



GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 51 TAHUN 2020

TENTANG

PENINGKATAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung kebijakan nasional untuk tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
- b. bahwa untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dibutuhkan peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Peningkatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
7. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Povinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 Nomor 7);
8. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012 Nomor 104);
9. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017 Nomor 437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 73 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019 Nomor 641);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENINGKATAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

4. Gubernur adalah Gubernur Provinsi Kepulauan Riau.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Kabupaten/Kota adalah Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Kepulauan Riau.
7. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Kepulauan Riau.
8. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
9. Agen Perubahan (*Agent of Change*) adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya.
10. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh unit pengelola reformasi birokrasi nasional.
11. Kertas Kerja adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.
12. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
13. Tim Assesor Pusat selanjutnya disebut dengan Tim Assesor Daerah adalah tim yang melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat pusat/pemerintah daerah.
14. Assesor Perangkat daerah selanjutnya disebut dengan Assesor Perangkat Daerah adalah pegawai yang ditunjuk oleh Pimpinan Perangkat Daerah untuk melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat perangkat daerah.
15. Tim Penilai Internal selanjutnya disingkat dengan TPI adalah tim yang melakukan penilaian dan verifikasi atas PMPRB pusat dan PMPRB perangkat daerah.

Pasal 2

Maksud dari Peraturan Gubernur ini sebagai pedoman peningkatan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan sebagai acuan pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten/Kota se-Provinsi Kepulauan Riau.

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Gubernur ini adalah:

- a. mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Kepulauan Riau;

- b. meningkatkan indeks nilai reformasi birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Kepulauan Riau.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. pelaksanaan;
- b. penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- d. pembinaan dan pengawasan.

BAB II PELAKSANAAN Pasal 5

- (1) Pelaksanaan reformasi birokrasi oleh perangkat daerah sesuai tugas, pokok dan fungsi pada perangkat daerah.
- (2) Tugas Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. melaksanakan *Road Map* reformasi birokrasi yang menjadi prioritas tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;
 - b. melaksanakan seluruh kegiatan yang menunjang pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;
 - c. menyusun Tim Reformasi Birokrasi dan Kelompok Kerja melalui Keputusan Kepala Perangkat Daerah;
 - d. menyusun rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi di Perangkat Daerah yang selaras dengan *Road Map* reformasi birokrasi;
 - e. melaksanakan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB);
 - f. mengawal ketercapaian target pelaksanaan reformasi birokrasi di Perangkat Daerah berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sesuai pedoman evaluasi reformasi birokrasi;
 - g. melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Perangkat Daerah berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sesuai pedoman evaluasi reformasi birokrasi.
- (3) Untuk melaksanakan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dibentuk Tim Reformasi Birokrasi dan Tim Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau;
- (4) Tim Reformasi Birokrasi dan Tim Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB III PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI Pasal 6

- (1) PMPRB dilaksanakan pada tingkat Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.

- (2) PMPRB di tingkat Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Tim Assesor Daerah yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- (3) PMPRB di Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Assesor Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Perangkat Daerah.
- (4) Apabila diperlukan, pimpinan Perangkat Daerah dapat menetapkan ketentuan teknis internal yang diperlukan dalam pelaksanaan PMPRB.
- (5) Hasil PMPRB pada tingkat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Perangkat Daerah diverifikasi dan direviu oleh Tim Penilai Internal yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- (6) Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau setelah selesai melakukan reviu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), melakukan kompilasi PMPRB di Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah;
- (7) Kompilasi PMPRB pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menjadi hasil PMPRB Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan disampaikan kepada Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- (8) Hasil PMPRB disampaikan oleh Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB IV
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN
Pasal 7

- (1) Gubernur melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau melalui Biro Organisasi dan KORPRI Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- (3) Biro Organisasi dan KORPRI Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau melaporkan hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) secara berkala atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
Pasal 8

- (1) Gubernur melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Kepulauan Riau.
- (2) Pembinaan dan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau melalui Biro Organisasi dan KORPRI Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- (3) Pengawasan internal terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi termasuk Penilaian PMPRB dilakukan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatan dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 24 September 2020

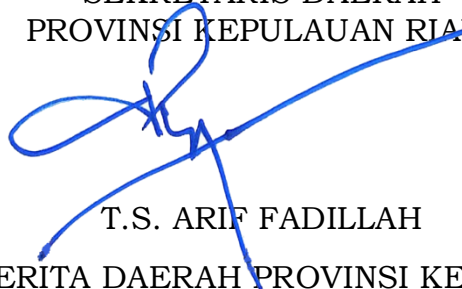
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,



ISDIANTO

Dundangkan di Tanjungpinang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,



T.S. ARIF FADILLAH

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2020 NOMOR 705

LAMPIRAN

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU NOMOR 51 TAHUN 2020

TENTANG

PENINGKATAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 sudah memasuki periode ke tiga yaitu tahun 2020-2024. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya. Disamping itu monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun berikutnya.

