



BUPATI MADIUN  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MADIUN  
NOMOR 7 TAHUN 2022

TENTANG  
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN MADIUN  
TAHUN 2022 - 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI MADIUN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun 2022 - 2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun Tahun 2022 - 2024;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);

α

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. 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 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);



8. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 215, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5357);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
10. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025;
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2011 tentang Pelayanan Publik;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun;



17. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 – 2023 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 – 2023;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN MADIUN TAHUN 2022 – 2024.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Madiun.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Madiun.
3. Bupati adalah Bupati Madiun.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJMD, adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Madiun tahun 2018-2023.
6. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.
7. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma dan dengan upaya luar biasa.
8. Rencana Aksi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan dan target jangka panjang dan/atau jangka pendek.

*α*

## Pasal 2

*Road Map* reformasi birokrasi merupakan:

- a. dokumen dalam bentuk operasional *Grand Design* reformasi birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali yang merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran pertahun yang jelas;
- b. *Road Map* reformasi birokrasi digunakan sebagai arah pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan pemerintah daerah dalam menjalankan program dan kegiatan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan untuk mendukung akselerasi pencapaian visi misi pemerintah daerah yang tertuang dalam RPJMD.

## BAB II

## SISTEMATIKA, ISI DAN URAIAN

## Pasal 3

Sistematika *Road Map* reformasi birokrasi terdiri dari:

- a. BAB I PENDAHULUAN
- b. BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI;
- c. BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS;
- d. BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024;
- e. BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024;
- f. BAB VI PENUTUP.

## Pasal 4

Isi dan uraian *Road Map* reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III  
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 5

- (1) Monitoring, evaluasi dan pelaporan dilaksanakan untuk menjamin agar pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan ketentuan dan target yang ditetapkan dalam *Road Map* reformasi birokrasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh tim dengan susunan keanggotaan dan tugas yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Madiun.

Ditetapkan di Caruban  
pada tanggal 7 April 2022

BUPATI MADIUN,

ttd.

AHMAD DAWAMI RAGIL SAPUTRO



Diundangkan di Caruban  
pada tanggal 7 April 2022

SEKRETARIS DAERAH,

TONTRO PAHLAWANTO



BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2022 NOMOR 7A

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Asisten Pemerintahan dan Kesra |  |
| Kepala Bagian Hukum            |  |

BAB III  
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 5

- (1) Monitoring, evaluasi dan pelaporan dilaksanakan untuk menjamin agar pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan ketentuan dan target yang ditetapkan dalam *Road Map* reformasi birokrasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh tim dengan susunan keanggotaan dan tugas yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

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

Ditetapkan di Caruban  
pada tanggal 7 April 2022

BUPATI MADIUN,

ttd.

AHMAD DAWAMI RAGIL SAPUTRO

Diundangkan di Caruban  
pada tanggal 7 April 2022  
SEKRETARIS DAERAH,

TONTRO PAHLAWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2022 NOMOR 7A

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI MADIUN  
NOMOR 7A TAHUN 2022  
TENTANG  
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
KABUPATEN MADIUN TAHUN 2022 - 2024

BAB I  
PENDAHULUAN

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagai jawaban atas semua permasalahan dan tantangan yang dihadapi dalam penatakelolaan pemerintahan menuju Good Governance, melalui birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Reformasi Birokrasi merupakan bagian dari proses yang harus dilakukan oleh birokrasi sebagai bentuk adaptasi organisasi terhadap lingkungan. Perkembangan teknologi dan informasi serta meningkatnya pemahaman dan kepedulian serta tuntutan masyarakat terhadap pemerintah semakin meningkat. Masyarakat menghendaki adanya perubahan pada birokrasi kearah terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Reformasi Birokrasi merupakan kunci kemajuan pemerintah. Kita menyadari bahwa pelaksanaan Reformasi Birokrasi bukan pekerjaan yang mudah, hal ini menyangkut sistem, pola pikir dan budaya kerja seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Madiun. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi seringkali menemui banyak kendala dan permasalahan. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya perlu komitmen dan kesungguhan semua pihak, terutama para pimpinan.

Dalam rangka implementasi Reformasi Birokrasi, Pemerintah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Road Map Reformasi Birokrasi meliputi 8 (delapan) area perubahan yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundangan,



Penataan Organisasi/kelembagaan, Penataan Tatalaksana, Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, Penguatan Akuntabilitas, Pengawasan, Pelayanan Publik.

Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun Tahun 2022-2024 merupakan operasionalisasi dari Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020 -2024.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun tahun 2022-2024 ditetapkan pada tahun 2022 sehingga pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tahun 2020 sampai dengan 2021 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Tahapan Reformasi Birokrasi sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional secara umum dibagi menjadi 3 (tiga) tahap *pertama*, tahun 2010-2014 tahapan penguatan birokrasi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, tahap *kedua* tahun 2015-2019 tahapan implementasi hasil-hasil yang dicapai pada lima tahun pertama, juga melanjutkan upaya yang belum dicapai pada lima tahun pertama pada berbagai komponen strategis birokrasi pemerintah, sedang tahap terakhir atau *ketiga* tahun 2020-2024 merupakan tahapan peningkatan terus-menerus kapasitas birokrasi sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun kedua untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia.

Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk pada tahap terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola pemerintahan yang semakin efektif dan efisien.

Reformasi Birokrasi mendesak pemerintah daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *pola pikir* dan *budaya kerja* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya secara maksimal dengan menekankan pada birokrasi lebih lincah, sederhana, adaptif dan



inovatif terhadap kondisi yang dihadapi saat itu, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sasaran Reformasi Birokrasi.

Road Map Reformasi Birokrasi periode terakhir ini, variabel yang akan dikedepankan dan menjadi satu perhatian khusus adalah Fokus dan Prioritas, dua hal ini menjadi salah satu elemen dasar yang menjadi perhatian dan kunci kesuksesan Road Map Reformasi Birokrasi periode 2022-2024. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus dan terarah pada akar permasalahan yang belum terselesaikan pada tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi pemerintah wajib memilih prioritas dan titik perubahan mana untuk perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan tugas pokok fungsi dan karakteristik sumber daya yang dimiliki serta tantangan yang akan dihadapi.

Hal lain yang perlu ditegaskan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah terkait dengan penyusunan rencana aksi setiap tahun oleh Pemerintah Daerah. Kegiatan rencana aksi ini merupakan proses rangkaian penting bagi pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan efektifitas bagi pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Kemudian, setiap Perangkat Daerah diminta untuk mengawal dan melaksanakan serta mengelola setiap kegiatan dan target kegiatan reformasi birokrasi agar mencapai target hasil yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, setiap area reformasi birokrasi memiliki tim pelaksana yang akan mengelola pelaksanaan tersebut. Kemudian pada setiap akhir tahun, tim harus melaporkan seluruh capaian tersebut kepada koordinator pusat pengelolaan Reformasi Birokrasi, yaitu Sekretaris Daerah untuk dilaporkan kepada Bupati.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan evaluasi capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara online melalui Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang ditautkan dalam website Kementerian PAN & RB. Pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Evaluasi dilakukan bersama antara Inspektorat dan Sekretariat Daerah sebagai upaya untuk meningkatkan capaian kinerja Reformasi Birokrasi.



## BAB II

### EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, maka telah ditetapkan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi. Tujuan Reformasi Birokrasi adalah mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih dengan indikator tujuan Indeks Reformasi Birokrasi. Birokrasi yang profesional mempunyai karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Tujuan tersebut dicapai melalui tiga (3) sasaran utama yaitu:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel, dengan indikator:
  - a. Maturitas SPIP
  - b. Nilai SAKIP
  - c. Opini atas Audit Laporan Keuangan
2. Birokrasi yang efektif dan efisien, dengan indikator:
  - a. Indeks Kelembagaan
  - b. Indeks Profesionalitas ASN
  - c. Indeks SPBE
3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas, dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat

Sasaran tersebut diimplementasikan melalui program dan kegiatan pada delapan (8) area perubahan.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi, khususnya di tingkat Pemerintah Daerah, ditemukan bahwa berbagai program Reformasi Birokrasi minim *value*, karena para aparatur Pemerintah Daerah belum sepenuhnya memahami tentang pentingnya penerapan Reformasi Birokrasi dalam program kerja di Perangkat Daerah. Pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi masih memerlukan perhatian serius dari Pemerintah Daerah.

