyeluruh;
- e) Peta proses Bisnis yang disusun belum sepenuhnya mengacu pada kinerja utama baik di tingkat Pemda maupun di tingkat OPD, sehingga struktur organisasi yang terbentuk belum sepenuhnya ideal dan belum menunjukkan bentuk penyederhaan organisasi yang berbasis kinerja;
- f) Penerapan *e-Gov* di lingkungan Pemerintah Kabupaten sudah mulai dilakukan namun belum sepenuhnya terintegrasi, mengingat belum adanya *Grand Design* pengembangan aplikasi antar OPD, sehingga belum optimal pemanfaatannya. Salah satu diantaranya adalah penggunaan aplikasi manajemen kinerja yang belum sepenuhnya terintegrasi antara perencanaan, penganggaran, pelaporan maupun sebagai sarana peniaian capaian kinerja individu;
- g) Belum optimalnya penguatan system manajemn SDM antara lain mengenai tindak lanjut hasil *assessment* sebagai dasar pengembangan karier individu berbasis kompetensi, penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) belum menyeluruh dan belum dilakukannya pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/suksesi;

- h) Penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) masih perlu dilakukan;
- i) Tingkat kepatuhan atas LHKASN di Kabupaten Bone Bolango masih rendah yaitu sebesar 35,44%. Selain itu, implementasi kebijakan pengawasan internal juga masih perlu di tingkatkan, tidak hanya sebatas terdapat kebijakan akan pengawasan serta sosialisasinya, namun lebih harus ditingkatkan pemanfaatannya dan harus dilakukan monitoring serta evaluasi atas kebijakan tersebut;
- j) Pembangunan zona integritas belum cukup masih dan intensif dilakukan pada unit kerja yang memberikan layanan utama dan strategis, sehingga belum dapat mewujudkan unit kerja yang memiliki predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM);
- k) Upaya-upaya peningkatan pada pelayanan public sudah mulai dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Bone Bolango, mulai dari perbaikan sarana prasarana maupun fasilitas lainnya, termasuk juga menerapkan survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Sebagian besar OPD. Namun yang menjaddi catatan adalah hasil dari survei tersebut belum sepenuhnya ditindaklanjuti dan dijadikan dasr perbaikan untuk menjawab permasalahan yang ada yang diharapkan oleh pengguna layanan;
- l) Capaian akuntabilitas kinerja dan keuangan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango menunjukan hasil yang sangat bai dengan nilai SAKIP 75,02 / predikat BB tahun 2019 dan akuntabilitas keuangan dengan WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari BPK pada tahun 2019;
- m) Survei eksternal terhadap masyarkat yang telah mendapatkan pelayanan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango menunjukan hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

No	Hasil Survei	Indeks	
		2019	2020
1	Survei Eksternal Kualitas Pelayanan	3,44	3,65
2	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	3,48	3,74

- 1) Hasil survei persepsi pelayanan tahun 2020 mengalami kenaikan, hal ini menunjukan bahwa kualitas layanan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Bone bolango telah mampu

meningkatkan kepuasan penerima layanan Terhadap pelayanan yang telah diberikan;

- 2) Hasil survei persepsi korupsi tahun 2020 juga mengalami kenaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa upaya pembangunan system integritas yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango telah mampu meningkatkan persepsi para penerima layanan terhadap penerapan anti korupsi.
- n) Hasil Survei Integritas jabatan terhadap responden pegawai Pemerintah Kabupaten Bone bolango menunjukkan **indeks 3,75** dari skala 5. Secara keseluruhan, hanya 49% responden yang memahami kinerjanya, ukuran kinerjanya dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Sedangkan 51% responden belum sepenuhnya memahami kinerjanya, ukuran kinerjanya, atau kontribusinya terhadap kinerja organisasi.

B. AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* - RB. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, kedelapan area tersebut oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dinilai masih relevan untuk dijalankan. Namun demikian, dalam rangka menyesuaikan dengan dinamika pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Bone Bolango melakukan klusterisasi/*regrouping area* berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Harapannya, dalam *Road Map* baru ini tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan output dari masing-masing area. Selain isu klusterisasi/*regrouping area* perubahan, muncul usulan dari perangkat daerah untuk diberi keleluasaan dalam memprioritaskan program Reformasi Birokrasi sesuai dengan kebutuhan di perangkat daerah masing-masing. Berdasarkan prioritas, delapan area perubahan dapat menjadi semacam "*list of priority*" yang masing-masing perangkat daerah diberi keleluasaan untuk menentukan fokus prioritas dan kemudian menyusun program yang relevan. Dengan demikian, area perubahan tersebut lebih dipandang sebagai sebuah model atau pola yang pencapaiannya disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing perangkat daerah. Area Reformasi Birokrasi dan filosofi dibalik desain Reformasi Birokrasi tersebut dapat dievaluasi melalui umpan-balik hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi itu sendiri. Dalam hal ini terdapat delapan

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

Gambar 4.

AREA PERUBAHAN



C. IMPLEMENTASI PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi telah menjadi prioritas nasional sejak dikeluarkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada tahun 2010. Sudah hampir satu dekade berjalan, secara umum Reformasi Birokrasi masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pemerintah daerah. Hingga saat ini, beberapa Perangkat Daerah belum menjalankan agenda Reformasi Birokrasi. Hasil evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi, khususnya di tingkat Perangkat Daerah, ditemukan bahwa berbagai program Reformasi Birokrasi minim value karena para Aparatur di Perangkat Daerah tidak memahami filosofi program yang bersangkutan. Program seringkali diadopsi dari daerah lain yang dianggap berhasil, meskipun secara kontekstual tidak sesuai dengan kebutuhan daerah yang mengadopsi program tersebut. Hal ini terjadi karena penyusunan dan pelaksanaan berbagai program reformasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah ditujukan hanya sekedar untuk memenuhi indikator evaluasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, namun tidak menjawab permasalahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal birokrasi. Melihat kondisi ini, “*demand-based reform*” perlu menjadi fokus pemerintah daerah dan perangkat daerah ke depan. Proses pembelajaran dalam transfer kebijakan dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah

lain yang dianggap relatif berhasil dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi mutlak diperlukan. Tidak hanya ini perlu diusahakan dalam meningkatkan adaptasi kontekstual masing-masing Perangkat Daerah tetapi juga menciptakan value baru yang mendukung internalisasi perubahan *mind-set* dan *culture-set*-nya. Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa dari kedelapan area perubahan dan indikator yang ada di dalamnya, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pencapaian akuntabilitas kinerja diusulkan menjadi target yang diprioritaskan, dengan alasan bahwa akuntabilitas kinerja menjadi pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya. Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam melakukan penilaian perkembangan Reformasi Birokrasi cakupan penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1. Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dalam mendorong untuk melakukan internalisasi atas perubahan pola pikir, maka diperlukan suatu perubahan peraturan untuk mengganti paradigma yang lama. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Telah dibangun karakter dan budaya kinerjanya agar lebih berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat dan persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, undang-undang ini mendorong peningkatan kualitas manajemen aparatur sipil negara dalam suatu sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari proses rekrutmen dan seleksi pengembangan kompetensi, penempatan, promosi, rotasi, dan karir.

Salah satu usaha pemerintah kabupaten merubah mindset ASN dari bekerja dengan bersandar pada anggaran menjadi lebih kreatif dalam

melaksanakan pembangunan dan memberikan kepuasan masyarakat dengan percepatan dalam memberikan pelayanan dengan berbagai inovasi baik inovasi baru maupun replikasi dari inovasi yang telah berhasil diterapkan di daerah lain. Pemerintah Kabupaten Bone Bolango juga telah menunjuk 54 Agent Of change melalui SK Bupati Nomor 145/SK/BUP-BB/140/2020 yang diharapkan akan menjadi motor penggerak dalam melaksanakan perubahan. Agen perubahan wajib menjadi teladan dengan menjaga konsistensi antara pikiran, ucapan, tindakan, dan perilakunya. Sebelum mengajak orang lain berubah, agen perubahan harus sudah menunjukkannya dengan mampu mempengaruhi diri sendiri. Sebelum meminta orang lain berinovasi, agen harus telah memiliki inovasi. Peran agen perubahan di Kabupaten Bone Bolango sudah mulai terlihat. Adanya inovasi-inovasi yang bukan hanya sebagai output bahkan sudah ber outcome. Contohnya Inovasi Aplikasi SIKAP yang saat ini sudah dimanfaatkan oleh masyarakat karena memudahkan dalam pembayaran pajak. Selain itu dalam rangka pencapaian target penurunan stunting, agen perubahan aktif melaksanakan kegiatan inovasi dan salah satunya adalah one village one nurse (OVON) yaitu menempatkan 1 perawat di setiap desa untuk memantau perkembangan gizi terutama pada 1000 hari kehidupan. Di bidang catatan sipil dan kependudukan, untuk mempermudah masyarakat mengurus dokumen kependudukan, dinas kependudukan dan catatan sipil merilis sistem administrasi kependudukan (SIDIA). Dengan menggunakan aplikasi ini masyarakat dapat mengurus akta kematian, akta kelahiran, kartu keluarga dan mutasi penduduk hanya dengan mengirimkan foto kelengkapan administrasi melalui aplikasi dan setelah melalui verifikasi mereka dapat mencetak sendiri dokumen tersebut.

2. Deregulasi Kebijakan

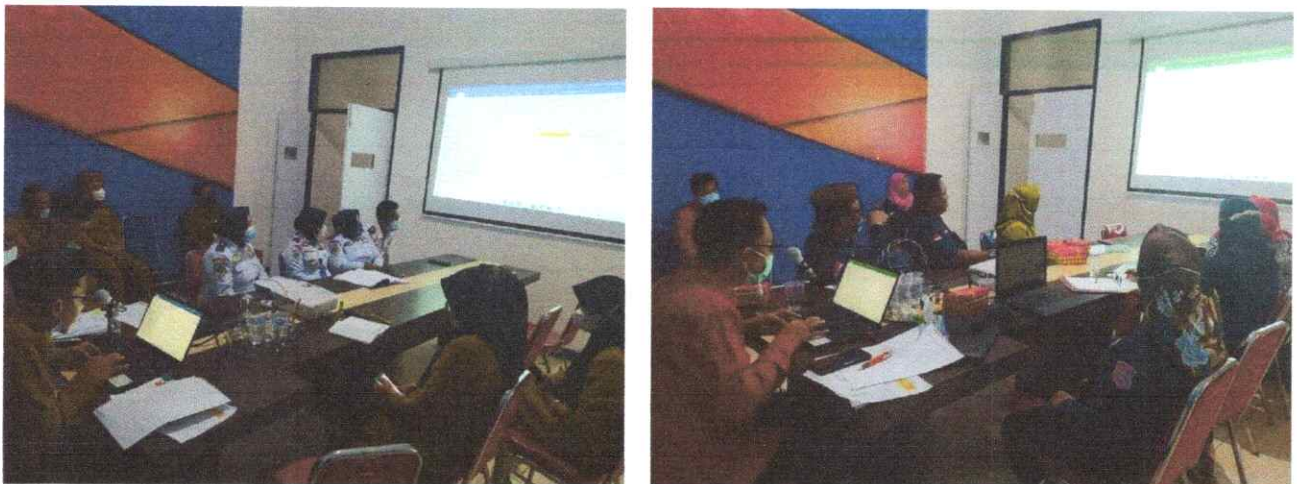
Dalam *Road Map* ini deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan. Pemerintah Kabupaten Bone Bolango mesti menyesuaikan dengan kebijakan Pemerintah dalam penyusunan regulasi baik peraturan daerah maupun peraturan bupati dalam rangka mempercepat pemberian pelayanan. Secara nyata, Pemerintah Kabupaten Bone Bolango telah melakukan identifikasi, harmonisasi serta penataan peraturan perundang-undangan. beberapa kebijakan yang telah diterbitkan oleh Kabupaten Bone Bolango untuk peningkatan

pelayanan publik antara lain Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik, Peraturan Bupati Nomor 10 tahun 2020 tentang Pedoman Tata Laksana Kerja TIM Teknis Perizinan dan Non Perizinan Kab. Bone Bolango, Peraturan Bupati Nomor 15 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan MALL PELAYANAN PUBLIK Kab. Bone Bolango serta Surat Keputusan Bupati Bone Bolango Nomor: 26 Tahun 2020 Tanggal 12 Mei 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (WBS).

3. Penataan Organisasi

Penyederhanaan Birokrasi dilakukan melalui pengkajian yang matang guna mendapatkan bentuk Perangkat Daerah yang efektif, efisien dan tepat fungsi. Penyederhanaan Birokrasi secara Substansial, tidak hanya terbatas pada struktur, tetapi juga aspek kultur dan inovasi kerja.