Pada tahun 2012, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah menetapkan kebijakan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang menjelaskan terkait tujuan, ruang lingkup kegiatan dan program, serta tim dan pelakasan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Sejalan dengan perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi, agar penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat dilakukan dengan objektif, maka perlu dibuat peraturan terbaru sesuai perkembangan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

B. Maksud dan Tujuan

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan untuk memberi panduan bagi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Adapun tujuan dilakukan evaluasi reformasi birokrasi, adalah untuk:

- a. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi;
- b. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan pencapaian reformasi birokrasi pada pemerintah provinsi Kepulauan Riau.

C. Ruang Lingkup

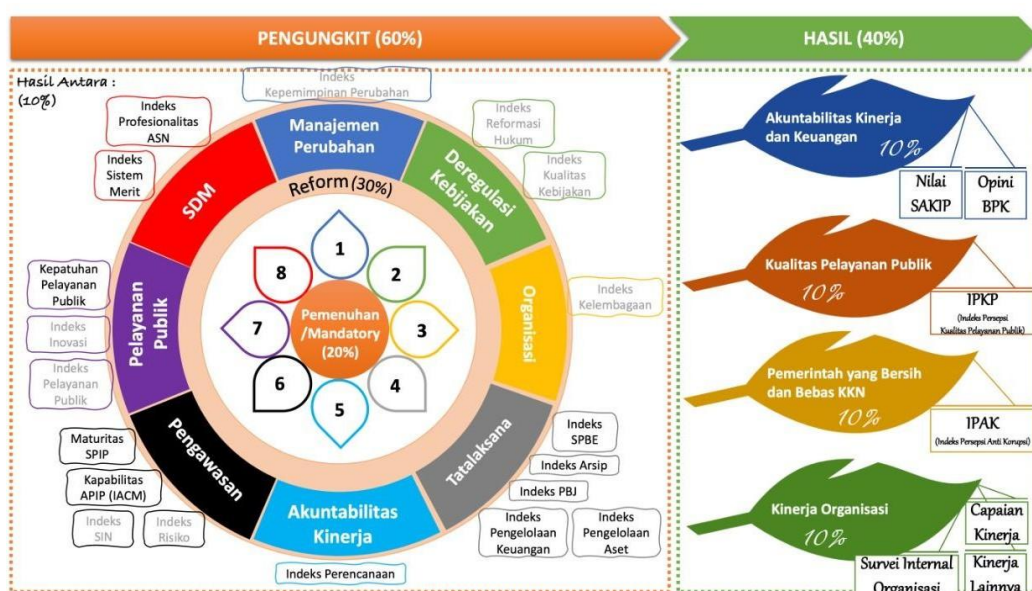
Ruang lingkup lampiran peraturan Gubernur ini meliputi PMPRB yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah/Perangkat Daerah atas pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Daerah/Perangkat Daerah itu sendiri.

BAB II

PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. MODEL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dinilai langsung oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah harus memenuhi semua indikator yang terdapat di dalam PMPRB. Model PMPRB yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024. Dalam peraturan tersebut digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil. Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:



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

1. PENGUNGKIT

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

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



a. Manajemen Perubahan

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

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

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi perangkat daerah telah dibentuk;
- Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi;
- Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.

b) *Road Map* Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Perangkat daerah telah disusun dan diformalkan;
- *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi;
- *Road Map* telah mencakup "quick win";
- Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi;
- Telah terdapat sosialisasi/internalisasi *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi perangkat daerah kepada anggota organisasi;
- Rencana Kerja Reformasi Birokrasi perangkat daerah selaras dengan *Road Map*;

c) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;
- Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing perangkat daerah;
- Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB;
- Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi;

- Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi;
- Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan;
- Penanggungjawab reformasi birokrasi internal perangkat daerah telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja;

d) Perubahan pola pikir dan budaya kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/kepala perangkat daerah secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan;
- Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/perangkat daerah dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun *role model*;

2) Aspek Hasil Antara

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

3) Aspek Reform

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

a) Komitmen dalam Perubahan:

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

b) Komitmen Pimpinan

- Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;
- Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada perangkat daerah yang berhasil melaksanakan reformasi;
- Membangun Budaya Kerja Instansi, membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

b. Deregulasi Kebijakan

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

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

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

- Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat.
- b) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan:
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/*policy paper*, dan Paraf Koordinasi;
 - Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.

2) Aspek Hasil Antara

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

3) Aspek Reform

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

a) Peran Kebijakan:

- Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya;
- Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi;
- Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama perangkat daerah.

b) Penyelesaian Kebijakan:

Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di pemerintah daerah/perangkat daerah.

c. Penataan dan Penguatan Organisasi

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

- Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Meningkatnya kapasitas pemerintah daerah/perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- Terciptanya desain organisasi pemerintah daerah/perangkat daerah yang mendukung kinerja;
- Berkurangnya jenjang organisasi pemerintah daerah/perangkat daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Penataan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

b) Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;
- Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;
- Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/perangkat daerah dengan kinerja yang akan dihasilkan;
- Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat /kewenangan lembaga;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
- Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

c) Tindak Lanjut Evaluasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

2) Aspek Hasil Antara

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

3) Aspek Reform

a) Organisasi Berbasis Kinerja

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

b) Penyederhanaan Organisasi

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

c) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

d. Penataan Tatalaksana

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

- Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;

- Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;
- Meningkatnya kinerja di pemerintah daerah/perangkat daerah.

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
- Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;
- Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;
- Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
- Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP;
- Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
- Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;
- Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi;

b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Pemerintah daerah/perangkat daerah memiliki Arsitektur SPBE;
- Pemerintah daerah/perangkat daerah memiliki Peta Rencana SPBE;
- Tim Koordinasi SPBE Pemerintah daerah/perangkat daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya;

- Pemerintah daerah/perangkat daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE;
- Pemerintah daerah/perangkat daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;
- Pemerintah daerah/perangkat daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;
- Pemerintah daerah/perangkat daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;
- Pemerintah daerah/perangkat daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.

c) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik;
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

2) Aspek Hasil Antara

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

- a) Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI;
- b) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;
- c) Kualitas Pengelolaan Keuangan, diukur dengan Indeks Pengelolaan Keuangandari kementerian keuangan;
- d) Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan.

3) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

- a) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;
- b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;

- Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
- Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
- Predikat Indeks SPBE.
- Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;
- Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

e. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

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

- Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada pemerintah daerah/perangkat daerah;
- Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada pemerintah daerah/perangkat daerah.

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
- Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
- Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;
- Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan;
- Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan perangkat daerah;
- Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
- Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan perangkat daerah dan selaras dengan kinerja utama;

b) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;
- Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring);
- Persyaratan jelas, tidak diskriminatif;
- Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN;
- Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka.

c) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah ada standar kompetensi jabatan;
- Telah dilakukan asesment pegawai;
- Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;
- Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;

- Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
- Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.

d) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
- Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
- Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;
- Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang *independent*;
- Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;

e) Penetapan kinerja individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;
- Penerapan Penetapan kinerja individu;
- Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
- Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
- Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.

f) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;
- Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;

- Adanya pemberian sanksi dan imbalan (*reward*);

g) Pelaksanaan evaluasi jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Informasi faktor jabatan telah disusun;
- Peta jabatan telah ditetapkan;
- Kelas jabatan telah ditetapkan;
- Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

h) Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;
- Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;
- Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;
- Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.

2) Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu:

- a) *Merit System*, diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;
- b) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

3) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya;
- Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;

b) Evaluasi Jabatan

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

c) *Assessment* Pegawai

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

d) Pelanggaran Disiplin Pegawai

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

e) Kebutuhan Pegawai

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

f) Penyetaraan Jabatan

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

g) Manajemen Talenta

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

f. Penguatan Akuntabilitas

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

- Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;
- Meningkatnya kemampuan pemerintah daerah/perangkat daerah dalam mengelola kinerja organisasi;
- Meningkatnya kemampuan pemerintah daerah/perangkat daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;

- Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran pemerintah daerah/perangkat daerah.