#### **1. KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI**

Kebijakan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun dituangkan dalam bentuk Road Map Reformasi Birokrasi. Road Map

merupakan hasil sinkronisasi kebijakan Pemerintah Pusat dengan kebijakan Pemerintah Daerah.

Dalam *Road Map* ini terdapat indikator yang telah disinkronkan dengan RPJMD dan indikator sasaran Reformasi Birokrasi.

Road Map ini sebagai panduan umum Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Aksi sebagai upaya mencapai indikator – indikator kinerja yang sudah ditetapkan.

## 2. AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

Terdapat 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi yaitu :

- a. Manajemen Perubahan
- b. Deregulasi Kebijakan
- c. Penataan Organisasi
- d. Penataan Tatalaksana
- e. Penataan SDM Aparatur
- f. Penguatan Akuntabilitas
- g. Penguatan Pengawasan
- h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik



## 3. IMPLEMENTASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN MADIUN

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi meskipun masih memerlukan penekanan di beberapa area perubahan namun 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* Reformasi Birokrasi periode selanjutnya.

Hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun tahun 2020 dan 2021 sudah menunjukkan peningkatan, terlihat dari adanya dukungan pimpinan dan komitmen

yang tinggi untuk melakukan berbagai perubahan, akan tetapi perubahan ini belum terlihat banyak.

Indeks Reformasi Birokrasi merupakan indeks yang menggambarkan capaian Reformasi Birokrasi di instansi pemerintah. Merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi, penilaian reformasi birokrasi terdiri atas 2 (dua) komponen, yaitu:

1. Pengungkit (komponen pengungkit adalah upaya yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam menjalankan fungsinya pada 8 (delapan) area perubahan) yang terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu:
  - a. Aspek Pemenuhan,
  - b. Hasil Antara Area Perubahan, dan
  - c. 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.

2. Hasil (komponen hasil adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit).

Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun :

| NO       | KOMPONEN PENILAIAN                      | BOBOT         | NILAI        |              |
|----------|---|---------------|--------------|--------------|
|          |   |               | 2020         | 2021         |
| <b>A</b> | <b>Komponen Pengungkit</b>              |               |              |              |
| 1.       | Pemenuhan                               | 20,00         | 11,84        | 11,96        |
| 2.       | Hasil Antara Area Perubahan             | 10,00         | 5,18         | 6,34         |
| 3.       | Reform                                  | 30,00         | 10,71        | 12,29        |
|          | <b>Total Komponen Pengungkit</b>        | <b>60,00</b>  | <b>27,73</b> | <b>30,59</b> |
| <b>B</b> | <b>Komponen Hasil</b>                   |               |              |              |
| 1.       | Akuntabilitas kinerja dan keuangan      | 10,00         | 7,97         | 8,06         |
| 2.       | Kualitas Pelayanan Publik               | 10,00         | 8,78         | 8,22         |
| 3.       | Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN  | 10,00         | 9,18         | 8,41         |
| 4.       | Kinerja Organisasi                      | 10,00         | 7,76         | 6,63         |
|          | <b>Total komponen hasil (B)</b>         | <b>40,00</b>  | <b>33,68</b> | <b>31,32</b> |
|          | <b>Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)</b> | <b>100,00</b> | <b>61,41</b> | <b>61,91</b> |

Sumber : Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun oleh Kemenpan RB 2020-2022

Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil evaluasi pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi. Dalam melakukan penilaian perkembangan Reformasi Birokrasi cakupan penilaian dilakukan pada komponen pengungkit (yang dibagi menjadi 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, yaitu: manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, organisasi, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik) dan komponen hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

**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.

Beberapa evaluasi pada area Manajemen Perubahan yaitu antara lain:

- a) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi masih lebih banyak dilakukan pada tingkat Pemerintah Kabupaten, namun pelaksanaan pada tingkat perangkat daerah belum dilaksanakan secara merata dan berdampak, sehingga perubahan yang diharapkan dalam pelaksanaan reformasi belum secara substantif memperbaiki tata kelola yang ada;
- b) Monitoring dan evaluasi atas rencana aksi Reformasi Birokrasi belum dilakukan secara berkala untuk menilai perkembangan Reformasi Birokrasi di level perangkat daerah;
- c) Kabupaten Madiun telah menetapkan agen perubahan sebagai role model, namun belum terdapat mekanisme evaluasi atas kinerja para agen perubahan/ kelompok budaya kerja khususnya pada level Perangkat Daerah;
- d) Belum adanya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai secara konsisten dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan pelaksanaan manajemen perubahan antara lain:

- a) Internalisasi Reformasi Birokrasi pada semua Perangkat Daerah dengan membentuk Tim Reformasi Birokrasi bukan hanya pada

tingkat Pemerintah daerah akan tetapi di setiap Perangkat Daerah juga;

- b) Melakukan penguatan dan penajaman program program reformasi birokrasi pada tingkat Pemerintah Kabupaten dan Perangkat Daerah, program-program yang dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun serai rencana kerja pada level perangkat daerah agar focus pada upaya konkret yang akan dilakukan dalam mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, serta pelayanan public yang berkualitas;
- c) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala;
- d) Mengoptimalkan peran agen perubahan dalam menciptakan budaya kinerja yang cepat, adaptif dan dinamis serta perlu ditetapkan mekanisme evaluasi kinerja agen perubahan yang ditetapkan. Di samping itu, perubahan yang ingin diwujudkan oleh agen perubahan agar disesuaikan dengan karakter layanan utama di masing-masing unit kerja;
- e) Melakukan internalisasi core values ASN berakhlak dan melaksanakan pengukuran tingkat pemahaman pegawai terhadap 8 (delapan) area pembangunan Reformasi Birokrasi dan budaya kerja yang telah diinternalisasi atau disosialisasikan terhadap seluruh pegawai;
- f) Meningkatkan konsistensi keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

#### **b. Deregulasi Kebijakan**

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, kementerian/lembaga/pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan.

Evaluasi pada area Deregulasi Kebijakan yaitu Kabupaten Madiun telah melaksanakan audit peraturan yang telah diterbitkan

sejak 2006 hingga 2015 namun keterkaitan antara kebijakan Pusat/Pemkab dan Perangkat Daerah belum sepenuhnya disusun;

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan pelaksanaan deregulasi kebijakan yaitu dengan melaksanakan pemetaan terhadap seluruh produk hukum yang telah dan akan terbit sehingga dapat diidentifikasi peraturan yang tidak sinkron/harmonis dengan kebijakan lain dan memiliki potensi memperlambat proses pelayanan publik. Selanjutnya hasil identifikasi tersebut ditindaklanjuti dengan penyederhanaan atau deregulasi kebijakan.

### **c. Penataan dan Penguatan Organisasi**

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

Evaluasi pada area penataan dan penguatan organisasi yaitu antara lain:

- a) Berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Kementerian Dalam Negeri tindaklanjut atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 382 s.d 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkrit Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, Kabupaten Madiun telah melaksanakan penyederhanaan struktur dan penyetaraan jabatan, tetapi pelantikan belum dilakukan sepenuhnya.
- b) Kelembagaan yang disusun tidak selalu selaras dengan kinerja RPJMD;
- c) Mekanisme cascade kinerja tidak selalu berpedoman pada proses bisnis organisasi;
- d) Peta proses bisnis belum disusun sesuai dengan target RPJMD;





- e) Seluruh peta lintas fungsi di dalam peta proses bisnis sudah dijabarkan ke seluruh Standar Operasional Prosedur (SOP) akan tetapi belum dilakukan evaluasi terhadap dampak efisiensi dan efektifitas birokrasi.