Gambar 5. Rapat Pembahasan Penyesuaian Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi



Gambar 6. Rapat pembahasan struktur OPD Baru



4. Perbaiki Tata Laksana.

Gambar 7. Bimtek Penyusunan Peta Proses Bisnis Kab. Bone Bolango



Gambar 8. Penyusunan Proses Bisnis Kabupaten Bone Bolango

5. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dituntut untuk melaksanakan merit system sehingga tercipta ASN yang profesional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi sesuai dengan peta jabatan yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutmen ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak dipungut biaya, sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel. Karena hasil seleksi dapat diketahui secara langsung (*real time*) tanpa perlu menunggu lama (hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian). Sejak pengadaan CPNS tahun 2017, Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango telah menggunakan sistem CAT dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Sehingga nantinya akan di dapat ASN yang benar-benar kompeten dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Kriteria penetapan dan kebutuhan ASN serta pelaksanaan seleksi ASN diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, begitu juga dengan penentuan kelulusan peserta seleksi yang berdasarkan nilai ambang batas (*passing grade*) yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Bagi peserta seleksi CPNS yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan/*passing grade* akan diambil kelipatan tiga besar berdasarkan alokasi kebutuhan/formasi masing-masing jabatan untuk mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Tahap akhir penilaian akan dilakukan

integrasi nilai SKD dan SKB untuk menentukan peserta yang berhak dinyatakan lulus akhir seleksi CPNS. Hal ini mengingat bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih, kompeten, dan melayani, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki standar nilai kompetensi dasar bagi Pegawai Negeri Sipil serta standar nilai kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural (bagi PPPK) agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan peranannya sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelayan masyarakat.

Upaya lain yang telah dilakukan dalam mendorong terciptanya ASN unggul dan berdaya saing tinggi adalah diterapkannya Talent Pool ASN sebagai dasar pengembangan karier ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit walaupun saat ini hanya pada beberapa Jabatan Pimpinan tinggi Pratama dan Jabatan Administrator. Talent Pool ASN diharapkan dapat mewujudkan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN melalui penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, berbasis kompetensi dan kinerja. Selain itu, penataan sumber daya manusia aparatur juga diarahkan agar kinerja setiap pegawai selaras dengan pencapaian kinerja organisasi. Untuk itu, penerapan manajemen kinerja yang efektif melalui perencanaan kinerja pegawai, bimbingan kinerja, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai menjadi kata kunci di dalamnya.



Gambar 9. Talent Pool Pejabat Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kab. Bone Bolango

6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pemerintah Kabupaten Bone Bolango terus menerus mendorong penguatan Akuntabilitas Kinerja melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di seluruh perangkat daerah. Hal ini sesuai dengan perintah presiden dalam berbagai kesempatan yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBN/APBD yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien. Pada Tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Bone Bolango melakukan identifikasi atas pemborosan anggaran. Dari hasil identifikasi tersebut terdapat beberapa program kegiatan yang dianggap tidak efektif dan efisien dalam pencapaian indikator tujuan di masing-masing organisasi perangkat Daerah, maka di tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Bone Bolango melakukan *Cutting Program* dari 257 program menjadi 242 program serta *Cutting Kegiatan* dari sejumlah 493 menjadi 448 kegiatan dengan total penghematan yang di refocusing senilai 75.156.749.370 (*tujuh puluh lima miliar seratus lima puluh enam juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah*), Penerapan strategi *Crosscutting* serta menerapkan pola *Money Follow Program-Program Follow Result*. Strategi ini dilaksanakan dalam rangka rasionalisasi anggaran yang tidak secara langsung bermanfaat bagi masyarakat, penyatuan kegiatan kecil yang outputnya serupa agar efisien, focus pada kegiatan utama yang menunjang capaian kinerja, serta menyatukan kegiatan-kegiatan identik di beberapa OPD agar dilaksanakan pada satu OPD pengampu kinerja.

Tabel 3

HASIL PENYELENGGARAAN SAKIP



No	KOMPONEN YANG DINILAI	Nilai (Tahun)			
		Bobot	2018	2019	2020
A	Perencanaan Kinerja	30	23,74	24,26	25,24
B	Pengukuran Kinerja	25	15,29	19,06	19,50
C	Pelaporan Kinerja	15	12,30	12,30	12,34
D	Evaluasi Internal	10	8,11	8,17	8,26
E	Capaian Kinerja	20	11,15	11,23	10,80
Nilai Hasil Evaluasi		100	70,58	75,02	76,14
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB	BB	BB

Berdasarkan hasil evaluasi atas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dapat dipahami bahwa Kinerja Pemerintah Kabupaten Bone Bolango setiap tahunnya mengalami peningkatan.

7. Penguatan Pengawasan.

Percepatan Reformasi Birokrasi dihadapkan pada tantangan luasnya wilayah Kabupaten Bone Bolango, banyaknya Perangkat Daerah dan beragamnya jenis pelayanan. Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pencanangan pembangunan Perangkat Daerah percontohan (*role model*) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada perangkat daerah yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Proses pembangunan menuju WBK dan WBBM telah diusulkan DPMPTSP, DISDUKCAPIL dan UPT RSUD Toto Kabila. Meskipun hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB belum berhasil menetapkan Perangkat Daerah sebagai WBK ataupun WBBM. Oleh karena itu, pembangunan Zona Integritas merupakan program *Quick wins* dalam rangka penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

Penguatan pengawasan di kabupaten bone bolango dilaksanakan melalui Penanganan Gratifikasi yang dibentuk Berdasarkan SK Bupati Bone Bolango Nomor : 24.b/KEP/BUP.BB/105/2019 Tanggal 11 Januari 2019 Tentang Pembentukan Unit Pengelolaan Gratifikasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, menyelenggarakan SPIP sesuai SK Bupati Bone Bolango Nomor 3 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, menangani Pengaduan Masyarakat dengan SOP Pengaduan Masyarakat Nomor : 700/Inspekt-BB/XII/2020, serta Penanganan WBS telah dibuat pedoman yang disahkan oleh SK Bupati Bone Bolango Nomor : 26 Tahun 2020 Tanggal 12 Mei 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (WBS) melalui Website : <https://inspektorat.bonebolango.go.id>.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan prima tersebut harus dimiliki oleh semua perangkat daerah. Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari pelaksanaan bimbingan dan pendampingan terkait bidang pelayanan publik yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah kepada perangkat daerah. Selain itu, bukti terjadi peningkatan kualitas pelayanan publik tidak terlepas dari pengukuran indeks pelayanan publik sebagai alat evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan, dimana ada 6 aspek yang digunakan dalam pengukuran indeks yaitu pemenuhan Kebijakan Pelayanan (standar pelayanan, maklumat pelayanan dan survei kepuasan masyarakat), peningkatan Profesionalisme SDM, peningkatan kualitas Sarana dan Prasarana, pemanfaatan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP), pengelolaan konsultasi dan pengaduan (termasuk penerapan LAPOR!), serta penyelenggaraan inovasi dalam pelayanan publik, berlomba-lomba dipenuhi oleh unit layanan yang dievaluasi. Kualitas Pelayanan Publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango tercermin dari hasil survei kepuasan masyarakat. Hasil survei pada tahun 2020 menunjukkan persepsi masyarakat atas kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dengan nilai sebesar 85,44 atau berdasarkan indeks sebesar 3,42 dan masuk pada kategori mutu pelayanan BAIK (B). Nilai tersebut mengalami peningkatan

apabila dibandingkan dengan hasil survei tahun 2019 yang nilainya hanya sebesar 81,3 atau berdasarkan indeks sebesar 3,25.

Berikut tren positif indeks pelayanan publik yang merupakan hasil dari evaluasi pelayanan publik sebagai berikut:

Tabel 4
HASIL SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT

No.	Tahun	Nilai SKM	Kategori
1.	2016	66,8 (indeks 2,67)	Kurang Baik
2.	2017	73,4 (indeks 2,94)	Kurang Baik
3.	2018	73,8 (indeks 2,95)	Kurang Baik
4.	2019	81,3 Indeks 5,25)	BAIK
5.	2020	85,44 (Indeks 3,42)	BAIK

sementara itu pada hasil penilaian kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB terhadap unit kerja penyelenggara pelayanan dalam hal ini Dinas PMPTSP dan Tenaga Kerja dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bone Bolango yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan indeks pelayanan publik Kabupaten Bone Bolango dengan nilai rata-rata berada pada angka 4,23 atau A- dengan predikat Sangat Baik.

Adapun yang terkait dengan inovasi pelayanan di beberapa unit layanan/Perangkat Daerah juga semakin meningkat. Dengan adanya inovasi tersebut diharapkan mampu melakukan terobosan layanan yang baik, efektif dan efisien. Meskipun inovasi layanan yang diimplementasikan tersebut belum masuk kategori sebagai TOP 99 dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik tahun 2020. Dalam KIPP tahun 2020 tersebut, Pemerintah Kabupaten Bone Bolango hanya mengirimkan sebanyak 2 inovasi pelayanan publik. Pemerintah Kabupaten Bone Bolango juga mendorong partisipasi masyarakat dalam perbaikan penyelenggaraan pelayanan publik. Melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!), masyarakat dapat memberikan aduan, masukan ataupun apresiasi atas pelayanan publik. Sampai tahun 2018 SP4N-LAPOR telah

terhubung dengan Kementerian PAN dan RB, namun belum optimalnya pengelolaan SP4N-LAPOR di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah sehingga pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat belum sepenuhnya dimasukkan dalam SP4N-LAPOR.

Hadirnya Mall Pelayanan Publik (MPP) di awal Tahun 2020 ditandai dengan diresmikannya Mall Pelayanan Publik (MPP) tersebut oleh Menteri Koordinator Hukum dan HAM bapak Prof. Dr. Mahfud MD serta Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bapak Cahyo Kumolo, SH, Mall Pelayanan Publik menyelenggarakan layanan publik yang diselenggarakan secara terintegrasi antara pelayanan pusat dan pelayanan daerah dalam satu gedung pelayanan yang diwujudkan dalam pembangunan Mall Pelayanan Publik (MPP).



Gambar 10. Mall Pelayanan Publik Kab. Bone Bolango

Dengan adanya Mall Pelayanan Publik, masyarakat semakin merasakan kemudahan, transparansi, dan kecepatan pelayanan dalam mengurus berbagai jenis layanan atau perizinan baik secara individu maupun sebagai badan usaha. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tetap memprioritaskan dan mendorong Perangkat Daerah untuk meningkatkan Indeks Pelayanan Publik-nya melalui 6 aspek, termasuk di dalamnya mengembangkan/membangun sistem pelayanan terintegrasi (Mall Pelayanan Publik), Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik (e-Services), Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR) yang responsif, dan juga inovasi pelayanan publik. Dalam implementasi Program Reformasi Birokrasi tersebut tentunya bukan tanpa masalah atau kendala.

Secara umum masalah yang dihadapi adalah pengorganisasian dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi. Dalam konteks (1) perencanaan dan penganggaran yang belum terintegrasi dengan agenda Reformasi Birokrasi, (2) belum ada Dana Alokasi Khusus (DAK) dalam pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi sehingga secara keuangan Reformasi Birokrasi dilaksanakan sebagai pelengkap dengan pendanaan seadanya. Dalam konteks (3) *machinery* pelaksanaannya, kedudukan dan bentuk tim pelaksana Reformasi Birokrasi masih belum jelas sehingga pelaksanaan juga masih belum optimal.

D. DAMPAK/HASIL KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI

Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode sebelumnya menunjukkan bahwa upaya menuju Pemerintahan Berkelas Dunia yang telah dilaksanakan menghasilkan beberapa perubahan. Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik. Kebijakan Reformasi Birokrasi di tahun 2019-2023 ditujukan untuk mencapai tiga (3) sasaran utama yaitu; (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2) Birokrasi yang efisien dan efektif, dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Keberhasilan pencapaian tiga (3) sasaran tersebut diukur dengan beberapa indikator yang tertuang dalam *Road Map* - RB 2019-2023.