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Pimpinan/kepala perangkat daerah terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- Pimpinan/kepala perangkat daerah terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;
- Pimpinan/kepala perangkat daerah memantau pencapaian kinerja secara berkala;
- Pimpinan/kepala perangkat daerah telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;
- Pimpinan/kepala perangkat daerah memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun;
- Pimpinan/kepala perangkat daerah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja;

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
- Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala;

2) Aspek Hasil Antara

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

3) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
 - perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;
 - perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
 - persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;
 - Persentase Anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi.
- b) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.
- c) Pemberian *Reward and Punishment*
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward and punishment* bagi organisasi;
- d) Kerangka Logis Kinerja
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

G. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada pemerintah daerah/perangkat daerah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh pemerintah daerah/perangkat daerah;
- menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada pemerintah daerah/perangkat daerah.
- Meningkatkan sistem integritas di pemerintah daerah/perangkat daerah dalam upaya pencegahan KKN

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;
- Telah dilakukan *public campaign*;
- Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
- Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
- Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti.

b) Penerapan SPIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP;
- Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian;
- Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi/perangkat daerah;
- Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern;
- Perangkat daerah telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI.

c) Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
- Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
- Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

d) *Whistle-Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah terdapat *Whistle Blowing System*;
- *Whistle Blowing System* telah disosialisasikan;
- *Whistle Blowing System* telah diimplementasikan;
- Telah dilakukan evaluasi atas *Whistle Blowing System*;
- Hasil evaluasi atas *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti..

e) Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan;
- Penanganan Benturan Kepentingan telah;
- Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
- Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;
- Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

f) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah dilakukan penancangan zona integritas;
- Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;
- Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan;
- Telah terdapat perangkat daerah yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.

g) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan;
- APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;
- APIP didukung dengan anggaran yang memadai;
- APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis risiko;

2) Aspek Hasil Antara

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

3) Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi jumlah:

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

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

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

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

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

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

c) Mekanisme Pengendalian Aktivitas

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

d) Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

e) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);
- Pemetaan Perangkat daerah untuk membangun ZI;
- Jumlah WBK dalam 1 tahun;
- Jumlah WBBM dalam 1 tahun;

f) Peran APIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- APIP telah menjalankan fungsi konsultatif;
- APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja perangkat daerah.

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

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

- meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada pemerintah daerah/perangkat daerah;
- meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada pemerintah daerah/perangkat daerah;
- meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh pemerintah daerah/perangkat daerah.

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

1) Aspek Pemenuhan

a) Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Terdapat kebijakan standar pelayanan;
- Standar pelayanan telah dimaklumkan;
- Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.

b) Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;
- Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi;
- Terdapat inovasi pelayanan.

c) Pengelolaan Pengaduan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

d) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
- Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

e) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

2) Aspek Hasil Antara

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

3) Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- a) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada;
- Kesesuaian Persyaratan
 - Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
 - Kecepatan Waktu Penyelesaian;
 - Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
 - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;

- Kompetensi Pelaksana/Web;
 - Perilaku Pelaksana/Web;
 - Kualitas Sarana dan prasarana;
 - Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
- b) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
- Waktu lebih cepat;
 - Alur lebih pendek/singkat;
 - Terintegrasi dengan aplikasi.
- c) Penanganan pengaduan pelayanan
- Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

2. HASIL

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

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

B. SKEMA PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi dinilai oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah daerah/perangkat daerah. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

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

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Pengungkit	60%	
	a. Aspek Pemenuhan	20%	a. Manajemen Perubahan (2%); b. Deregulasi Kebijakan (2%); c. Penataan Organisasi (3%); d. Penataan Tatalaksana (2,5%); e. Penataan Manajemen SDM (3%); f. Penguatan Akuntabilitas (2,5%); g. Penguatan Pengawasan (2,5%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)
	b. Aspek Hasil Antara	10%	a. Kualitas Pengelolaan Arsip (1%); b. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%); c. Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%); d. Kualitas Pengelolaan Aset (1%); e. <i>Merit System</i> (1%); f. ASN Profesional (1%); g. Kualitas Perencanaan (1%); h. Maturitas SPIP (1%); i. Kapabilitas APIP (1%); j. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)
	c. Aspek Reform	30%	a. Manajemen Perubahan (3%); b. Deregulasi Kebijakan (3%);

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
			c. Penataan Organisasi (4,5%); d. Penataan Tatalaksana (3,75%); e. Penataan Manajemen SDM (4,5%); f. Penguatan Akuntabilitas (3,75%); g. Penguatan Pengawasan (3,75%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)
2.	Hasil	40%	
	a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	a. Opini BPK (3%); b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
	b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
	c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
	d. Kinerja Organisasi	10%	a. Capaian Kinerja (5%) b. Kinerja Lainnya (2%) c. Survei Internal Organisasi (3%)
	Total	100%	

- c. Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e atau numerik. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal, jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.
- d. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- e. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, asesor harus menggunakan professional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.