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan penataan dan penguatan organisasi yaitu segera melaksanakan pelantikan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, mapping program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta mapping jabatan struktural ke jabatan fungsional.

#### **d. Penataan Tatalaksana**

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

Evaluasi pada area penataan tatalaksana yaitu antara lain:

- a) Belum disusunnya peta proses bisnis terkait penyederhanaan jabatan dan dilakukannya evaluasi terhadap peta proses bisnis di beberapa Perangkat Daerah;
- b) Penerapan E-Government di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun belum sepenuhnya optimal, berdasarkan hasil evaluasi SPBE tahun 2021 Kabupaten Madiun mendapat skor 3,21 masih terdapat berapa sapek SPBE yang masih dapat ditingkatkan kualitasnya;
- c) Kualitas pengelolaan arsip mengalami penurunan yaitu di tahun 2021 mendapat nilai 78,23 (Sangat Baik) sedangkan di tahun 2021 mendapatkan nilai 71,64 (Sangat Baik).
- d) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa masih belum sepenuhnya optimal, berdasarkan hasil evaluasi tahun 2021 Kabupaten Madiun mendapatkan skor 60,62 (Cukup) yang masih terdapat aspek yang masih dapat ditingkatkan.

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan penataan tata laksanakan yaitu antara lain:

*α*

- a) Menyusun peta proses bisnis terkait penyederhanaan jabatan dan melaksanakan evaluasi terhadap peta proses bisnis di beberapa Perangkat Daerah;
- b) Meningkatkan kualitas penerapan manajemen SPBE di lingkungan Kabupaten Madiun sesuai dengan Rencana Induk SPBE Kabupaten Madiun yang telah ditetapkan dan disesuaikan juga dengan Master Plan SPBE Nasional;
- c) Meningkatkan Kualitas pengelolaan arsip Kabupaten Madiun
- d) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa

**e. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

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

Evaluasi pada area penataan sistem manajemen SDM aparatur yaitu antara lain:

- a) Belum optimalnya penguatan system manajemen SDM antara lain mengenai penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau Human Capital Development Plan (HCDP) belum menyeluruh dan belum dilakukan pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/sukesi.
- b) Penerapan Sistem Merit belum optimal, berdasarkan hasil evaluasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara mendapat nilai 125,50 (Buruk) sehingga masih perlu untuk ditingkatkan lagi;
- c) Indeks Profesional ASN masih bisa ditingkatkan lagi, di tahun 2021 mendapatkan nilai 80,26 (Sedang)

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan penataan sistem manajemen SDM aparatur yaitu antara lain:

- a) Mengoptimalkan penguatan system manajemen SDM antara lain mengenai penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau Human Capital Development Plan (HCDP);
- b) Segera menerapkan manajemen talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/sukesi;
- c) Mengoptimalkan Penerapan Sistem Merit;
- d) Meningkatkan indeks Profesionalitas ASN.

*α*

#### **f. Penguatan Akuntabilitas**

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi.

Evaluasi pada area penguatan akuntabilitas yaitu antara lain:

- a) Belum terdapat pedoman akuntabilitas kinerja;
- b) belum dibangunnya mekanisme yang optimal terkait dengan pengumpulan dan pengelolaan data kinerja organisasi;

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan penguatan akuntabilitas yaitu antara lain:

- a) Segera menyusun pedoman akuntabilitas kinerja;
- b) Membangun mekanisme yang optimal terkait dengan pengumpulan dan pengelolaan data kinerja organisasi;
- c) Melakukan monitoring dan evaluasi atas aplikasi e-SKP dan seluruh aplikasi yang telah dibangun sehingga dapat dipastikan bahwa aplikasi tersebut telah digunakan dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dan melaksanakan integrasi aplikasi yang memiliki fungsi yang sama;
- d) Menyempurnakan ukuran kinerja individu sehingga lebih berorientasi hasil sesuai dengan levelnya serta melakukan penyempurnaan penjenjangan kinerja dan ditindaklanjuti dengan optimalisasi pemanfaatan aplikasi E-SKP dan dijadikan dasar dalam memberikan apresiasi penghargaan ataupun punishment bagi pegawai;

#### **g. Penguatan Pengawasan**

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Evaluasi pada area penguatan pengawasan yaitu antara lain:

- a) Penguatan kebijakan pengawasan internal masih perlu dioptimalkan antara lain penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan, whistle blowing system, pembangunan zona integritas serta penerapan system pengendalian intern pemerintah;
- b) Pembangunan zona integritas belum cukup masif dan intensif dilakukan pada unit kerja yang memberikan layanan utama

strategis, sehingga belum dapat mewujudkan unit kerja yang memiliki predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;

- c) Prosentase penyampaian LHKASN masih rendah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun;
- d) Tingkat Kapabilitas APIP masih berada di Level 2, sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi.

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan penguatan pengawasan yaitu antara lain:

- a) Memperkuat kebijakan pengawasan internal, seperti penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, Whistleblowing System, dan kebijakan benturan kepentingan.
- b) Memperkuat penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, dengan mendorong setiap unit kerja agar mampu mengidentifikasi dan melakukan pengendalian risiko yang melekat pada upaya pencapaian kinerja sebagai salah satu upaya optimalisasi pelaksanaan pengendalian internal;
- c) Meningkatkan Pembangunan Zona Integritas pada seluruh unit kerja yang strategis sehingga dapat menjadi pemicu percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Madiun;
- d) Meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap unit kerja yang melakukan pembangunan Zona Integritas sehingga dapat menjadi pemicu percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi melalui berbagai inovasi terkait penerapan manajemen internal, system pengawasan, dan system integritas di tingkat unit kerja;
- e) Meningkatkan presentasi penyampaian LHKASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun;
- f) Perlu meningkatkan kapabilitas APIP, mengingat tingkat Kapabilitas APIP pada Kabupaten Madiun masih pada Level 2;
- g) Mengoptimalkan peran APIP sebagai Quality Assurance and Consulting yang bukan hanya berperan terhadap hal yang terkait dengan keuangan tetapi juga terhadap hal yang terkait dengan kinerja.

α

#### **h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Evaluasi pada area Peningkatan kualitas pelayanan publik yaitu antara lain:

- a) Peningkatan kualitas pelayanan publik khususnya pada Perangkat Daerah terkait langsung dalam hal pelayanan masyarakat belum optimal;
- b) Sistem kompensasi kepada penerima layanan dan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat belum dilakukan secara menyeluruh;
- c) Indeks Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik masih belum optimal, berdasarkan hasil evaluasi oleh Ombudsman RI mendapatkan nilai 72,93 (Zona Kuning).

Melihat gambaran di atas maka diperlukan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik yaitu antara lain:

- a) Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik khususnya di tingkat perangkat daerah dalam hal pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- b) Menginformasikan hasil survey eksternal kepada stakeholder serta menindaklanjuti hasil survei eksternal terutama terhadap komponen survei yang memiliki nilai rendah dengan melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan;
- c) Perlu meningkatkan Indeks Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik agar bisa masuk ke Zona Hijau.