Tabel 5

PENCAPAIAN SASARAN PADA ROADMAP - RB TAHUN
2016-2020

- 1. Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintah Daerah
 - a) Sumber Daya Manusia

Sasaran	Indikator	Target			Realisasi
		2019	2020	2021	
Tersusunnya dan termemanfaatkannya informasi jabatan	Prosentase unit kerja organisasai yang sudah Menyusun informasi jabatan	100%	100%	100%	98%
	Pemda memanfaatkan informasi jabatan dalam penataan pegawai	100%	100%	100%	98%
Tersusunnya Analisis Jabatan	Presentase Organisasi Perangkat Daerah yang telah menyusun Dokumen Analisisi Jabatan	100%	100%	100%	98%
	Pemda memanfaatkan hasil analisis jabatan dalam penataan pegawai	100%	100%	100%	98%

Sasaran	Indikator	Target			Realisasi
		2019	2020	2021	
Tersusunnya Analisis Beban Kerja	Presentase untuk organisasi yang sudah Menyusun analisis beban kerja	100%	100%	100%	98%
	Pemda memanfaatkan informasi jabatan dalam rangka restrukturisasi organisasi	100%	100%	100%	100%
Tersedianya dokumen standar kompetensi Jabatan	Prosentase unit kerja organisasi yang sudah memiliki dokumen standar kompetensi jabatan	60%	80%	100%	5,2%
	Pemda menerapkan standar kompetensi dalam penataan jabatan	60%	80%	100%	5,2%
Kinerja Individu Terukur	Presentase pegawai yang pencapaian kinerja sesuai target	60%	80%	100%	95%
	Jumlah Pegawai yang telah diassessment	100%	100%	100%	95%
	Prosentase kepatuhan pegawai yang memenuhi:				
	Aturan Disiplin	100%	100%	100%	100%
	Penyampaian LHKPN	75%	85%	100%	100%
	Budaya Kerja/etika	50%	90%	100%	100%
	MOU antara Sekda dan KPK	75%	80	90%	100%
	Fakta Integritas atas 100% lapor tepat waktu LHKPN dan LHKASN	100%	100%	100%	76,38%
Adanya Pola Krier	Tersusunnya Pola Karier	40%	60%	75%	75%
Peta kesejangan kapasitas pegawai berbasis kompetensi	Prosentase unit kerja Menyusun peta kesejangan kapasistas pegawai berbasis kompetensi	30%	60%	75%	75%
Pengembangan data Pegawai yang mutakhir dan akurat	Sistem Aplikasi database kepegawaian berbasis IT	1	1	1	1
Diterapkannya diklat pegawai berbasis kompetensi	Tersedianya database diklat bagi pegawai	1	1	1	1
	Tersusunnya peddoman diklat berbasis kompetensi	1	1	1	0
	Jumlah diklat yang diselenggarakan sesuai kebutuhan pegawai	25	27	30	42

b) Penguatan Pengawasan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target			
		2019	2020	2021	Realisasi
Meningkatnya Kapasitas dan kualitas SDM APIP	Aparatur pengawasan yang bersertifikat	34 orang	36 orang	40 orang	40 Orang
	Presentase pegawai yang ditingkatkan kompetensinya sesuai kebutuhan unit kerja	75%	80%	100%	100%
Menurunnya kasus dan penyimpangan yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintah	Persentase penyelesaian kasus pengaduan masyarakat yang ditangani	80%	85%	90%	90%
	Menurunnya jumlah KKN di lingkungan Pemda Kabupaten Bone Bolango	5 kasus	4 kasus	3 kasus	
	Menurunnya pelanggaran disiplin	20 kasus	18 kasus	15 kasus	79 kasus
Ditetapkannya unit kerja organisasi sebagai zona integritas menuju wilayah Bebas Korupsi (WBK)	Jumlah unit kerja organisasi sebagai Zona Integritas menuju WBK	1	2	3	0

c) Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Sasaran Perubahan	Indikator	Target			Realisasi
		2019	2020	2021	
Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja	Nilai SAKIP dengan kualitas yang di tingkatkan	BB	A	A	BB
Tersusunnya kualitas indikator kinerja utama OPD	Hasil analisis review IKU	46	46	46	46
	Prosentase unit kerja organisasi yang Menyusun IKU berbasis outcome	46	46	46	46

Sasaran Perubahan	Indikator	Target			Realisasi
		2019	2020	2021	
Dirumuskannya RPJMD yang baru dan Renstra OPD tahun 2016 – 2021 lebih berorientasi otucome	Tersusunnya rumusan RPJMD Tahun 2016 - 2021	1	1	1	1
	Tersusunnya Renstra OPD Tahun 2016-2021	46	46	46	46

2. Prioritas Yang Harus Terus Terpelihara

a) Pertahankan Opini WTP dari BPK

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Mempertahankan opini WTP dari BPK	Opini BPK	WTP	WTP	WTP

b). Meningkatnya Nilai AKuntabikitas Kinerja oleh MENPAN-RB

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningktnya nilai akuntabilitas kinerja menjadi A	Nilai Akuntabiitas Kinerja	A	A	A

c). Pemenuhan kewajiban bagi pimpinan untuk menyerahkan LHKPN

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya pejabat yang telah menyerahkan LHKPN	Proses pejabat yang telah menyerahkan LHKPN	100%	100%	100%
	Proses ASN yang telah menyerahkan LHKASN	100%	100%	100%

d) Pemberian Beasiswa Pendidikan Kabupaten Bone Bolango

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pelayanan beasiswa Pendidikan kabupaten Bone Bolango	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	Baik	Baik	Baik

3. Prioritas yang Terkait dengan Peningkatan Kualitas Pelayanan

1) Pelayanan Sektor-sektor tertentu

Sasaran perubahan pada pelayanan sector-sektor tertentu yang strategis dan memerlukan jangka waktu secara bertahap untuk melakukan peningkatan kualitas pada pemda Kabupaten Bone Bolango yaitu :

a. Pelayanan pengadaan barang dan jasa

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pengadaan barang jasa secara elektronik	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	baik	baik	Baik

b. Pelayanan Perpustakaan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pelayanan perpustakaan	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	baik	baik	Baik

c. Pelayanan penyediaan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK)

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pelayanan penyediaan teknologi informasi dan komunikasi	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	baik	baik	Baik

d. Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya fasilitas pelayanan kesehatan	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	baik	baik	Baik

2) Kegiatan – Kegiatan

Kegiatan – kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan klasifikasi dalam program-program reformasi birokrasi oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.

No	Fokus Perubahan	Kegiatan
Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintah		
1.	Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	<div>1. Penyusunan dan penerapan Jabatan</div> <div>2. Penyusunan Analisis Beban Kerja</div> <div>3. Penyusunan Standar kompetensi Jabatan</div> <div>4. Penerapan Sistem penilaian kinerja individu</div> <div>5. Penyusunan Pola karier pegawai sesuai kompetensi</div> <div>6. Pengembangan diklat pegawai berbasis kompetensi (analisis kebutuhan diklat)</div> <div>7. Penataan data base pegawai</div>
2.	Penguasaan Pengawasan	<div>1. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)</div> <div>2. Peningkatan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai quality Assurance dan Consulting</div> <div>3. Tindak lanjut Pengaduan masyarakat</div> <div>4. Fasilitasi pembimbingan pengisian laporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN) dan Laporan harta kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) kepada wajib lapor dan penyelenggara negara</div> <div>5. Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur dalam pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang milik daerah</div>
3.	Penguatan Akuntabilitas	<div>1. Penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui berbagai pembinaan dan bimbingan teknis;</div> <div>2. Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) berbasis outcome</div> <div>3. Redefenisi visi, misi dan strategi berbasis outcome;</div>
A. Prioritas pembinaan manajemen Pemerintah		
1.	Peningkatan Kualitas Pelayanan	<div>1. Mempertahankan opini WTP dari BPK</div> <div>2. Nilai Akuntabilitas kinerja minimal Predikat "A"</div> <div>3. Pemenuhan kewajiban bagi pimpinan untuk menyerahkan LHHKPN dan LHKASN</div> <div>4. Pemberian beasiswa Pendidikan</div>

No	Fokus Perubahan	Kegiatan
Kabupaten Bone Bolango		
D. Prioritas yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan		
1.	Peningkatan kualitas pelayanan sector - sector tertentu	1. Peningkatan kualitas pelayanan public 2. Penerapan standar pelayanan minimal 3. Melakukan pengukuran indeks kepuasan masyarakat 4. Penyusunan dan penerapan standar operasional prosedur sesuai tugas dan fungsi
2.	Quick Wins	1. Melakukan Kerjasama dengan beberapa Bank sesuai data Bank dari penerima beasiswa Kabupaten Bone Bolango 2. Menerapkan pelayanan perijinan / non perijinan melalui pelayanan terpadu satu pintu 3. Peningkatan kualitas pelayanan melalui penerapan standar pelayanan pada Rumah sakit Umum Daerah
E. Prioritas Organisasi Perangkat Daerah (OPD)		
Kegiatan - kegiatan prioritas OPD untuk mencapai sasaran perubahan diserahkan kepada masing-masing OPD yang bertanggungjawab dan OPD terkait dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi		

E. TANTANGAN/HAMBATAN

Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi telah menjadi prioritas nasional sejak dikeluarkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada tahun 2010. Sudah hampir satu dekade berjalan, secara umum Reformasi Birokrasi masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pemerintah.

1. Intervensi Politik.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak dapat dilepaskan dari lingkungan politik. Hal yang menjadi tantangan terbesar dari lingkungan politik adalah intervensi politik dari para pejabat *political appointee* ke dalam birokrasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi sangat dipengaruhi oleh komitmen para pemimpin dalam menjalankan program Reformasi Birokrasi. Agenda-agenda Reformasi Birokrasi terhambat karena Pemimpin Perangkat Daerah kurang memiliki komitmen untuk mendukung Reformasi Birokrasi karena birokrasi diposisikan untuk mengamankan kepentingan politik sehingga birokrasi menjadi tidak netral. Dampak negatif intervensi politik ke dalam

birokrasi dan ketidaknetralan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat meningkat dalam hal korupsi kebijakan, misalnya alokasi anggaran yang tidak sesuai dengan tujuan peruntukan awalnya, hingga pelayanan diskriminatif. Situasi ini dapat berkembang menjadi semakin negatif ketika tidak ada nilai-nilai antikorupsi dan etika publik yang terinternalisasi ke dalam ASN, penerapan nilai-nilai budaya kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan tidak bisa dijalankan sebagaimana mestinya. Demikian pula sistem dan maturitas aparat pengawas internal pemerintah (SPIP dan APIP) yang masih rendah.

2. Inkapabilitas ASN dan Mentalitas Silo

Rendahnya kompetensi ASN mempersulit pelaksanaan Reformasi Birokrasi, bahkan sebagian bersikap resisten dan tidak memahami esensi Reformasi Birokrasi. Hal tersebut diperburuk dengan mentalitas silo yang menjadi penghadang upaya sinergitas agenda-agenda Reformasi Birokrasi dan membentuk persepsi bahwa Reformasi Birokrasi hanyalah menjadi suatu tugas dari instansi atau sebagian orang yang ditugaskan, atau hanya menjadi sesuatu yang bersifat administratif.

Lebih mendasar dalam masalah ini, kapasitas sumber daya manusia masih lemah sehingga tidak mampu menyusun dan melaksanakan program-program Reformasi Birokrasi. Secara spesifik, masih tinggi jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum memahami definisi, maksud, dan pentingnya Reformasi Birokrasi.

Pembentukan Tim pelaksana Reformasi Birokrasi di masing-masing perangkat daerah masih menjadi perdebatan, apakah sebaiknya berbentuk struktural permanen atau tim *ad hoc*. Kedua bentuk tim tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Sebagian besar program Reformasi Birokrasi yang berjalan sampai saat ini, baik di tingkat pusat maupun daerah dilakukan oleh tim yang bersifat *ad hoc*. Tim ini merupakan gabungan pegawai dari berbagai perangkat daerah yang diberikan agenda pekerjaan tambahan untuk pelaksanaan program Reformasi Birokrasi unit yang bersangkutan. Tantangan besar bagi tim yang bersifat *ad hoc* yaitu keterbatasan kapasitas tim untuk menjalankan dua fungsi sekaligus, yaitu sebagai fungsi yang melekat di unit induk dan fungsi sebagai pelaksana program Reformasi Birokrasi. Akibatnya, di beberapa perangkat daerah, tim *ad hoc* hanya bekerja ketika terdapat kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Tantangan lainnya yaitu

potensi perubahan komposisi tim yang cukup tinggi. Perubahan tim berdampak terhadap kebutuhan waktu bagi pegawai baru untuk memahami dan beradaptasi terhadap perkembangan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Berhubung tidak semua pegawai memahami Reformasi Birokrasi dengan baik, adaptasi tersebut seringkali memakan waktu yang tidak sebentar. Dari berbagai kelemahan tersebut, tim Reformasi Birokrasi yang bersifat *ad hoc* memiliki kelebihan yaitu cakupan keterlibatan pegawai yang lebih luas memiliki potensi kepemilikan program Reformasi Birokrasi yang juga lebih tinggi. Berbeda dengan bentuk tim pelaksana Reformasi Birokrasi yang bersifat *ad hoc*, tim yang berbentuk permanen struktural juga menghadapi berbagai tantangan. Tantangan utama tim Reformasi Birokrasi ini yaitu potensi semakin gemuknya struktur perangkat daerah yang juga berdampak terhadap semakin tingginya biaya karena penambahan struktur baru. Masalah lainnya yaitu terjadinya *overlapping/tumpang tindih* antara struktur yang sudah ada di masing-masing perangkat daerah dengan struktur pelaksana Reformasi Birokrasi. Dari berbagai tantangan tersebut, masalah mendasar dari bentuk tim ini yaitu tingkat koordinasi yang sulit antara tim Reformasi Birokrasi dengan struktur lain karena pegawai lain menilai bahwa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi hanya struktur tersebut, sedangkan struktur lain merasa tidak ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi. Hal ini tentu menjadi masalah besar karena bertolak belakang dengan tujuan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi yaitu untuk memperbaiki budaya dan kinerja hingga ke level individual. Dengan demikian, agenda Reformasi Birokrasi perlu menyatu dalam agenda kerja di setiap perangkat daerah, bukan seolah berdiri sendiri terpisah dari struktur yang lain.