- f. Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
 - g. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal: sub-komponen Pengendalian Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - 2) Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
 - h. Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level pemerintah daerah dan perangkat daerah. Pemetaan beberapa pertanyaan atau pernyataan tersebut sebagai berikut:
 - 1) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level pusat/pemerintah daerah;
 - 2) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level perangkat daerah; dan
 - 3) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level pusat/pemerintah daerah dan level perangkat daerah.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai/Angka	Predikat	Interpretasi
1.	AA	>90 - 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
2.	A	>80 - 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat perangkat daerah.
3.	BB	>70 - 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
4.	B	>60 - 70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
5.	CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh perangkat daerah.
6.	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil perangkat daerah.
7.	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

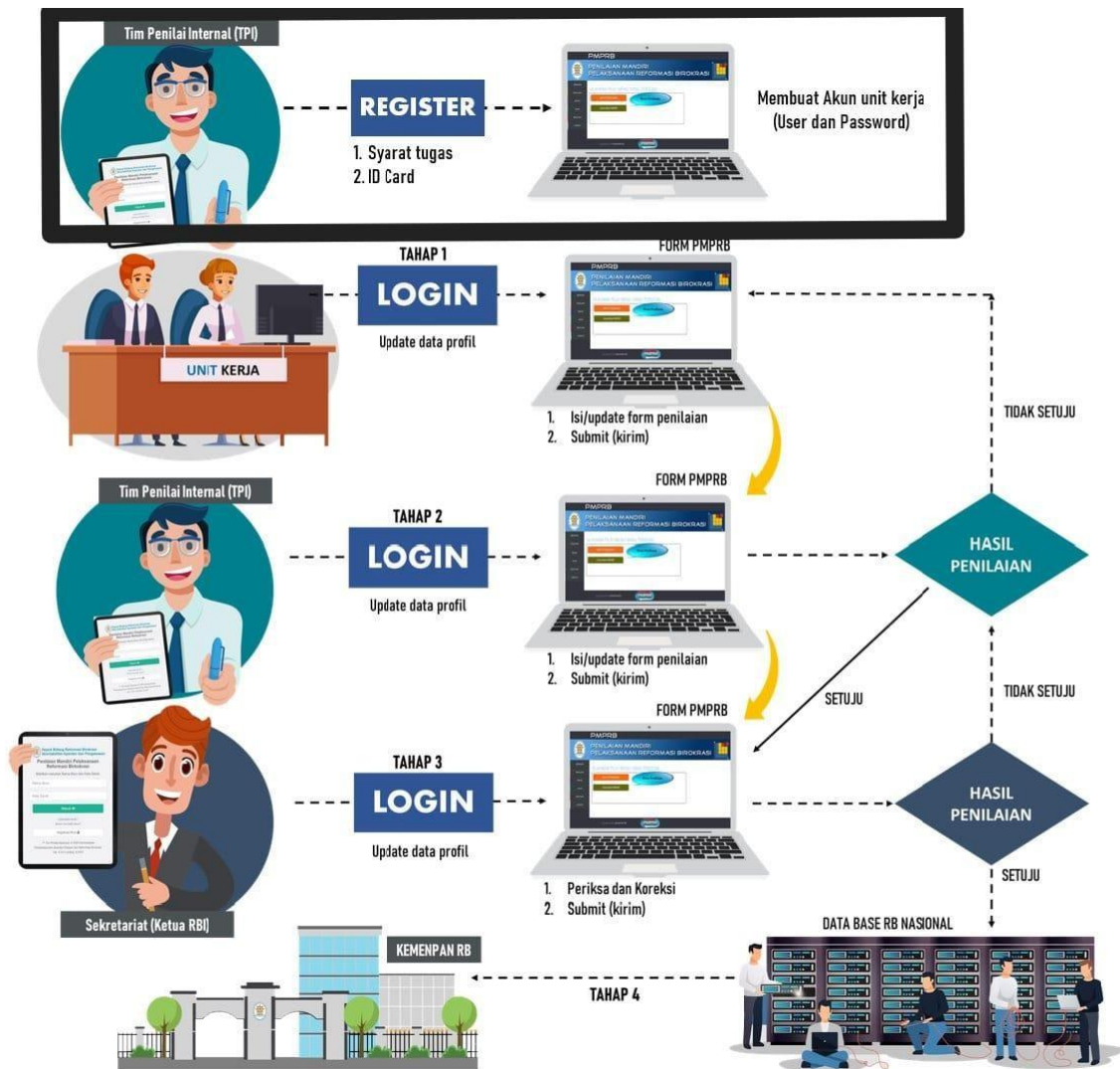
- Setelah diperoleh nilai akhir (Indeks Reformasi Birokrasi), Panel Asesor Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