#### **4. DAMPAK/HASIL KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tahun sebelumnya telah menunjukkan beberapa perubahan. Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik. Kebijakan Reformasi Birokrasi 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 sebagai berikut :

**CAPAIAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN  
MADIUN TAHUN 2020 – 2021**

| TUJUAN/ SASARAN                              | INDIKATOR  | SATUAN | REALISASI                  |            |         |         |
|--|--|--------|----------------------------|------------|---------|---------|
|  |  |        | 2020                       | 2021       |         |         |
| TUJUAN REFORMASI BIROKRASI                   |  |        |                            |            |         |         |
| Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih | Indeks Reformasi Birokrasi                           | Skor   | B<br>61,41                 | B<br>61,91 |         |         |
| SASARAN REFORMASI BIROKRASI                  |  |        |                            |            |         |         |
| a.1  | Birokrasi yang bersih dan akuntabel                  | a.     | Maturitas SPIP             | Level      | Level 3 | Level 3 |
|  |  | b.     | Nilai SAKIP                | Skor       | 72,28   | 72,28   |
|  |  | c.     | Opini Laporan Keuangan     | WTP        | WTP     | WTP     |
| 2  | Birokrasi yang efisien dan efektif                   | a.     | Indeks Kelembagaan         | Skor       | -       | 47      |
|  |  | b.     | Indeks Profesionalitas ASN | Skor       | 72,00   | 80,26   |
|  |  | c.     | Indeks SPBE                | Skor 1-5   | 3,30    | 3,21    |
| 3  | Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas | a.     | Indeks Kepuasan Masyarakat | Skor 1-100 | 80,10   | 82,24   |

## 5. TANTANGAN DAN HAMBATAN

Secara umum Reformasi Birokrasi masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pemerintah.

### a. Intervensi Politik

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak dapat dilepaskan dari lingkungan politik. Hal yang menjadi tantangan terbesar dari lingkungan politik adalah intervensi politik ke dalam birokrasi. Agenda-agenda Reformasi Birokrasi terhambat karena pemimpin instansi tidak memiliki komitmen untuk mendukung Reformasi Birokrasi karena birokrasi diposisikan untuk mengamankan kepentingan politik sehingga birokrasi menjadi tidak netral.

*α*

b. 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.

c. Kurangnya Komitmen Pimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi sangat dipengaruhi oleh komitmen para pimpinan dalam menjalankan program Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan terlibat langsung serta mengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada masing – masing instansi yang dipimpinnya.



### BAB III

#### ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

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

##### 1. 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.

###### a. Politik 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 yang belum terbangun, pengawasan intern pemerintah yang masih inkapabel, serta etika publik yang belum terpelihara.

Penguatan regulasi dalam mengontrol dan membatasi unsur politis serta proses kooptasi dalam birokrasi melalui sistem yang jelas sesuai peraturan Perundang-undangan sehingga tidak terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme dalam penyelenggaraan pemerintahan.

###### b. Penegakan dan Kepastian Hukum

Penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem reward dan punishment. Pemerintah perlu





mendorong pemberian penghargaan bagi *stakeholders* 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.

c. Administrasi dan Kelembagaan

Aspek administrasi dan kelembagaan dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Struktur yang mendukung pencapaian kinerja dan berorientasi mempermudah proses pelayanan publik. Proses pelayanan harus berpedoman pada prinsip efisiensi, efektivitas dan keadilan. Kapabilitas, kompetensi, dan kemampuan yang mendukung aparatur negara yang profesional. Serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pemerintah dan masyarakat.

Konsep pengembangan kapasitas kelembagaan menurut Grindle (1997) bahwa pengembangan kapasitas sebagai "*ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*". Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada "*improvement in the ability of publik sector organizations*". dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan. dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut Grindle adalah

- a. Dimensi pengembangan SDM, yang berfokus pada personil yang profesional dan kemampuan teknis serta kegiatan yang akan dilakukan untuk dimensi ini adalah training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen, yang dapat secara gamblang mengetahui personil yang kompeten.
- b. Dimensi penguatan organisasi, yang berfokus pada tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi. Kegiatan yang dilakukan untuk dimensi ini adalah dengan menerapkan sistem insentif, menyediakan perlengkapan personil, memperkuat budaya kepemimpinan serta budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial.

*α*

- c. Reformasi kelembagaan, yang berfokus pada kelembagaan dan sistem serta makro struktur, dengan tipe kegiatan seperti aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi, dimensi ini lebih berkaitan dengan aspek eksternal diluar lembaga itu sendiri.

- d. Budaya Birokrasi

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

Budaya dalam birokrasi tidak serta-merta dapat terbentuk. Antara pimpinan dan anggota harus memiliki pandangan dan kesadaran yang tinggi bahwa meningkatkan kinerja birokrasi adalah tugas bersama dan bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, dalam membentuk budaya yang baik dalam birokrasi dibutuhkan sinergi yang baik antara pimpinan dan anggota atau bawahan, mengingat budaya organisasi sangatlah penting guna meningkatkan kinerja birokrasi. Namun, yang perlu diperhatikan yaitu bahwa unsur pimpinan dalam birokrasi menjadi sangat penting untuk membentuk budaya organisasi yang baik, mengingat seorang pemimpin memiliki kekuatan dan kekuasaan untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya. Artinya pemimpin memiliki kendali penuh untuk mewujudkan birokrasi seperti apa kedepannya yang salah satu caranya adalah melalui penguatan budaya organisasi yang baik. Dalam merubah budaya birokrasi maka diperlukan manajemen perubahan.

e. 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.

f. Revolusi Industri 4.0 dan 5.0

Perkembangan “Revolusi Industri Tahap 4” (dikenal juga sebagai Revolusi Industri 4.0) menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka cara kerja pemerintah dan pola hubungan/interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Pemanfaatan teknologi mobile internet, komputasi awan, kecerdasan buatan, maha data, dan *Internet of Things* (IoT) akan mendorong instansi pemerintah 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.

2. Isu-isu Strategis Reformasi Birokrasi

Pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Madiun telah

berupaya untuk meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, akan tetapi masih menghadapi beberapa kendala. Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan, terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut :

| NO | AREA PERUBAHAN                    | PERMASALAHAN   |
|----|-----------------------------------|--|
| 1. | Manajemen Perubahan               | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Komitmen Pimpinan Daerah dan PD masih perlu ditingkatkan</li> <li>➤ Reformasi Birokrasi belum terinternalisasi pada semua Perangkat Daerah</li> <li>➤ Peran agen perubahan dalam menciptakan budaya kinerja belum optimal</li> </ul>  |
| 2. | Penataan Peraturan Perundangan    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifikasi terhadap keseluruhan peraturan perundangan yang masih berlaku belum dilakukan, serta belum dilakukan pengendalian dan evaluasi secara berkala</li> </ul>   |
| 3. | Penataan dan Penguatan Organisasi | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kelembagaan yang disusun tidak selalu selaras dengan kinerja RPJMD</li> </ul>   |
| 4. | Penataan Tata Laksana             | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Penerapan TIK/SPBE dalam administrasi pemerintahan belum terintegrasi,</li> <li>➤ Pembangunan e-Government untuk pelayanan publik belum optimal</li> </ul>  |
| 5. | Penataan Sistem Manajemen SDM     | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pengembangan pegawai berbasis kompetensi jabatan dan hasil assesment belum optimal</li> <li>➤ Sistem pembinaan karier pegawai belum dapat memberikan kejelasan karier pegawai yang memiliki prestasi baik</li> </ul>  |
| 6. | Penguatan Akuntabilitas           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistem pengukuran kinerja yang telah dibangun perlu disempurnakan dan diintegrasikan</li> <li>➤ Kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah masih rendah, ditandai dengan lemahnya keterkaitan antara input anggaran dengan kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih belum sepenuhnya berfokus pada hasil yang diharapkan dan dampak kemanfaatan yang ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung</li> </ul> |
| 7  | Pelayanan Publik                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kualitas pelayanan publik perlu ditingkatkan</li> </ul>   |
| 8  | Penguatan Pengawasan              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ SPIP belum efektif dan Zona integritas belum maksimal</li> </ul>  |

Berdasarkan permasalahan diatas, isu-isu strategis Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun antara lain :

1. Peningkatan sistem manajemen
2. Akuntabilitas berbasis kinerja
3. Implementasi kebijakan pengawasan intern berbasis risiko dan client-consultant
4. Budaya kerja birokrasi yang berorientasi kinerja dan inovatif
5. Optimalisasi TIK dalam membangun efisiensi birokrasi dan pelayanan publik secara terintegrasi
6. Inovasi tatakelola pemerintahan dan pelayanan publik.

**BAB IV**  
**SASARAN DAN STRATEGI**  
**PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024**

Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta 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.

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, maka ditetapkan 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.