3. Birokrasi Yang Tertutup (*Closed-System Bureaucracy*).

Birokrasi yang tertutup menyebabkan lemahnya kontrol dan partisipasi masyarakat terhadap birokrasi. Hal ini dikarenakan tidak ada interaksi antara birokrasi dengan lingkungan eksternal, termasuk masyarakat sebagai penerima layanan publik. Akibatnya birokrasi menjadi tidak responsif terhadap berbagai kebutuhan masyarakat. Untuk menjadi birokrasi yang berkelas dunia, birokrasi harus mampu berkolaborasi dengan berbagai aktor dan sektor dalam berbagai proses pengambilan kebijakan dan pelayanan publik.

Demikian pula masih terdapat Ego Sektoral dan Struktural yang terdapat pada birokrasi kita sehingga penerapan Reformasi Birokrasi masih berjalan lambat;

4. Pembelajaran.

Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Bone Bolango tidak terlepas dari komitmen Bupati dan Kepala Perangkat Daerah. Beberapa Perangkat Daerah yang memperlihatkan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Kepala Perangkat Daerah tersebut memimpin langsung pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan menjamin netralitas birokrasi. Program yang fokus dan terarah. Beberapa perangkat daerah telah berhasil memaksimalkan kinerja organisasi melalui penyusunan program yang fokus dan terarah dengan dukungan keuangan yang memadai. Beberapa program-program rutin dan berskala kecil disusun ulang dan dikembangkan menjadi sebuah program baru yang lebih besar. Kompleksitas program baru yang lebih besar tersebut menuntut kolaborasi, integrasi dan koordinasi yang lebih intens diantara unit kerja. Momentum ini dapat dimanfaatkan untuk merubah budaya dan mindset aparatur sipil negara agar lebih inovatif dan kolaboratif. Hasilnya, program yang dibuat lebih menysasar pada kebutuhan masyarakat dengan dampak yang lebih terasa dan terjadinya perubahan budaya organisasi dan *mindset* ASN. Memahami kompleksitas dan kesenjangan kompetensi untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Sangat penting untuk memahami kompleksitas Reformasi Birokrasi dan kesenjangan kompetensi aparatur sipil negara untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Hal ini dibutuhkan agar kebijakan dan program Reformasi Birokrasi yang dibuat sesuai dengan konteks dan kondisi di tiap-tiap instansi. Kegagalan memahami kompleksitas dan kesenjangan kompetensi untuk melaksanakan reformasi akan menggiring upaya Reformasi Birokrasi pada kondisi yang frustasi dan stagnan karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dibandingkan kemampuan organisasi dan personil merespon perubahan. Namun perlu diperhatikan bahwa target keberhasilan Reformasi Birokrasi tidak juga boleh terlalu rendah agar perubahan yang diharapkan dapat dirasakan.

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Faktor lingkungan yang dimaksud dalam *Road Map* - RB ini adalah *context* (konteks) di mana birokrasi beroperasi. Sedangkan isu strategis merupakan *content* (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses Reformasi Birokrasi.

A. LINGKUNGAN REFORMASI BIROKRASI

Lingkungan Reformasi Birokrasi dalam *Road Map* ini 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.

B. POLITISASI DAN KOOPTASI BIROKRASI.

Dalam sejarahnya, keterkaitan antara politik dan birokrasi tidak bisa dipisahkan. Pemikiran dan kemunculan reformasi administrasi juga bermula dari keinginan untuk melakukan pemisahan antara politik dan administrasi dalam tata kelola pemerintahan. Oleh karena itu, netralitas birokrasi haruslah menjadi langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompeten. Adanya politisasi dan kooptasi politik terhadap birokrasi, membuat birokrasi menjadi tidak profesional, tidak netral, berkinerja rendah dan rentan terhadap korupsi, kolusi dan nepotisme ketika tidak diiringi sistem integritas nasional yang belum terbangun, pengawasan intern pemerintah yang masih inkapabel dan immature, serta etika publik yang belum terpelihara.

C. PENEGAKAN DAN KEPASTIAN HUKUM

Pendekatan koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem *reward* dan *punishment*. Pemerintah Kabupaten Bone Bolango 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 bahkan tidak merespon proses Reformasi Birokrasi. Pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

D. ADMINISTRASI DAN KELEMBAGAAN

Aspek administrasi dan kelembagaan dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah kabupaten dan masyarakat. Struktur yang mendukung

perncapaian kinerja dan berorientasi mempermudah proses pelayanan publik sehingga tidak terlalu gemuk dan membuat potensi birokrasi tidak dapat berkembang. Proses pelayanan yang tidak berbasis prinsip efisiensi, efektivitas dan keadilan juga membuat birokrasi senantiasa mendapatkan stigma yang negatif. Selain itu rendahnya kapabilitas, kompetensi, dan kemampuan juga membuat lemahnya profesionalisme dari aparatur negara.

E. BUDAYA BIROKRASI

Budaya kerja 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 kerja birokrasi yang negatif dapat menjadi penghambat untuk mewujudkan birokrasi yang professional, bahkan nilai-nilai anti-korupsi yang belum terinternalisasi menjadikan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel kehilangan modalitas mendasarnya.

F. GLOBALISASI DAN TUJUAN PEMBANGUNAN 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.

G. 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 Kabupaten Bone Bolango. 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 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. Guna menyesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, Pemerintah Kabupaten Bone Bolango telah mencanangkan program Smart City.

H. ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi.

1. Penyederhanaan Struktur Dan Kelembagaan Birokrasi

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan Langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya Smart Institution. Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar

struktur organisasi kementerian mengutamakan kelompok jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango telah dilakukan melalui Penyederhanaan Struktur dan Penyetaraan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional.

2. Transformasi Digital

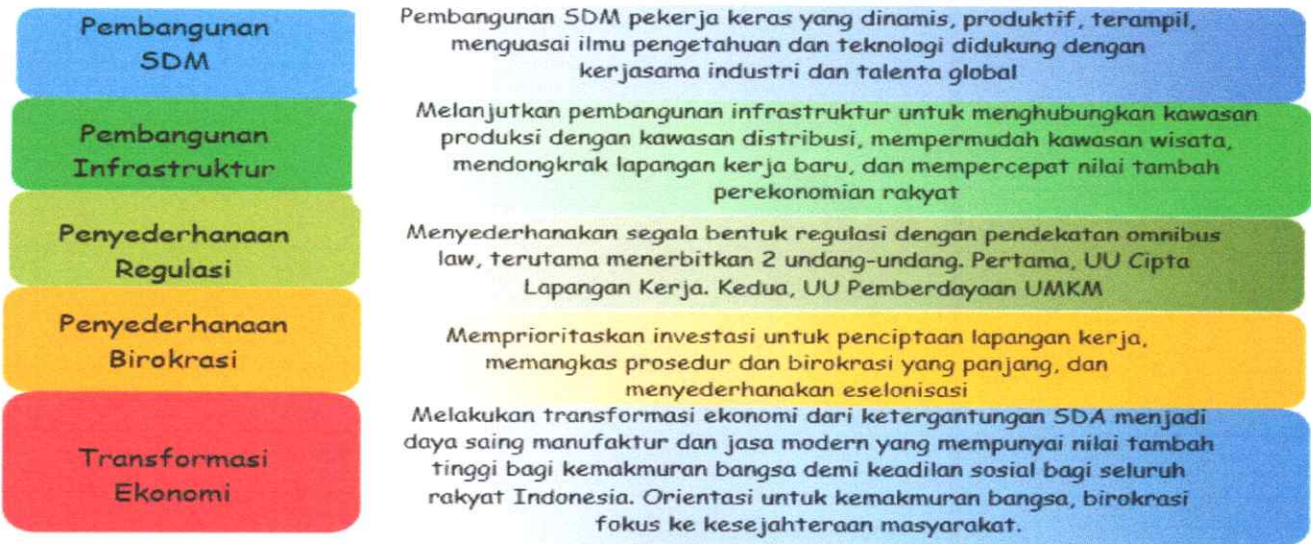
Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik. Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Bone Bolango harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

3. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia

Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi. Pengarahan Presiden dimaksud dijabarkan dan dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango sejalan dengan Visi dan Misinya Bupati terpilih.

Gambar 11.

ARAHAN UTAMA PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA



(Sumber: Perpres 18 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024)

Peran Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan kelima arahan utama presiden tentang pembangunan nasional di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian kelima sasaran tersebut. Dalam hal pembangunan SDM, Reformasi Birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri 4.0. Dalam hal pembangunan infrastruktur, Reformasi Birokrasi berperan untuk memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, dan bebas dari segala penyimpangan. Salah satu perwujudannya adalah dengan meningkatkan pengawasan pada proyek-proyek strategis nasional. Dalam hal penyederhanaan regulasi, Reformasi Birokrasi mengupayakan terbentuknya regulasi yang ideal di mana kuantitas regulasi perlu disederhanakan, namun tetap membawa dampak yang lebih baik, salah satunya adalah dengan mempercepat penyusunan Omnibus Law. Selain itu penyederhanaan regulasi perlu untuk dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dalam rangka menciptakan kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, serta meningkatkan efektivitas berbagai program pemerintah yang memerlukan kolaborasi lintas instansi. Dalam hal penyederhanaan birokrasi, Reformasi Birokrasi perlu dilakukan dengan memangkas berbagai prosedur dan jenjang yang panjang dan berbelit. Salah satunya dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan untuk menciptakan kemudahan berusaha serta menekan berbagai biaya yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi. Dalam hal transformasi ekonomi, Reformasi Birokrasi perlu mengarahkan dan memastikan bahwa setiap program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan in-efisiensi dan pemborosan.

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2021-2024

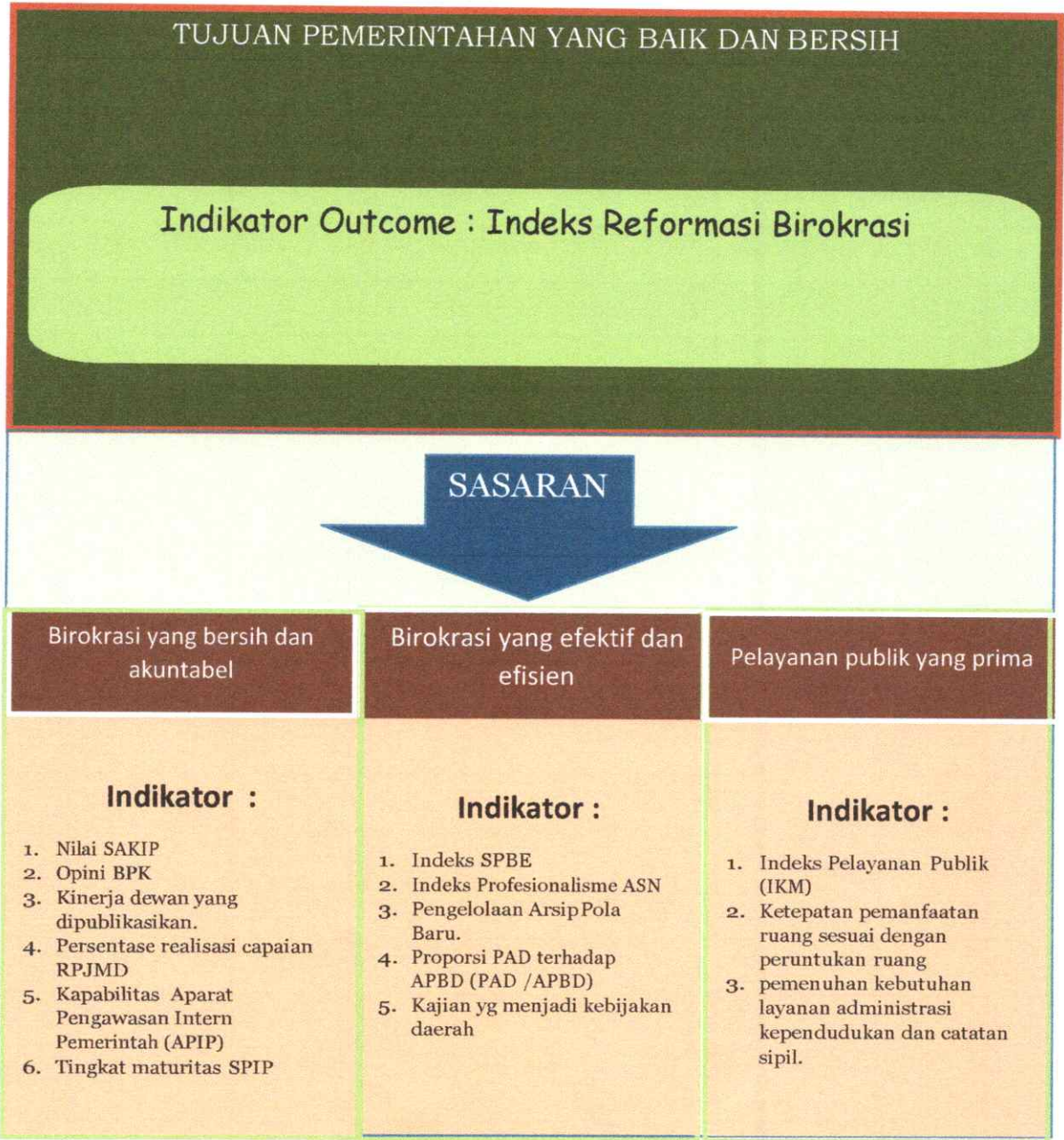
Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran Reformasi Birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu-isu strategis Reformasi Birokrasi kedepan.