C. MEKANISME PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI SECARA DARING

Proses yang terjadi pada aplikasi PMPRB secara daring oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut :

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

Diagram Alur Proses PMPRB secara daring adalah sebagai berikut:



- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan ID/*username* dengan kata sandi kepada inspektur daerah/ Sekretaris Daerah /Perangkat Daerah.
- Setelah masuk aplikasi untuk pertama kali diharuskan untuk memperbarui data profil sebelum membuat akun perangkat daerah dan melakukan penilaian.

- c. Inspektur Daerah membuat akun untuk perangkat daerah dan diserahkan kepada perangkat daerah.
- d. Perangkat daerah melaksanakan penilaian dan menginput data hasil penilaian tingkat perangkat daerah ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
- e. Tim Penilai Internal (TPI)/Asesor melakukan verifikasi terhadap hasil penilaian tingkat perangkat daerah. Jika diperlukan TPI dapat menolak/mengoreksi dan mengkomunikasikan hasil verifikasi tersebut kepada perangkat daerah.
- f. Jika TPI sudah meyakini kebenaran hasil penilaian perangkat daerah, maka Inspektur Daerah mengkoordinasikan penilaian dan menginput data hasil PMPRB tingkat instansi ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
- g. Hasil penilaian tingkat pemerintah daerah disampaikan kepada Sekretaris Daerah secara daring dengan menekan tombol "Kirim Penilaian" di daftar penilaian.
- h. Sekretaris Daerah bertugas untuk memantau serta memeriksa hasil penilaian yang telah dikirim Inspektur daerah sebelum dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.

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

Apabila hasil PMPRB yang disampaikan oleh Inspektur Daerah sudah sesuai dengan kondisi instansi, maka Sekretaris Daerah mensubmit hasil PMPRB ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.

- i. Setiap penilaian yang telah dikirim oleh Sekretaris Daerah ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB III

EVALUASI EKSTERNAL PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. MODEL EVALUASI EKSTERNAL

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

B. MODEL EVALUASI EKSTERNAL

1. Metodologi Penilaian

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

2. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk mendukung metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuisisioner,

wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

3. Kertas Kerja Evaluasi

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

4. Pengorganisasian Dan Jadwal Pelaksanaan Evaluasi

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

evaluasi dilakukan satu kali dalam setahun, yaitu sekitar bulan Juli sampai dengan Desember setiap tahunnya.

5. Skema Evaluasi

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



- Tim Penilai Nasional melakukan inventarisasi terhadap pemerintah daerah/perangkat daerah yang telah mengirimkan PMPRB yang memenuhi syarat dan ketentuan berlaku;
- Tim Penilai nasional menentukan pembagian tim evaluator pemerintah daerah/perangkat daerah berdasarkan pertimbangan kewilayahan;
- Tim Evaluator melakukan analisis terhadap nilai yang disampaikan pemerintah daerah/perangkat daerah dalam PMPRB;

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

6. Pelaporan

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

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

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

BAB IV PENUTUP

Evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, asesor atau evaluator harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang reformasi birokrasi, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau memfasilitasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan penerapan PMPRB melalui metode saling belajar dan tukar pengalaman dalam pelaksanaan reformasi birokrasi antar Pemerintah Daerah guna peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi.

Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi Biro Organisasi dan KORPRI Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,



ISDIANTO