**1. Tujuan Reformasi Birokrasi**

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih yang diukur dengan Indeks Reformasi Birokrasi.

Tabel 4.1.1 Tujuan dan Target Reformasi Birokrasi 2022-2024

| TUJUAN  | INDIKATOR TUJUAN           | BASELINE TAHUN 2021 | TARGET        |               |               |
|---|----------------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|
|   |                            |                     | 2022          | 2023          | 2024          |
| Menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih | Indeks Reformasi Birokrasi | B<br>(61,90)        | BB<br>(73,50) | BB<br>(73,80) | BB<br>(73,80) |

Untuk mencapai target IRB tahun 2024 sebesar 73,80 masih diperlukan nilai 11,9 point.

**2. Sasaran Reformasi Birokrasi**

Keberhasilan pencapaian tujuan Reformasi Birokrasi didukung oleh 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Sasaran Reformasi Birokrasi dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun

2020-2024 yang juga digunakan sebagai sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel
2. Birokrasi yang kapabel
3. Pelayanan publik yang prima

Sasaran Reformasi tersebut merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan Reformasi Birokrasi. Berikut adalah sasaran dan indikator sasaran yang akan menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2022-2024.

**Tabel 4.2.1 Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi 2022-2024**

| SASARAN                                | INDIKATOR SASARAN                    | BASELINE TAHUN 2021 | TARGET             |                    |                    |
|--|--------------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|  |                                      |                     | 2022               | 2023               | 2024               |
| 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel | a. Maturitas SPIP                    | 3                   | 3                  | 3                  | 3                  |
|  | b. Nilai SAKIP                       | BB (73,06)          | A                  | A                  | A (80,01)          |
|  | c. Opini atas Audit Laporan Keuangan | WTP                 | WTP                | WTP                | WTP                |
| 2. Birokrasi yang Kapabel              | a. Indeks Kelembagaan                | 47 (Sangat Tinggi)  | 50 (Sangat Tinggi) | 50 (Sangat Tinggi) | 50 (Sangat Tinggi) |
|  | b. Indeks SPBE                       | 3,30                | 2,70               | 2,75               | 2,80               |
|  | c. Indeks Profesionalitas ASN        | 80,26               | 81,00              | 81,50              | 81,50              |
| 3. Pelayanan Publik yang Prima         | Indeks Kepuasan Masyarakat           | 82,24               | 83,95              | 86,20              | 86,20              |

a. Birokrasi Bersih dan Akuntabel

1. Maturitas SPIP adalah tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam mencapai tujuan pengendalian yang meliputi kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Maturitas SPIP Pemerintah Kabupaten Madiun sudah mencapai level 3, sedangkan target tahun 2024 adalah level 3, secara kinerja target sudah tercapai 100 % akan tetapi perlu terus diupayakan berbagai perbaikan.

2. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.

Tujuan implementasi SAKIP :

1. Perencanaan lebih berorientasi kinerja dengan skenario evaluasi keberhasilan
2. Pelaporan lebih berorientasi pada hasil dan sesuai tanggung jawab pada tingkatan unit pelapor.
3. Menyelaraskan dan pengintegrasian manajemen keuangan dan manajemen kinerja (penganggaran berbasis kinerja).
4. Mendorong pimpinan melakukan monitoring dan pengendalian.

Pada Tahun 2021 Nilai SAKIP Pemerintah Kabupaten Madiun adalah BB (73,06), sedangkan pada Tahun 2024 ditargetkan A (80,01), untuk mencapai target tersebut kurang 6,95 point.

3. Opini atas Audit Laporan Keuangan

Opini atas Audit Laporan Keuangan adalah opini yang telah disesuaikan dengan kriteria tertentu, untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, seperti halnya dengan resiko kesalahan (penyimpangan), dan sebagai bukti yang mendukung penyusunan laporan keuangan.

Penghargaan WTP, diperoleh dengan kriteria sbb :

- Bukti audit yang diperlukan telah dikumpulkan secara memadai dan auditor telah melaksanakan tugasnya sedemikian rupa sehingga ia dapat memastikan bahwa pekerjaan lapangan telah dipatuhi.
- Ketiga standar umum telah sepenuhnya diikuti dalam perjanjian kerja.



- Laporan keuangan yang diaudit disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia yang juga secara konsisten ditentukan dalam laporan sebelumnya. Demikian pula, penjelasan yang cukup telah dimasukkan dalam catatan kaki dan bagian lain dari laporan keuangan.
- Tidak ada ketidakpastian material yang signifikan mengenai perkembangan masa depan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya atau diselesaikan dengan memuaskan.

Pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Madiun sudah memperoleh penghargaan WTP selama 8 (delapan) kali berturut turut.

## b. Birokrasi yang Kapabel

### 1. Indeks Kelembagaan

Indeks Kelembagaan merupakan hasil penilaian atau evaluasi dari Kementerian Dalam Negeri yang mencerminkan besaran dan susunan organisasi perangkat daerah sesuai perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah.

Kelembagaan pemerintahan merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan roda pemerintahan karena merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam agenda reformasi birokrasi, penataan kelembagaan diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien yang digambarkan kelembagaan yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses. Kelembagaan dinyatakan semakin efektif ditandai dengan menurunnya tumpang tindih kewenangan. Sedangkan efisiensi digambarkan dalam bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif dan berbasis e-government. Kelembagaan harus bersifat dinamis sebagai konsekuensi dari adaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam perspektif ini struktur organisasi yang baik adalah yang mampu beradaptasi secara responsif maupun antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Selain itu proses dalam organisasi juga merupakan aspek yang sangat penting guna berlangsungnya seluruh aktivitas organisasi untuk menciptakan



dan memelihara rantai nilai dalam rangka mencapai tujuan utama secara dinamis.

Indeks Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Madiun pada tahun 2021 sebesar 47 (sangat tinggi) dan target tahun 2024 sebesar 50 (sangat tinggi).

## 2. Indeks SPBE

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Untuk memastikan pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah selaras dengan prinsip terintegrasi dan terpadu, maka Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah diharapkan menerapkan unsur-unsur SPBE sesuai dengan kerangka kerja Tata Kelola SPBE dan Manajemen SPBE agar penerapan SPBE dapat berjalan efektif, efisien, dan berkesinambungan, serta dapat menghasilkan layanan SPBE yang berkualitas dan optimal. Untuk mengukur perkembangan penerapan SPBE di Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama Tim Koordinasi SPBE Nasional melaksanakan pemantauan dan evaluasi SPBE. Pelaksanaan evaluasi SPBE dilakukan untuk dapat memastikan pertumbuhan penerapan SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah dapat dilaksanakan secara berkelanjutan. Evaluasi SPBE menghasilkan indeks yang diperoleh secara inkremental, yakni akan terus dilakukan pemutakhiran dari proses peningkatan hasil penilaian dan populasi dalam pelaksanaannya, sehingga memastikan progres kemajuan penerapan SPBE.

Penerapan SPBE dinilai dengan metode tingkat kematangan SPBE yang merupakan kerangka kerja untuk mengukur derajat kematangan penerapan SPBE yang ditinjau dari kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE. Tingkat kematangan SPBE terdiri atas 5 (lima) level, dimana masing-masing level menunjukkan karakteristik kematangan tertentu pada kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE.

Pada tahun 2021 Indeks SPBE Pemerintah Kabupaten Madiun adalah 3,21 (baik), sedangkan pada tahun 2024 target Indeks SPBE adalah 2,75 (baik), artinya kondisi saat ini realisasi sudah melampaui target sebesar 0,46 point.