Simpulan atas ; 1). evaluasi capaian Reformasi Birokrasi 2019-2021, 2). Isu strategis Reformasi Birokrasi ke depan; 3). Arahkan utama presiden tentang pembangunan nasional menunjukkan bahwa profil birokrasi yang baik dan bersih, masih perlu diupayakan perwujudannya. Birokrasi yang baik dan bersih adalah birokrasi yang berintegritas dan bebas dari berbagai bentuk penyimpangan dan perilaku koruptif, profesional, adaptif, responsive dalam memberikan pelayanan, kapabel/mampu menjadi mesin utama pembangunan nasional, serta dapat disejajarkan dengan birokrasi negara maju di dunia. Atas dasar hal tersebut, tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam *Road Map* - RB ini adalah diarahkan pada penciptaan profil birokrasi tersebut.

Selain itu, untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, ditetapkan juga indikator tujuan dan indikator sasaran Reformasi Birokrasi. Penetapan indikator tujuan dan sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai hal yang dapat merepresentasikan sedekat mungkin profil birokrasi yang diinginkan serta lebih objektif karena menggunakan indikator keberhasilan Reformasi Birokrasi yang dipotret oleh Tim Evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Gambar 12.

TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI



A. TUJUAN

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2025 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator global diantaranya: *Ease of Doing Business* (Kemudahan Melakukan Berbisnis) yang dikeluarkan oleh *World Bank*, *Corruption Perceptions Index* (Indeks Persepsi Korupsi) oleh *Transparency International*, *Government Effectiveness Index* (Tingkat Efektifitas Tata Kelola Pemerintahan) oleh *World Bank*, dan *Trust Barometer* oleh *Edelman*. Selain akan diukur pada akhir periode *Road Map - RB 2021-2025*, setiap indikator tersebut juga akan di evaluasi pencapaiannya

setiap tahun sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan strategis reformasi birokrasi pada berbagai tingkatan.

B. SASARAN

Pembangunan di sub bidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan. Sasaran Reformasi Birokrasi disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 yang juga akan digunakan sebagai sasaran Reformasi Birokrasi. Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

- a. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
- b. Birokrasi yang Kapabel;
- c. Pelayanan Publik yang Prima;

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah. Berikut gambaran hubungan sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2025.

Gambar 13.
PERBANDINGAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI ANTAR PERIODE



Terdapat 14 (empatbelas) indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2025. Di bawah ini adalah rincian Indikator Sasaran Reformasi Birokrasi 2021-2025 beserta baseline tahun 2019 dan target pada tahun 2025.

Tabel 6.

INDIKATOR SASARAN REFORMASI BIROKRASI 2021-2025

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Basis Data th 2020	Target Tahun ke					Target Tahun 2025
		(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)	(2025)	
Indeks RB		70,74	64,5	65	65,5	66	66,5	
Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Opini WTP BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	
	Nilai SAKIP	76,14	76,03	77,04	78,05	79,06	80,01	
	Persentase kinerja dewan yang dipublikasikan	100	100	100	100	100	100	
	Tingkat maturitas SPIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 4	
	Persentase realisasi capaian RPJMD	92,86	77,70	80,00	83,00	84,00	85,00	
	Tingkat Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	
Birokrasi yang Kapabel:	Persentase kajian yg ditindaklanjuti untuk menjadi kebijakan daerah	53,30	40,00	42,25	45,00	50,00	55,00	
	Persentase Pengelolaan Arsip Pola Baru.	47	82,1	100	100	100	100	
	Indek Profesionalisme ASN	Struktural = 79,89	Struktural = 83,00	Struktural = 83,40	Struktural = 83,40	Struktural = 83,40	Struktural = 83,40	
	Proporsi PAD terhadap APBD (PAD / APB)	12,82	14,58	15,00	15,00	15,00	15,00	
	Indeks SPBE	3,22	3,4	3,45	3,5	3,5	3,6	
Pelayanan Publik yang Prima	Indek Kepuasan Masyarakat	3,32	3,45	3,50	3,50	3,50	3,50	
	Ketepatan pemanfaatan ruang sesuai dengan peruntukan ruang	81,82	56,14	61,14	61,14	61,14	61,14	
	Persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi kependudukan dan catatan sipil	Kependudukan= 82 Catatan Sipil = 87,51	Kependudukan = 84 Catatan Sipil = 85	Kependudukan = 85 Catatan Sipil = 86	Kependudukan= 86 Catatan Sipil = 87	Kependudukan an= 87 Catata n Sipil = 88	Kependudukan an= 88 Catatan Sipil = 89	

C. STRATEGI PELAKSANAAN

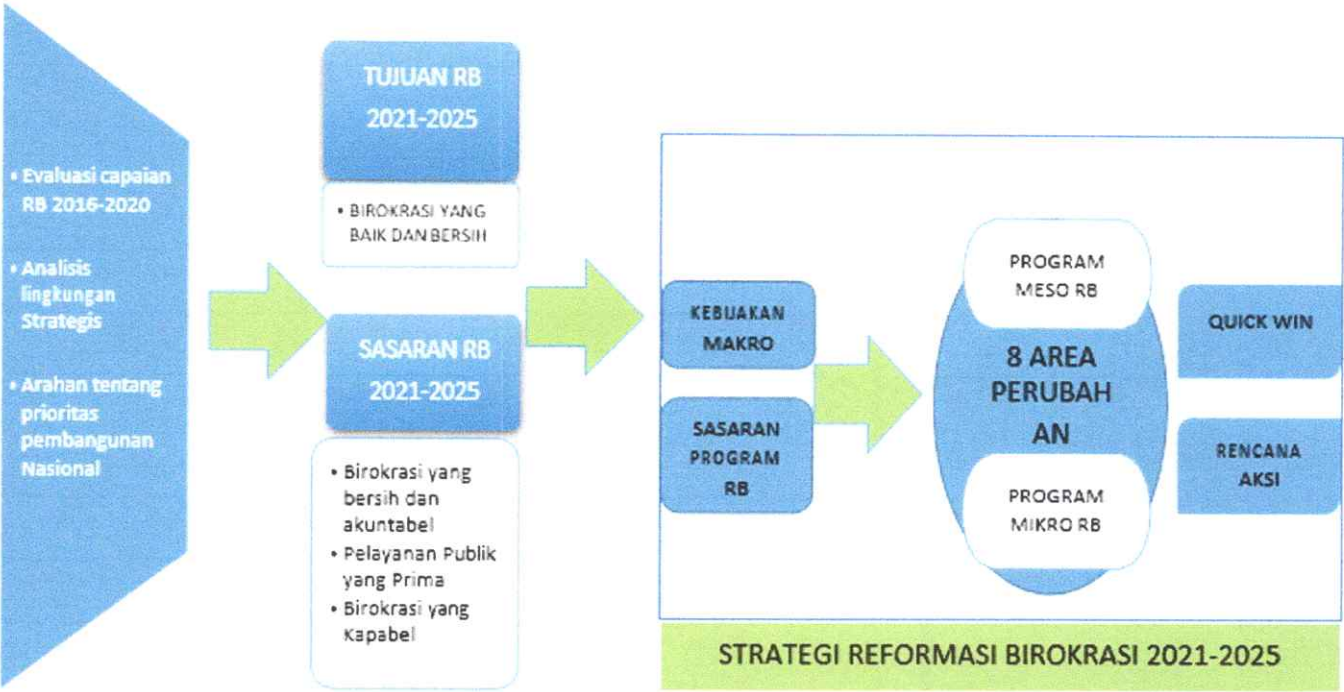
Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* - RB 2021-2025 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. *Road Map* - RB 2021-2025 ini menetapkan hal- hal

baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari *Road Map* periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Secara umum, hubungan antara tujuan, sasaran, serta strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2025 dapat terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 14.

HUBUNGAN ANTARA TUJUAN DAN SASARAN REFORMASI BIROKRASI
DENGAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2021-2025

Secara umum (secara nasional) pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi



ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

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

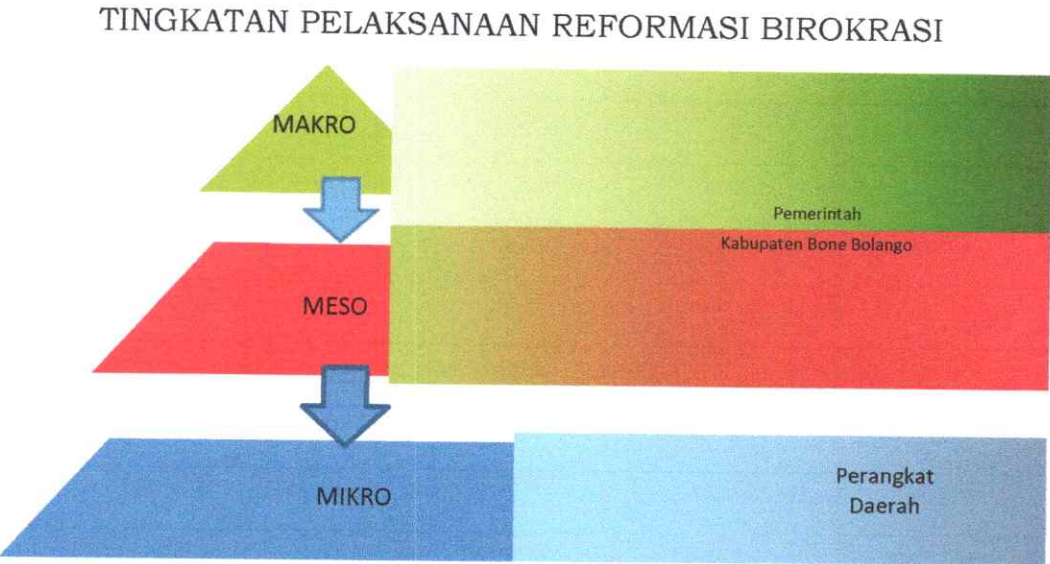
Makro. Tingkat pelaksanaan makro mencakup penetapan arah kebijakan Reformasi Birokrasi secara nasional serta monitoring dan evaluasi pencapaian program-program Reformasi Birokrasi pada tingkat meso dan mikro.

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

Instansional. Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat

pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi pada masing-masing perangkat daerah. Kebijakan tersebut sebagaimana digariskan secara nasional melalui program makro, pogram meso, dan pelaksanaan program atau inovasi lainnya yang masih menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi yang selaras dengan program Reformasi Birokrasi nasional.

Gambar 15.



D. PROGRAM – PROGRAM

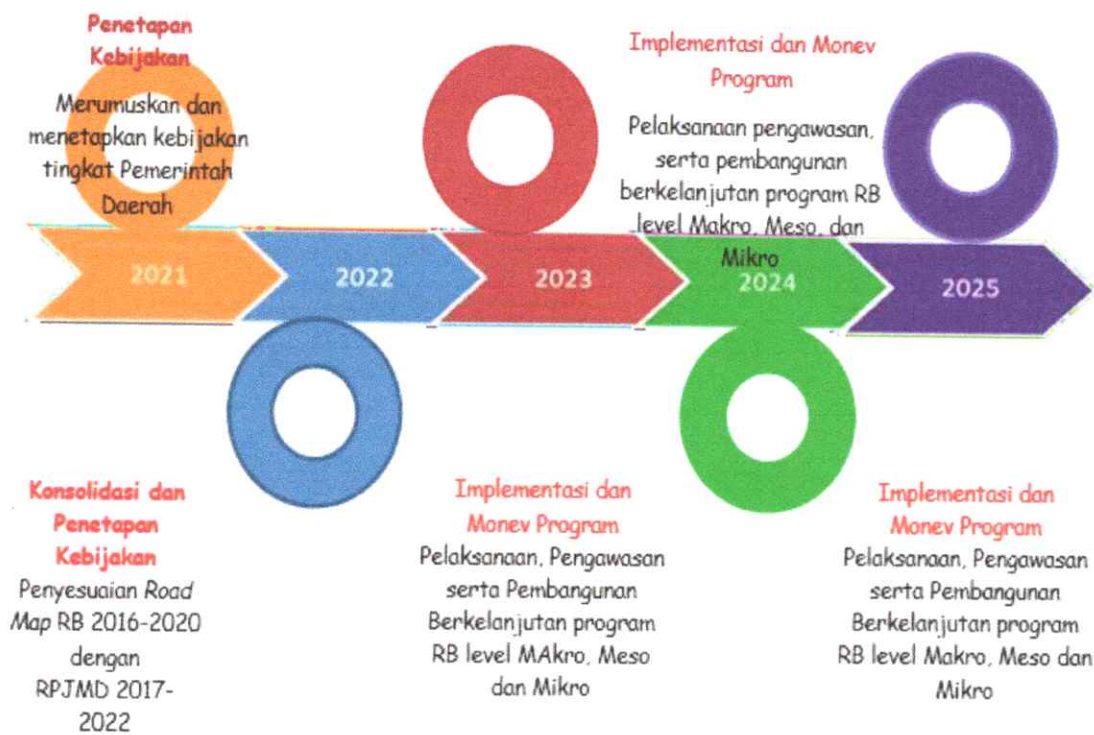
Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi dikelompokkan berdasarkan cakupan atau ruang lingkup dari implementasi program itu sendiri, yaitu program makro, meso, dan mikro.

1) Program Makro

Pada level makro, program pelaksanaan Reformasi Birokrasi fokus terhadap upaya dalam menetapkan arah kebijakan nasional serta upaya untuk mengawal agar implementasi kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan *Road Map - RB 2021 – 2025*. Terkait dari waktu pelaksanaan *Road Map - RB 2021 – 2025*, level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu *Road Map* sebagai berikut.

Gambar 16.

KERANGKA WAKTU ROAD MAP – RB



2) Program Meso

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level meso merupakan pelaksanaan sasaran program yang merupakan uraian atau cascade down dari 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, sesuai dengan RPJMD 2017-2022 menetapkan Indeks Reformasi Birokrasi sebagai sasaran yang wajib capai oleh Pemerintah Daerah, maka setiap Perangkat Daerah leading sektor harus memastikan pelaksanaan program-program meso memprioritaskan pencapaian sasaran program. Berikut ditetapkan Sasaran Program Dan Perangkat Daerah pengampu serta kegiatan/tema yang mendukung pencapaian sasaran program.

Tabel 7.

SASARAN LEVEL MESO REFORMASI BIROKRASI 2021-2025

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel		
1.1. Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	INSPEKTORAT DAERAH.	1. Pembangunan Zona Integritas diperangkat daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko; 2. Induksi antikorupsi kepada kepala PD dan Kepala Desa/Lurah.

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	Penyusunan Kebijakan tentang Pedoman Umum Pembangunan Integritas Pegawai ASN, sebagai dasar terbangunnya budaya integritas pegawai ASN.
	BKPP	Induksi antikorupsi kepada ASN melalui pendidikan pelatihan
	DISDIKBUD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan kurikulum dan proses pembelajaran yang memiliki muatan antikorupsi. 2. Tenaga pendidik yang mampu menerapkan kurikulum dan memberikan teladan praktik antikorupsi.
	DISKOMINFO	Diseminasi konten antikorupsi melalui berbagai saluran media cetak, elektronik, dan sosial.
1.2. Terciptanya pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis	INSPEKTORAT DAERAH.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) 2. Meningkatkan sinergitas dengan perangkat daerah 3. Meningkatkan sinergitas APIP dengan pemeriksa eksternal (BPK) 4. Menetapkan peraturan bupati mengenai kebijakan dan manajemen risiko di pemerintah daerah 5. Membentuk sistem manajemen risiko 6. Membuat panduan hubungan kerja antara pengampu jabatan fungsional risk officer dan aparat pengawas intern pemerintah (APIP)

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
1.3. Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel	BAPPEDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan perencanaan berbasis kinerja 2. Memastikan program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah 3. Menjamin keterhubungan tujuan, sasaran, dan program pembangunan antar berbagai sektor 4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses perencanaan dan penganggaran (<i>e-planning</i> dan <i>e-budgeting</i>)
	BAPPEDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan ketersambungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja dalam perencanaan pembangunan di perangkat daerah daerah 2. Melakukan evaluasi ketersambungan antara tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan pelaporan pelaksanaan 3. Memperbaiki ukuran kinerja outcome di setiap program dan kegiatan di perangkat daerah 4. Meningkatkan kualitas evaluasi penerapan SAKIP di perangkat daerah 5. Menetapkan kebijakan mengenai peningkatan kompetensi dan pembudayaan kinerja dalam perencanaan dan penganggaran; 6. Menetapkan Peraturan

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
		<p>Bupati tentang Pedoman penilaian kinerja individu kinerja organisasi.</p> <p>7. Menggunakan informasi kinerja sebagai dasar dalam menyusun proses bisnis internal pemerintah</p> <p>8. Menetapkan Peraturan Bupati mengenai penggunaan capaian kinerja sebagai dasar untuk pemberian tunjangan kinerja</p>
	BPKAD	Memastikan penganggaran berbasis kinerja sesuai dengan mandat UU 17/2003 tentang keuangan negara.
	BAPPEDA dan BPKAD	<p>1. Menciptakan <i>interoperability</i> antara sistem perencanaan, penganggaran, dan kinerja di daerah.</p> <p>2. Melakukan monitoring Mengenai pelaksanaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja di perangkat daerah</p> <p>3. Melakukan pengembangan kompetensi kepala perangkat daerah dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja</p> <p>4. Melakukan monitoring Mengenai pelaksanaan perencanaan dan Penganggaran berbasis kinerja</p>
	DISKOMINFO	Melakukan koordinasi dengan Bappeda dan BPKAD dalam pengintegrasian berbagai

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
		sistem perencanaan, penganggaran, dan kinerja di perangkat daerah
	BKPP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan diklat peningkatan kompetensi manajemen kinerja ASN 2. Internalisasi budaya kinerja dalam berbagai pelatihan ASN
	DISKOMINFO, BKPP dan SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyiapan aplikasi informasi kinerja PNS terintegrasi dengan pemerintah pusat. 2. Penyusunan Peraturan Bupati terkait pengelolaan informasi dan data penilaian kinerja PNS; 3. Penyusunan Peraturan Bupati terkait tata cara survei perilaku kerja secara tertutup. 4. Penyusunan Peraturan Bupati terkait pemeringkatan kinerja pegawai sebagai dasar pemberian penghargaan.
1.4. Meningkatnya <i>fairness</i> , transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan	DISKOMINFO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan infratraktur dan aplikasi pemanfaatan <i>one- data system</i> untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan 2. Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik 3. Mendorong digitalisasi dan transparansi berbagai informasi di pemerintah Daerah
	DISKOMINFO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan berbagai data yang dibutuhkan untuk mendukung <i>one-datasystem</i>

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
		2. Memberikan kemudahan akses kepada seluruh pemangku kepentingan dalam perolehan data untuk berbagai kepentingan secara terbuka
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan)	Mendorong dan memperkuat partisipasi berbagai pemangku kepentingan (masyarakat, <i>private sector</i> , dan dunia usaha) dalam pembuatan dan implementasi kebijakan di daerah
	DINAS ARPUSDA	1. Menetapkan dan Implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digital 2. Memperkuat <i>knowledge management</i> melalui digitalisasi arsip
	DISKOMINFO	Memastikan sistem keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa)	1. Memperluas database dan implementasi e- catalog 2. Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa 3. Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
1.5. Reviu terhadap berbagai peraturan perundang-undangan	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Hukum)	1. Memperkuat koordinasi untuk melakukan harmonisasi regulasi 2. Mendorong regulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu 3. Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundangan-undangan. 4. Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) .
Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel		
2.1. Tertatanya kelembagaan pemerintahan daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	1. Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja 2. Menetapkan kebijakan penyederhaan eselon 3 dan 4 secara bertahap dan Selektif
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	1. Melakukan monitoring evaluasi terhadap Pelaksanaan penataan kelembagaan yang telah dilakukan. 2. Melakukan monitoring evaluasi atas pelaksanaan kebijakan pemisahan antara pembuat kebijakan (<i>policy maker</i>) dan pelaksana kebijakan (<i>policy implementing agency</i>) di perangkat daerah.
2.2. Penyederhanaan proses bisnis dan tata kelola berbasis	DISKOMINFO dan SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	Percepatan pelaksanaan SPBE di tingkat Perangkat daerah.

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
teknologi informasi dan komunikasi		
	DISKOMINFO	<p>1. Memperkuat <i>interoperability system</i> antar perangkat daerah baik secara vertikal maupun horizontal.</p> <p>2. Memastikan teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan oleh pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i>.</p>
	BKPP	Mengembangkan kurikulum dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai yang menjalankan SPBE
2.3. Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	BKPP dan SEKRETARIAT DAERAH	<p>1. Membangun sistem informasi ASN secara nasional.</p> <p>2. Mengarusutamakan <i>evidence-based policy</i> dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian pada K/L sebagai proses dan metode analisis dalam setiap proses kebijakan yang dilakukan.</p> <p>3. Mengusulkan pembentukan jabatan fungsional <i>risk officer</i> (penelaah risiko) Sinkronisasi kebijakan</p>

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
		<p>pola karir berbasis pada manajemen talenta nasional dan berorientasi terhadap keahlian (expertise) dan profesionalisme jabatan fungsional sebagai tindak lanjut dari penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.</p> <p>4. Memastikan dan melakukan pendampingan serta monitoring dan evaluasi atas penyusunan dan implementasi pola karir dan manajemen talenta pada setiap perangkat daerah berjalan dengan efektif</p>
	BKPP	<p>1. Melakukan kajian komprehensif pembentukan <i>daerah talent management</i>.</p> <p>2. Memasukan kurikulum pembuatan dan implementasi serta analisis kebijakan publik dalam semua jenjang kediklatan ASN.</p> <p>3. Melakukan pelatihan mitigasi risiko dalam semua jenjang kediklatan dan bidang.</p> <p>4. Memperbaiki sistem pengajaran sdiklat yang berbasis studi kasus dan proyek perubahan.</p> <p>5. Melakukan perubahan kelembagaan diklat.</p>
	BAPPEDA	<p>1. Memperkuat dan mendorong <i>evidence-based</i></p>

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
		<p><i>policy</i> dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti perguruan tinggi, riset, dan lembaga penelitian pada level pemerintah daerah.</p> <p>2. Mendorong Perguruan Tinggi untuk secara aktif terlibat dalam berbagai proses perumusan dan pengembangan <i>evidence-based policy</i> pada pemerintah daerah.</p>
	BKPP	Mengusulkan sertifikasi Manajemen risiko bagi jabatan fungsional ASN.
2.4 Meningkatnya kepemimpinan transformatif untuk Memperbaiki kinerja birokrasi	BKPP	<p>1. Memperbaiki sistem pengajaran diklat yang berbasis studi kasus dan proyek perubahan</p> <p>2. Melakukan perubahan kelembagaan diklat</p>
Sasaran 3. Pelayanan Publik yang Prima		
3.1. Menguatnya layanan publik yang responsif dan berdaya saing	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi), DPMPTSP dan DISKOMINFO	<p>1. Mendorong penerapan kebijakan pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM);</p> <p>2. Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi;</p> <p>3. Mendorong menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif.</p>
	BAPPEDA	Mendorong Perangkat Daerah untuk mengembangkan inovasi pelayanan publik.

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
3.2. Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi), BAPPEDA dan DPMPTSP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik; 2. Mendorong Perangkat Daerah untuk melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1) Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi serta inovasi yang terseleksi sesuai standar nasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik; 2) Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Inovasi dalam rangka penyebaran pengetahuan dan replikasi inovasi; 3) Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus.
	DISKOMINFO	Meningkatkan pelaksanaan SP4AN- LAPOR! Guna menjawab pengaduan masyarakat
	BKPP dan DPMPTSP	Membangun profesionalitas ASN di bidang pelayanan publik
	DPMPTSP	1. Mengkoordinasikan penyederhanaan prosedur perizinan pada seluruh

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
		<i>stakeholder</i> terkait. 2. Mendorong implementasi <i>online single submission</i> (OSS)

Hasil pada program Meso ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara pada setiap sasaran Reformasi Birokrasi. Perangkat Daerah yang tugas dan kewenangannya terkait dengan indikator antara ini wajib untuk melaporkan perkembangan capaian indikator tersebut kepada Bupati setiap tahunnya.

Tabel 8.