3. Indeks Profesionalitas ASN

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Kriteria Pengukuran Indeks Profesionalitas yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN mencakup :

- a. Dimensi kualifikasi. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS.
- b. Dimensi kompetensi. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- c. Dimensi kinerja. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- d. Dimensi disiplin. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Indeks Profesionalitas Pemerintah Kabupaten Madiun pada tahun 2021 sebesar 80,26 (sedang) sedangkan target tahun 2024 sebesar 81,50 artinya masih terdapat kekurangan 1,24 point.

c. Pelayanan Publik yang Prima

Pelayanan Publik diukur dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). IKM merupakan nilai dari hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM). SKM adalah pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat masyarakat. Tujuan diadakannya Survei Kepuasan Masyarakat adalah tercapainya tingkat kualitas pelayanan publik melalui pelibatan masyarakat dalam memberikan evaluasi terhadap penyelenggara pelayanan publik. Karena itu, dokumen hasil survei kepuasan menjadi alat monitoring dan evaluasi bagi pimpinan penyelenggara pelayanan untuk senantiasa menjadi bahan pengambilan keputusan terkait dengan upaya perbaikan pelayanan kepada masyarakat.

Indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Kabupaten Madiun pada tahun 2021 sebesar 82,24 sedangkan target tahun 2024 sebesar 86,20 artinya masih terdapat kekurangan 3,96 point.

### 3. Strategi Pelaksanaan

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2024 tersebut, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan setepat mungkin.

Secara umum, hubungan antara tujuan, sasaran, serta strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 dapat terlihat pada gambar di bawah ini.

*α*

Gambar 4.3.1 Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024



#### 4. Program - Program

Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat dan efektif.

Aktifitas mikro berdasarkan sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi dan program di level mikro sebagaimana terlampir (matrik RB).

*a*

| AREA PERUBAHAN             | RENCANA AKSI   | INDIKATOR  | FORMULASI   | TARGET    |         |         | KEGIATAN UTAMA      | KEGIATAN PELAKSANA  | PENANGGUNG JAWAB        |  |
|----------------------------|--|--|---|-----------|---------|---------|---------------------|---|-------------------------|--|
|                            |  |  |   | 2022      | 2023    | 2024    |                     |   |                         |  |
| 1                          | 2  | 3  | 4   | 5         | 6       | 7       | 10                  |   | 12                      |  |
| <b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b> | Internalisasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah   | Persentase Perangkat Daerah yang melaksanakan Reformasi Birokrasi        | (Jumlah perangkat daerah yang melaksanakan reformasi birokrasi/Jumlah seluruh perangkat daerah) x 100%      | 18,87%    | 28,30%  | 37,74%  | Penataan Organisasi | Peningkatan kinerja dan Reformasi Birokrasi                 | Bagian Organisasi Setda |  |
|                            | Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi  | Jumlah dokumen Road Map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan              | Jumlah dokumen Road Map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan   | 1 dokumen | -       | -       | Penataan Organisasi | Peningkatan kinerja dan Reformasi Birokrasi                 | Bagian Organisasi Setda |  |
|                            | Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model   | Persentase agen perubahan yang melakukan perubahan pada Perangkat Daerah | (Jumlah agen perubahan yang melakukan perubahan pada Perangkat Daerah/Jumlah seluruh agen perubahan) x 100% | 18,87%    | 28,30%  | 37,74%  | Penataan Organisasi | Peningkatan kinerja dan Reformasi Birokrasi                 | Bagian Organisasi Setda |  |
|                            | Pengembangan budaya kerja yang adaptif dalam mendukung <i>core value</i> ASN BerAKHLAK(Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) | Jumlah PD yang mengikuti sosialisasi <i>core values</i> ASN BerAKHLAK    | Jumlah PD yang mengikuti sosialisasi <i>core values</i> ASN BerAKHLAK                                       | 53 PD     | -       | -       | Penataan Organisasi | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Daerah | Bagian Organisasi Setda |  |
|                            |  | Jumlah Perangkat Daerah yang mengimplementasikan budaya kerja BerAKHLAK  | Jumlah Perangkat Daerah yang mengimplementasikan budaya kerja BerAKHLAK                                     | 10 Unit   | 15 Unit | 20 Unit | Penataan Organisasi | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Daerah | Bagian Organisasi Setda |  |
|                            |  |  |   |           |         |         |                     |   |                         |  |
|                            |  |  |   |           |         |         |                     |   |                         |  |

| AREA PERUBAHAN   | RENCANA AKSI  | INDIKATOR  | FORMULASI  | TARGET        |               |               | KEGIATAN UTAMA                  | KEGIATAN PELAKSANA  | PENANGGUNG JAWAB        |
|--|---|--|--|---------------|---------------|---------------|---------------------------------|---|-------------------------|
|  |   |  |  | 2022          | 2023          | 2024          |                                 |   |                         |
| 1  | 2   | 3  | 4  | 5             | 6             | 7             | 10                              |   | 12                      |
| <b>PENATAAN PERATURAN PERUNDANGAN/DEREGULASI KEBIJAKAN</b> | Harmonisasi produk hukum daerah dengan peraturan perUU yang baru dan lebih tinggi     | Persentase produk hukum daerah yang harmonis dengan peraturan perUU yang baru dan lebih tinggi | (Jumlah produk hukum daerah yang harmonis dengan perUU yang baru dan lebih tinggi/Jumlah produk hukum yang diterbitkan) x 100% | 80%           | 85%           | 90%           | Fasilitasi dan Koordinasi Hukum | Fasilitasi penyusunan produk hukum daerah                     | Bagian Hukum Setda      |
|  | Identifikasi, dan pemetaan terhadap Perda dan Perbup yang telah diundangkan           | Persentase Perda dan Perbup yang teridentifikasi dan terpetakan                                | (Jumlah Perda dan Perbup yang teridentifikasi dan terpetakan/Jumlah keseluruhan Perda dan Perbup) x 100%                       | 100%          | 100%          | 100%          | Fasilitasi dan Koordinasi Hukum | Pendokumentasian produk hukum dan pengelolaan informasi hukum | Bagian Hukum Setda      |
| <b>PENATAAN ORGANISASI/KELEMBAGAAN</b>                     | Kebijakan penyederhanaan Birokrasi pemerintah daerah                                  | Jumlah kebijakan penyederhanaan birokrasi Pemda yang ditetapkan dan diundangkan                | Jumlah kebijakan penyederhanaan birokrasi Pemda yang ditetapkan dan diundangkan  | 8 kebijakan   | 24 Kebijakan  | 32 Kebijakan  | Penataan Organisasi             | Pengelolaan kelembagaan dan analisis jabatan                  | Bagian Organisasi Setda |
|  | Kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional                         | Jumlah kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional yang ditetapkan           | Jumlah kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional yang ditetapkan   | 12 Kep Bupati | 12 Kep Bupati | 12 Kep Bupati | Penataan Organisasi             | Pengelolaan kelembagaan dan analisis jabatan                  | Bagian Organisasi Setda |
|  | Evaluasi desain kelembagaan yang sesuai rencana strategis Pemerintah Kabupaten Madiun | Persentase hasil evaluasi desain kelembagaan yang ditindaklanjuti                              | (Jumlah hasil evaluasi kelembagaan yang ditindaklanjuti/Jumlah seluruh hasil evaluasi desain kelembagaan) x 100%               | 100%          | 100%          | 100%          | Penataan Organisasi             | Pengelolaan kelembagaan dan analisis jabatan                  | Bagian Organisasi Setda |