INDIKATOR PROGRAM PADA SETIAP SASARAN REFORMASI BIROKRASI

SASARAN	INDIKATOR SASARAN			TARGET 2025
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi level baik		100 %
	2	Persentase APIP dengan Indeks Kapabilitas APIP minimal level 4		100 %
	3	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Maturitas SPIP minimal level 3		100 %
	4	Persentase Perangkat Daerah dengan Predikat SAKIP minimal A		100 %
	5	Persentase dengan Opini BPK minimal WTP		100 %
	6	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Perencanaan baik		100 %
	7	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Reformasi Hukum baik		100 %
	8	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa baik		100 %
Birokrasi yang kapabel	1	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Kelembagaan baik		100 %
	2	Persentase Perangkat Daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6):		100 %
	3	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pengawasan Kearsipan baik		100 %
	4	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Profesionalitas ASN baik		100 %
	5	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Tata Kelola Manajemen ASN baik		100 %
	6	Persentase Perangkat Daerah Indeks Merit System baik		100 %
	7	Persentase Perangkat Daerah daerah dengan Indeks Kualitas Kebijakan baik		100 %

SASARAN	INDIKATOR SASARAN				TARGET 2025
	8	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Kepemimpinan Perubahan baik			100 %
	9	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pemerintahan Daerah Baik			100 %
	10	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pengelolaan Keuangan baik			100 %
	11	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pengelolaan Aset baik			100 %
Pelayanan Publik yang Prima	1	Persentase Perangkat Daerah dengan Indeks Pelayanan Publik Baik			100 %

Dalam rangka memastikan setiap Perangkat Daerah penanggungjawab indikator dan program meso melaksanakan program tersebut, maka setiap Perangkat Daerah penanggung jawab harus menyusun rencana aksi pelaksanaan program. Rencana aksi ini akan di monitor dan evaluasi secara berkala (tiga bulanan) oleh Sekretaris Daerah Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.

3) Program Mikro

Setelah ditetapkan program level meso, selanjutnya adalah kegiatan mikro yang menjadi prioritas Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dan Perangkat Daerah dalam menerapkan Reformasi Birokrasi di lingkup internal instansi. Aktifitas mikro seperti tabel berikut berdasarkan kepada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi dan program di level meso.

Tabel 9.

KEGIATAN LEVEL MIKRO REFORMASI BIROKRASI 2021-2025

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelaya nan Publik yang Prima
Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); 2. Penguatan nilai integritas; 3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model; 4. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang	√	√	√

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelaya nan Publik yang Prima
		adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0;			
Penataan Peraturan Perundangan /Deregulasi Kebijakan	1. Indeks reformasi hukum 2. Indeks kualitas kebijakan	1. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); 2. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; 3. Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP; 4. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan; 5. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.		√	
Penataan organisasi/ kelembagaan	3. Indeks Kelembagaan	1. Asessment organisasi berbasis kinerja; 2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen; 3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.	√	√	√
Penataan Tatalaksana	4. Indeks SPBE 5. Indeks Pengawasan kerarsipan 6. Indeks Pengelolaan Keuangan 7. Indeks Pengelolaan Aset 8. Indeks Pemerintahan Daerah	1. Penerapan Tata Kelola SPBE 2. Penerapan Manajemen SPBE 3. Penerapan Layanan 4. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan 5. Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital); 6. Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan 7. Mengimplementasikan digitalisasi arsip; 8. Melakukan pengelolaan	√	√	√

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelaya nan Publik yang Prima
		keuangan secara tepat dan sesuai aturan; 9. Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku. 10. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik; 11. Pengembangan proses bisnis instansi dan unit; 12. Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;			
Sistem Manajemen SDM	9. Indeks Profesionalitas ASN 10. Indeks Merit <i>System</i> 11. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	1. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional; 2. Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i> ; 3. Penetapan ukuran kinerja individu; 4. Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; 5. Penguatan implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja; 6. Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; 7. Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; 8. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; 9. Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>);	√	√	√

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelaya nan Publik yang Prima
		10. Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;			
Penguatan Akuntabilitas	12. Nilai SAKIP 13. Perencanaan	1. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>); 2. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja; 3. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>); 4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; 5. Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; 6. Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;	√	√	√
Pengawasan	14. Maturitas SPIP 15. Kapabilitas APIP 16. Opini BPK. 17. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa	1. Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi; 2. Meningkatkan Kompetensi APIP; 3. Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);	√		

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelaya nan Publik yang Prima
		4. Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; 5. Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; 6. Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; 7. Penguatan pengendalian gratifikasi; 8. Penguatan penganganan pengaduan dan komplain; 9. Penguatan efektivitas manajemen risiko; 10. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan			
Pelayanan Publik	18. Indeks Pelayanan Publik 19. Hasil survei kepuasan masyarakat	1. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) 2. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; 3. Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; 4. Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan			√

Program/ 8 Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelaya nan Publik yang Prima
		<p>pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.</p> <p>5. Penciptaan pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;</p> <p>6. Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;</p> <p>7. Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;</p> <p>8. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.</p> <p>9. Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat;</p> <p>10.Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.</p>			

E. QUICK WINS

Quick Wins dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari Quick Wins adalah adanya sebuah tindakan atau action yang bisa segera mendatangkan sebuah kemenangan dan keberhasilan, di mana kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. Quick Wins dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Pemerintah Daerah.

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai Quick Wins utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksanan ke dalam jabatan fungsional. Namun demikian, Pemerintah Daerah dimungkinkan untuk menambah Quick Wins selain penyederhanaan birokrasi pada tahun pertama dan kedua apabila hal tersebut dirasa perlu. Selanjutnya, pada tahun-tahun berikutnya setiap Pemerintah Daerah dibebaskan dalam menetapkan Quick Wins, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing pemerintah daerah.

Tabel 10.
PERBEDAAN QUICK WIN MANDATORY DAN QUICK WIN
MANDIRI

No.	Quick Win Mandatory	Target realisasi
1.	Pembangunan Mall Pelayanan Publik.	2020-2021
2.	Penyederhanaan Birokrasi	2021
	Quick Win Mandiri	
1.	Pembangunan Zona Integritas	2021-2025
2.	Peningkatan Inovasi Pelayanan Publik.	2021-2025

Sasaran perubahan Quick Wins

- a) Pengembangan kerjasama dengan beberapa bank sesuai data bank dari penerima beasiswa Kabupaten bone Bolango

Sasaran	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pelayanan dan percepatan penyaluran beasiswa	Indeks kepuasan Masyarakat (IKM)	baik	baik	baik

- b) Penerapan pelayanan perijinan / non perijinan melalui pelayanan perijinan terpadu satu pintu (PTSP)

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pelayanan perijinan melalui penerapan pelayanan perijinan terpadu	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

- c) Peningkatan penerapan standar pelayanan pada rumah sakit umum daerah

Sasaran Perubahan	Indikator	Target		
		2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	baik	Sangat baik	Sangat baik

- d) Prioritas Perangkat Daerah Daerah (OPD)

Sasaran maupun target – target diserahkan kepada masing-masing OPD yang bertanggungjawab dan OPD yang terkait sebagai rangkaian dari penyusunan aksi OPD dimaksud dalam melakukan reformasi birokrasi.

- e) Zona Integritas (ZI) menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokras bersih melayani (WBBM)

Sebagai tindak lanjut dari pencaanangan pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrat Bersih Melayani (WBBM), OPD yang akan dipersiapkan untuk ditetapkan adalah Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone bolango sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang menangani Pelayanan terpadu Satu Pintu (PTSP) yang merupakan Quick Wins dari Reformasi Birokrasi dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bone Bolango.

BAB V
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. PEMBENTUKAN TIM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI.

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Tim dimaksud terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Pelaksana yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Tim pengarah Reformasi Birokrasi bertugas memberikan arahan kepada Tim Pelaksana terkait kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Sedangkan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi bertugas melaksanakan kebijakan pelaksanaan, sosialisasi dan internalisasi, serta pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi.

1. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, terdiri dari :

a.	Ketua	:	Bupati.
b.	Wakil ketua	:	Wakil Bupati
c.	Sekretaris	:	Sekretaris Daerah
d.	Anggota	:	Asisten Sekretaris Daerah dan Staf Ahli Bupati.

2. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, terdiri dari

a.	Ketua	:	Sekretaris Daerah
b.	Sekretaris	:	Kepala Bagian Organisasi dan tata Laksana
C	Ketua Pokja	:	Kepala Bagian atau Kepala Perangkat Daerah sesuai tugas dan fungsi berdasarkan 8 (delapan) area Perubahan
D	Anggota	:	Sekretaris Perangkat Daerah, Pejabat Administrasi dan Pelaksana.

Pembentukan Tim Pengarah dan Tim Pelaksana di Tingkat Perangkat Daerah menyesuaikan, ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah.

Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah beserta jajaran

Perangkat Daerah di dalamnya. Tugas dari Tim Pelaksana ini adalah:

Merumuskan *Road Map* pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah. Dalam *Road Map* ini memuat:

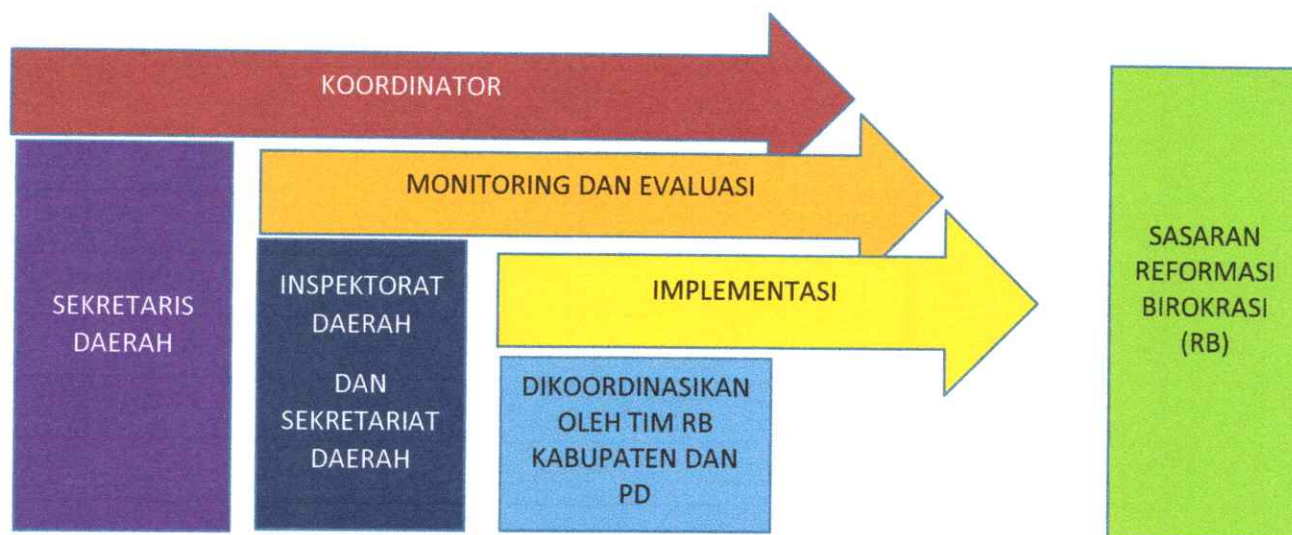
1. Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan *Road Map* Nasional 2021-2025 serta Rencana Strategis (RPJMD dan Renstra PD);
2. Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap perangkat daerah dan UPTD;
3. Tim memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di lingkungan pemerintah daerah; dan
4. Agen perubahan (Agen Off Change).
5. Melaksanakan *Road Map* - RB dan program-program prioritas di tingkat pemerintah daerah serta perangkat daerah;
6. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di pemerintah daerah dan perangkat daerahnya;
8. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders.

Selain itu, untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi internal pemerintah daerah berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai perangkat daerah, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan perangkat daerah sehingga program Reformasi Birokrasi internal dilaksanakan secara bersama-sama.

B. PELAKSANA REFORMASI BIROKRASI

Pada implementasinya setiap pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program mikro Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua Perangkat Daerah. Sedangkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah dan Sekretariat Daerah. Dalam rangka untuk memastikan kegiatan program-program dan rencana aksi serta monitoring dan evaluasi atas implementasinya sesuai dengan yang diharapkan.

Gambar 17
PELAKSANA REFORMASI BIROKRASI



C. PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Untuk mewujudkan sasaran Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dilakukan melalui pelaksanaan dan evaluasi terhadap:

- a. komponen pengungkit; dan
- b. komponen hasil.

Unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil, dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam *Road Map* - RB 2021-2025 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima.

Komponen pengungkit dimaksud dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango melalui pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu:

- a. manajemen perubahan;
- b. penguatan sistem pengawasan;
- c. penguatan akuntabilitas kinerja;
- d. penguatan kelembagaan;
- e. penguatan tatalaksana;
- f. penguatan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara;
- g. penguatan peraturan perundang-undangan; dan
- h. peningkatan kualitas pelayanan publik.

Sedangkan komponen hasil, diukur melalui indikator keberhasilan meliputi:

- a. nilai akuntabilitas kinerja;
- b. survei internal integritas organisasi;
- c. survei eksternal persepsi korupsi;
- d. opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango; dan
- e. survei eksternal pelayanan publik.

D. RENCANA AKSI

Agar lebih meningkatkan kualitas dan penataan birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan Pemkab Bone Bolango, terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan yaitu:

1. Mengoptimalkan fungsi tim reformasi birokrasi internal melalui pertemuan secara berkala membahas kemajuan reformasi birokrasi, serta mengkomunikasikan dan memastikan penerapannya sampai ke OPD;
2. Menyusun rencana aksi reformasi birokrasi yang menjawab isu-isu strategis terkait masalah reformasi birokrasi di tingkat OPD;
3. Mengoptimalkan implementasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dengan melakukannya secara berkala untuk menilai perkembangan reformasi birokrasi di Pemkab Bone Bolango;
4. Meningkatkan pengetahuan terhadap *Assessor* PMPRB Pemkab Bone Bolango tentang kondisi ideal yang diharapkan pada masing-masing area perubahan;
5. Mewujudkan budaya kerja positif dengan menugaskan agen perubahan dengan target-target perubahan nyata pada masing-masing unit kerja, serta melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas keberhasilan agen perubahan;
6. Meningkatkan internalisasi budaya kerja dan perubahan *mindset* terhadap para pejabat dan pegawai di lingkungan Pemkab Bone Bolango;
7. Melakukan identifikasi dan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis secara keseluruhan serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan secara berkala untuk menyempurnakan produk hukum yang dibentuk;

8. Melakukan evaluasi kelembagaan yang berfokus kepada pencapaian kinerja yang akan dihasilkan;
9. Menyusun peta bisnis proses dari level instansi hingga unit kerja sehingga dapat menggambarkan hubungan dan sinergitas antar unit kerja serta melakukan monitoring dan evaluasi yang mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan SOP;
10. Meningkatkan pengelolaan sistem manajemen SDM antara lain melakukan *assessment* pegawai secara menyeluruh, dan menyempurnakan ukuran kinerja individu yang mengacu kepada kinerja organisasi dan dapat dijadikan dasar pemberian *reward and punishment*;
11. Meningkatkan implementasi dan monev atas penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle Blowing System* dan benturan kepentingan;
12. Meningkatkan penerapan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM di lingkungan Pemkab Bone Bolango sehingga dapat semakin mempercepat implementasi RB;
13. Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik di tingkat OPD dalam hal pemberian *reward/punishment* kepada pemberi layanan, melakukan inovasi layanan, menginformasikan hasil survey eksternal kepada *stakeholder* serta menindaklanjuti hasil survei eksternal terutama terhadap komponen survei yang memiliki nilai rendah dengan melakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Sesuai dengan kegiatan-kegiatan sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapat disusun Rencana Aksi *Road Map* - RB Kabupaten Bone Bolango 2021 – 2025 sebagaimana pada **Tabel 18**.

Tabel 18.
RENCANA AKSI ROAD MAP - RB KABUPATEN Bone
Bolango 2021 – 2024

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB	
			2021	2022	2023	2024		
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
1. Peningkatan keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai dalam melaksanakan reformasi birokrasi	1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi.	Dokumen Keputusan Pembentukan Tim RB	✓	✓	✓	✓	✓	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
		2. Penyusunan <i>Road Map</i> – RB	✓					Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
		3. Pemantauan dan Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.	✓	✓	✓	✓	✓	Inspektorat Daerah.
2. Peningkatan perubahan pola pikir dan budaya Kinerja Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah	1. Pembentukan Agen Perubahan	Dokumen Keputusan Pembentukan Agen Perubahan Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.	✓	✓	✓	✓	✓	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi) dan Semua Perangkat Daerah
		2. Pembangunan media sosialisasi dan komunikasi implementasi reformasi birokrasi	Integrasi sistem dalam manajemen implementasi RB dengan RPJMD/Renstra.	✓	✓	✓	✓	✓

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	
	1.	2.	4.	5.	6.	7.	8
3. Peningkatan efektivitas pengelolaan perundang-undangan pemerintah daerah;							
		1. Harmonisasi peraturan daerah dan peraturan bupati. 2. Pembangunan sistem Pengendalian penyusunan peraturan daerah dan peraturan bupati.	Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi Daerah. ✓ ✓ ✓ ✓				Sekretariat Daerah (Bagian Hukum)
4. Penataan Organisasi.							
		1. Penyusunan desain organisasi berbasis kinerja. 2. Evaluasi kelembagaan.	Dokumen penetapan SOTK PD. ✓ ✓ ✓ ✓				Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
5. Pembangunan SPBE terintegrasi.							
		1. Pembentuk Tim Koordinasi SPBE 2. Penyusunan Arsitektur SPBE	1. Dokumen hasil evaluasi; organisasi tepat fungsi dan tepat ukuran. Dokumen Keputusan Pembentukan Tim SPBE. Dokumen Induk SPBE. ✓ ✓ ✓				Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
							Diskominfo

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
	3. Pembangunan layanan kepegawaian, kearsipan, dan layanan publik berbasis elektronik	Aplikasi SIMPEG, SIM Pengelolaan Arsip Daerah dan SIM Pelayanan umum.	✓	✓	✓	✓	Diskominfo, BKPP dan Dinas Arpusda.
	4. Pembangunan sistem perencanaan, penganggaran dan kinerja berbasis elektronik.	Aplikasi perencanaan, penganggaran dan kinerja terintegrasi by sistem.	✓	✓	✓	✓	Diskominfo. Bappeda, BPKAD dan Bagian Organisasi.
6. Keterbukaan Informasi Publik.	1. Penyusunan regulasi keterbukaan informasi publik	Dokumen peraturan daerah dan peraturan bupati tentang KIP.	✓	✓	✓	✓	Diskominfo.
	2. Pengadaan Barang dan Jasa secara transparan.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP	✓	✓	✓	✓	Sekretariat Daerah (Bagian PBJ)
	1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.	Dokumen kebutuhan 5 tahun.	✓	✓	✓	✓	BKPP dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
7. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM Aparatur.	2. Penyusunan Anjab, ABK dan Evyab.	Dokumen Anjab, ABK dan Evyab.	✓	✓	✓	✓	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
	3. Penerimaan pegawai transparan, obyektif, akuntabel dan bebas KKN	Dokumen pengumuman penerimaan terbuka, pendaftaran mudah dan cepat persyaratan jelas, tidak diskriminatif; seleksi transparan, obyektif, adil, kuntabel dan bebas KKN;	✓	✓	✓	✓	BKPP
	4. Penyusunan Regulasi Pedoman Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	Dokumen pedoman kebijakan seleksi terbuka promosi jabatan.	✓	✓	✓	✓	BKPP
	5. Penyusunan Regulasi Penetapan Kinerja individu.	Dokumen Pedoman penilaian kinerja individu.	✓	✓	✓	✓	BKPP dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	1. Penyusunan perencanaan kinerja tahunan.	Dokumen perencanaan yang berorientasi hasil (out come).	✓	✓	✓	✓	Bappeda
	8. Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)						

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB	
			2021	2022	2023	2024		
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
		2. Pembangunan aplikasi akuntabilitas kinerja.	Aplikasi SAKIP yang terintegrasi dengan sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan.	✓	✓	✓	✓	Diskominfo dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
		3. Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan SAKIP	Dokumen laporan	✓	✓	✓	✓	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
9. Peningkatan Peran / fungsi APIP		1. Penyusunan kebijakan penanganan gratifikasi	Dokumen regulasi tentang pedoman penanganan Gratifikasi	✓	✓	✓	✓	Inspektorat Daerah
		2. Penanganan gratifikasi	Dokumen evaluasi atas penanganan gratifikasi.	✓	✓	✓	✓	Inspektorat Daerah
		3. Penyusunan regulasi tentang SPIP	Dokumen Peraturan Ka OPD tentang SPIP	✓	✓	✓	✓	Semua OPD
		4. Pengendalian dan evaluasi atas penerapan SPIP	Dokumen hasil pengendalian dan evaluasi.	✓	✓	✓	✓	Inspektorat Daerah

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
	5. Penanganan pengaduan masyarakat.	Dokumen penanganan pengaduan masyarakat.	✓	✓	✓	✓	Semua OPD
	6. Pembangunan Whistle Blowing System	Aplikasi Whistle Blowing System	✓	✓	✓	✓	Inspektorat Daerah
	7. Pembangunan Zona Integritas	PD yang ditetapkan sebagai WBM dan WBBM dalam 1 tahun.	✓	✓	✓	✓	Inspektorat Daerah
10. Peningkat indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik	1. Penyusunan Kebijakan standar pelayanan.	Dokumen Peraturan Bupati Pedoman Standar Kualitas Pelayanan pelayanan publik.	✓	✓	✓	✓	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
	2. Pembangunan sarana layanan terpadu/terintegrasi by sistem;	Mall Pelayanan Terpadu.	√	√	√	√	DPMPTSP
	3. Survey kepuasan terhadap pelayanan publik	Dokumen Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara Terbuka	√	√	√	√	Bappeda dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	4. Pembangunan unit/media pengaduan dan konsultasi pelayanan publik.	Inovasi pelayanan publik yang responsif.	√	√	√	√	DPMPTSP dan Semua OPD

E. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup pemerintah daerah serta lingkup perangkat daerah. 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 program/kegiatan Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. Monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

1. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Kabupaten Bone Bolango untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi sesuai dengan target-target yang ditetapkan dalam *Road Map* - RB ini.
2. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kabupaten Bone Bolango untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi pada setiap perangkat daerah agar konsisten dengan *Road Map* dan memberikan laporan kepada tim pengarah hasil dari monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi.
3. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah untuk:
 - a. Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
 - b. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
 - c. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
 - d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat yang kemudian hasilnya dilaporkan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi nasional.

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi level pemerintah daerah, evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan tahunan. 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 Pemerintah Daerah sampai pada tingkat Perangkat Daerah, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan Kepala Perangkat Daerah untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam 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 tahunan di setiap tingkat pemerintah daerah yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana RB;
Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:
 - 1) Hasil-hasil monitoring;
 - 2) Survei kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
 - 3) Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
 - 4) Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat/Pengawas Internal.Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya.

Disamping itu, hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap perangkat daerah dapat menjadi dasar dalam pemberlakuan insentif bagi perangkat daerah terkait. Kebijakan terkait ini dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. PENDANAAN

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam *Road Map* harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam *Road Map* mampu dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Disamping APBD bagi pemerintah daerah, pos Dana Alokasi Khusus (DAK)/Dana Alokasi Umum (DAU) untuk Reformasi Birokrasi yang diberikan adalah berdasarkan implementasi Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah.

G. SINKRONISASI ROAD MAP DENGAN RENCANA STRATEGIS

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting bagi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program dalam RPJMD Kabupaten Bone Bolango dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2024. Keselarasan perlu dijaga dan dikontrol pelaksanaannya baik oleh Perangkat Daerah yang berperan dan bertanggung jawab di level makro, meso, hingga mikro.

BAB VI

PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap penyelenggara pemerintahan, baik Pemerintah Kabupaten Bone Bolango maupun Perangkat Daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak bagi Pemerintah Kabupaten Bone Bolango

Dan Perangkat Daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan mindset dan culture set harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, kesuksesan Reformasi Birokrasi merupakan tanggungjawab segenap elemen pemerintahan, dan harus disadari serta dibangun bersama oleh seluruh Penyelenggara Pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, tanpa kecuali dalam mewujudkan Visi dan Misi Bupati dan Visi Indonesia Maju.

PARAF HIERARKHIS	
WABUP	:
SEKDA	:
ASISTEN I	:
ASISTEN II	:
ASISTEN III	:
KABAG	:

BUPATI BONE BOLANGO,



HAMIM POU



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
KABUPATEN BONE BOLANGO

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

Nomor : 180/Hkm-Ks/Setda/ /2021

Suwawa, Desember 2021
Kepada Yth,
BUPATI BONE BOLANGO
Di
Tempat

LEMBAR HARMONISASI PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

OBJEK : PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO TENTANG ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN BONE
BOLANGO TAHUN 2021-2024

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 ABDULLAH 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/143 /XII/2021
Tanggal : 20 Desember 2021
Hal : Penerbitan Peraturan Bupati Tentang Road Map Reformasi Birokrasi
Pemerintah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024

- 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;
- Pertimbangan :
- a. Bahwa Road Map Reformasi Birokrasi merupakan bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun;
 - b. Bahwa Road Map Reformasi Birokrasi digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dalam menyelenggarakan Reformasi Birokrasi sehingga perlu dibuat Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024;
- Kesimpulan :
- Berdasarkan pertimbangan diatas, maka dengan ini kami mengharapkan kiranya Bapak dapat memberikan persetujuan guna Penerbitan Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024;
- Saran :
- Mohon petunjuk dan persetujuan bapak Bupati untuk pembuatan Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021-2024.

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

Yth. Bupati Bone Bolango
su keke
20/12/21

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BONE BOLANGO

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