| AREA PERUBAHAN              | RENCANA AKSI  | INDIKATOR   | FORMULASI   | TARGET      |             |             | KEGIATAN UTAMA   | KEGIATAN PELAKSANA  | PENANGGUNG JAWAB                           |
|-----------------------------|---|---|---|-------------|-------------|-------------|--|---|--|
|                             |   |   |   | 2022        | 2023        | 2024        |  |   |  |
| 1                           | 2   | 3   | 4   | 5           | 6           | 7           | 10   | 12  |  |
| <b>PENATAAN TATALAKSANA</b> | Penguatan kebijakan yang mendukung implementasi e-Government                                      | Jumlah kebijakan yang mendukung implementasi e-Government                 | Jumlah kebijakan e-Government yang tersusun pada tahun-n  | 1 Kebijakan | 1 Kebijakan | 1 Kebijakan | Pengelolaan e-Government di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | Penatalaksanaan dan pengawasan e-goverment dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kab/Kota | Dinas Komunikasi dan Informatika           |
|                             | Integrasi aplikasi yang mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien | Persentase aplikasi layanan publik berbasis elektronik yang terintegrasi  | (Jumlah aplikasi publik berbasis elektronik yang terintegrasi/Jumlah seluruh aplikasi) X 100 %  | 15,09%      | 18,87%      | 22,64%      | Pengelolaan e-Government di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | Pengembangan Aplikasi dan Proses Bisnis Pemerintahan Berbasis Elektronik                      | Dinas Komunikasi dan Informatika           |
|                             | Implementasi digitalisasi arsip melalui SRIKANDI  | Persentase Perangkat Daerah yang telah mengimplementasikan SRIKANDI       | (Jumlah Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SRIKANDI/Jumlah keseluruhan Perangkat Daerah) X 100%  | 75%         | 100%        | 100%        | Pengelolaan Arsip Dinamis Daerah Kabupaten/Kota                      | Penciptaan, penggunaan, pemeliharaan dan penyusutan arsip dinamis secara digital              | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan           |
|                             | Implementasi pengelolaan arsip secara baku  | Persentase Perangkat Daerah yang pengelolaan arsipnya berkategori "CUKUP" | (Jumlah Perangkat Daerah yang mendapat nilai pengawasan kearsipan internal kategori "CUKUP"/Jumlah keseluruhan Perangkat Daerah yang dilaksanakan pengawasan kearsipan internal) X 100% | 35%         | 50%         | 70%         | Pengelolaan Arsip Dinamis Daerah Kabupaten/Kota                      | Pelaksanaan pengawasan arsip dinamis kewenangan Kabupaten/Kota                                | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan           |
|                             | Penguatan kepatuhan sistem pengelolaan keuangan daerah  | Persentase Perangkat Daerah yang patuh dalam pengelolaan keuangan daerah  | (Jumlah perangkat daerah yang patuh pengelolaan keuangan daerah/Jumlah seluruh perangkat daerah) x 100%   | 100%        | 100%        | 100%        | Koordinasi dan Penyusunan Rencana Anggaran Daerah                    | Pembinaan, perencanaan penganggaran daerah Pemerintah Kabupaten/Kota                          | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah |



| AREA PERUBAHAN | RENCANA AKSI  | INDIKATOR  | FORMULASI  | TARGET  |         |         | KEGIATAN UTAMA   | KEGIATAN PELAKSANA  | PENANGGUNG JAWAB                           |
|----------------|---|--|--|---------|---------|---------|--|---|--|
|                |   |  |  | 2022    | 2023    | 2024    |  |   |  |
| 1              | 2   | 3  | 4  | 5       | 6       | 7       | 10   |   | 12   |
|                | Penguatan kepatuhan sistem pengelolaan aset daerah  | Persentase Perangkat Daerah yang patuh dalam pengelolaan aset daerah   | (Jumlah perangkat daerah yang patuh pengelolaan aset daerah/Jumlah seluruh perangkat daerah) x 100%            | 100%    | 100%    | 100%    | Pengelolaan Barang Milik Daerah  | Penatausahaan Barang Milik Daerah   | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah |
|                | Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik   | Jumlah informasi publik yang dapat diakses oleh publik   | Jumlah informasi publik yang tersedia pada website Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID)          | 53 PD   | 53 PD   | 53 PD   | Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | Pelayanan Informasi Publik  | Dinas Komunikasi dan Informatika           |
|                | Penyelarasan peta proses bisnis dan SOP kegiatan seluruh perangkat daerah   | Jumlah perangkat daerah yang peta proses bisnis dan SOPnya telah selaras   | (Jumlah perangkat daerah yang patuh seluruh perangkat daerah/Jumlah seluruh perangkat daerah) x 53 PD          | 53 PD   | 53 PD   | 53 PD   | Penataan Organisasi  | Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana                                    | Bagian Organisasi Setda                    |
|                | Menyusun peta proses bisnis hasil penyederhanaan birokrasi  | Jumlah perangkat daerah yang menyusun peta proses bisnis sebagai hasil penyederhanaan birokrasi  | (Jumlah perangkat daerah yang patuh hasil penyederhanaan birokrasi/Jumlah seluruh perangkat birokrasi) x 48 PD | 48 PD   | 48 PD   | 48 PD   | Penataan Organisasi  | Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana                                    | Bagian Organisasi Setda                    |
|                | Monitoring dan evaluasi peta proses bisnis dan SOP disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas birokrasi | Persentase perangkat daerah yang dilakukan monev terhadap kesesuaian peta proses bisnis dan SOP dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas birokrasi | (Jumlah perangkat daerah yang dilakukan monev/Seluruh perangkat daerah) X 100%                                 | 50%     | 100%    | 100%    | Penataan Organisasi  | Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Kualitas Pelayanan Publik dan Tatalaksana | Bagian Organisasi Setda                    |
|                | Peningkatan pengelolaan pengadaan barang dan jasa   | Indeks pengelolaan barang dan jasa   | Hasil penilaian dari LKPP  | 50 poin | 60 poin | 65 poin | Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa  | Pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa                                | Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda     |

| AREA PERUBAHAN              | RENCANA AKSI  | INDIKATOR   | FORMULASI   | TARGET |      |      | KEGIATAN UTAMA                             | KEGIATAN PELAKSANA                                  | PENANGGUNG JAWAB |  |                        |                                     |     |
|-----------------------------|---|---|---|--------|------|------|--|---|------------------|--|------------------------|-------------------------------------|-----|
|                             |   |   |   | 2022   | 2023 | 2024 |  |   |                  |  |                        |                                     |     |
| 1                           | 2   | 3   | 4   | 5      | 6    | 7    | 10   |   | 12               |  |                        |                                     |     |
| <b>SISTEM MANAJEMEN SDM</b> | Implementasi manajemen ASN berbasis merit system;   | Persentase aspek manajemen ASN berbasis Sistem Merit yang diimplementasikan | Jumlah aspek manajemen ASN berbasis Sistem Merit yang dilaksanakan/Jumlah aspek manajemen ASN berbasis Sistem Merit (8 aspek)x 100% | 50%    | 60%  | 70%  | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN | 1. Evaluasi pengadaan ASN dan Pengadaan ASN         | BKD              |  |                        |                                     |     |
|                             |   |   |   |        |      |      |  | 2. Koordinasi pelaksanaan pemberhentiaan ASN        |                  |  |                        |                                     |     |
|                             |   |   |   |        |      |      |  | 3. Pengelolaan informasi kepegawaian                |                  |  |                        |                                     |     |
|                             |   |   |   |        |      |      |  |   |                  |  | Mutasi dan Promosi ASN | 1. Pengelolaan mutasi ASN           | BKD |
|                             |   |   |   |        |      |      |  |   |                  |  |                        | 2. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN |     |
|                             |   |   |   |        |      |      |  |   |                  |  |                        | 3. Pengelolaan promosi ASN          |     |
|                             |   |   |   |        |      |      |  |   |                  |  |                        |                                     |     |
|                             | Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; | Persentase ASN yang mengikuti diklat/bimtek/sosialisasi                     | (Jumlah ASN yang mengikuti diklat,bimtek kompetensi/Jumlah ASN seluruhnya)x 100%  | 75%    | 80%  | 85%  | Pengembangan kompetensi ASN                | Pengelolaan <i>assesment centre</i>                 | BKD              |  |                        |                                     |     |
|                             |   |   |   |        |      |      |  | Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat         |                  |  |                        |                                     |     |
|                             |   |   |   |        |      |      | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur    | Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur | BKD              |  |                        |                                     |     |

| AREA PERUBAHAN                 | RENCANA AKSI  | INDIKATOR   | FORMULASI  | TARGET   |         |         | KEGIATAN UTAMA   | KEGIATAN PELAKSANA   | PENANGGUNG JAWAB |
|--------------------------------|---|---|--|----------|---------|---------|--|--|------------------|
|                                |   |   |  | 2022     | 2023    | 2024    |  |  |                  |
| 1                              | 2   | 3   | 4  | 5        | 6       | 7       | 10   |  | 12               |
|                                |   |   |  |          |         |         |  | Pelaksanaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN  |                  |
|                                | Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka                | Persentase jabatan JPTP melalui seleksi terbuka yang terisi                       | (Jumlah jabatan yang terisi/Jumlah seluruh jabatan JPTP)x 100%   | 90%      | 90%     | 90%     | Mutasi dan promosi jabatan   | Pengelolaan promosi ASN  | BKD              |
|                                | Implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja; | Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan berdasarkan kinerja                       | Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan berdasarkan kinerja  | 3 orang  | 3 orang | 3 orang | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur                                    | Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur  | BKD              |
|                                |   | Jumlah kasus ASN yang mendapatkan sanksi berdasarkan penilaian kinerja            | Jumlah kasus ASN yang mendapatkan sanksi berdasarkan penilaian kinerja   | 10 kasus | 9 kasus | 5 kasus | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur                                    | Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur  | BKD              |
| <b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b> | Penguatan perencanaan pembangunan yang akuntabel        | Persentase dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun dengan kualitas baik | (Jumlah dokumen perencanaan PD yang disusun dengan kualitas baik sesuai dengan ketentuan/Jumlah dokumen perencanaan PD yang disusun tahun berkenaan)x 100% | 100%     | 100%    | 100%    | Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah                 | Koordinasi Perencanaan Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia (PPM), Perekonomian dan Sumber Daya Alam (SDA), Infrastruktur dan Kewilayahan | Bappeda          |
|                                | Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah            | Persentase dokumen laporan Perangkat Daerah yang disusun dengan kualitas baik     | (Jumlah dokumen laporan PD yang disusun dengan kualitas baik sesuai dengan ketentuan/Jumlah dokumen laporan PD yang disusun tahun berkenaan)x 100%         | 100%     | 100%    | 100%    | Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah | Monitoring, Evaluasi dan Penyusunan Laporan Berkala Pelaksanaan Pembangunan Daerah   | Bappeda          |

| AREA PERUBAHAN    | RENCANA AKSI  | INDIKATOR  | FORMULASI  | TARGET       |              |               | KEGIATAN UTAMA                                    | KEGIATAN PELAKSANA                                    | PENANGGUNG JAWAB |
|-------------------|---|--|--|--------------|--------------|---------------|---|---|------------------|
|                   |   |  |  | 2022         | 2023         | 2024          |   |   |                  |
| 1                 | 2   | 3  | 4  | 5            | 6            | 7             | 10  |   | 12               |
| <b>PENGAWASAN</b> | Pelaksanaan pengendalian gratifikasi                    | Jumlah kegiatan penguatan pengendalian gratifikasi               | Jumlah kegiatan penguatan pengendalian gratifikasi                                     | 1 Kegiatan   | 1 Kegiatan   | 1 Kegiatan    | Kegiatan Pendampingan dan Asistensi               | Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi dan Saber Pungli | Inspektorat      |
|                   | Kepatuhan LHKPN Pelaporan                               | Prosentase Pejabat yang melapor LHKPN                            | (Jumlah Pejabat yang melapor LHKPN/Jumlah seluruh Pejabat) x 100%                      | 80%          | 85%          | 90%           | Pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN        | Pengelolaan sistem informasi kepegawaian              | BKD              |
|                   | Kepatuhan LHKASN Pelaporan                              | Prosentase Pejabat yang melapor LHKASN                           | (Jumlah ASN yang melapor LHKPN/Jumlah seluruh ASN) x 100%                              | 80%          | 85%          | 90%           | Kegiatan Pendampingan dan Asistensi               | Pengawasan kepatuhan pelaporan LHKASN                 | Inspektorat      |
|                   | Penguatan SPIP di seluruh Perangkat Daerah;             | Persentase Perangkat Daerah yang melaksanakan SPIP               | (Jumlah Perangkat Daerah yang melaksanakan SPIP/Jumlah seluruh Perangkat Daerah)x 100% | 100%         | 100%         | 100%          | Kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Internal      | Pengawasan Penerapan SPIP                             | Inspektorat      |
|                   | Pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat             | Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti                        | (Jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti/ Jumlah semua pengaduan) x 100%                 | 100%         | 100%         | 100%          | Penyelenggaraan Pengawasan dengan Tujuan Tertentu | Pengawasan tindak lanjut pengaduan masyarakat         | Inspektorat      |
|                   | Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;            | Jumlah kegiatan pemantauan benturan kepentingan;                 | Jumlah kegiatan pemantauan benturan kepentingan;                                       | 1 Kegiatan   | 1 Kegiatan   | 1 Kegiatan    | Kegiatan Pendampingan dan Asistensi               | Sosialisasi Pelaksanaan Benturan Kepentingan          | Inspektorat      |
|                   | Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; | Jumlah unit kerja yang dibangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; | Jumlah unit kerja yang dibangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;                       | 3 Unit Kerja | 7 Unit Kerja | 10 Unit Kerja | Kegiatan Pendampingan dan Asistensi               | Pendampingan dan Asistensi Zona Integritas (ZI)       | Inspektorat      |

| AREA PERUBAHAN          | RENCANA AKSI  | INDIKATOR  | FORMULASI   | TARGET |      |      | KEGIATAN UTAMA                             | KEGIATAN PELAKSANA  | PENANGGUNG JAWAB  |
|-------------------------|---|--|---|--------|------|------|--|---|-------------------|
|                         |   |  |   | 2022   | 2023 | 2024 |  |   |                   |
| 1                       | 2   | 3  | 4   | 5      | 6    | 7    | 10   |   | 12                |
|                         | Peningkatan Kompetensi APIP   | Persentase Auditor/Pengawas yang mengikuti diklat/bimtek Pemerintah Intern | (Jumlah Auditor/Pengawas yang mengikuti diklat,bimtek/Jumlah Auditor)x 100% | 100%   | 100% | 100% | Administrasi Kepegawaian, Perangkat Daerah | Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi (Diklat/Bimtek/Workshop terkait pengawasan) | Inspektorat       |
| <b>PELAYANAN PUBLIK</b> | Penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) | Persentase PD yang menerapkan Standar Pelayanan                            | (Jumlah PD yang menerapkan Standar Pelayanan/Jumlah seluruh PD) x 100%      | 100%   | 100% | 100% | Penataan Organisasi                        | Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana  | Bagian Organisasi |

| AREA PERUBAHAN | RENCANA AKSI   | INDIKATOR  | FORMULASI  | TARGET        |               |               | KEGIATAN UTAMA  | KEGIATAN PELAKSANA   | PENANGGUNG JAWAB  |
|----------------|--|--|--|---------------|---------------|---------------|---|--|-------------------|
|                |  |  |  | 2022          | 2023          | 2024          |   |  |                   |
| 1              | 2  | 3  | 4  | 5             | 6             | 7             | 10  |  | 12                |
|                | Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; | Persentase pengaduan pelayanan publik yang ditindaklanjuti                             | (Jumlah pengaduan pelayanan publik yang ditindaklanjuti/Jumlah pengaduan yang diterima) x 100% | 90%           | 95%           | 100%          | Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota  | Pengelolaan media komunikasi publik  | Dinas Kominfo     |
|                | Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.                                       | Persentase layanan publik yang dilaksanakan berbasis elektronik                        | (Jumlah layanan publik berbasis elektronik/Jumlah seluruh layanan publik) x 100%               | 100%          | 100%          | 100%          | Penataan Organisasi   | Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana   | Bagian Organisasi |
|                | Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;                                  | Persentase Perangkat Daerah yang memiliki inovasi                                      | (Jumlah Perangkat Daerah yang memiliki inovasi/Jumlah Perangkat Daerah seluruhnya) X 100%      | 50%           | 100%          | 100%          | Penataan Organisasi   | Monitoring, Evaluasi dan Penyusunan Laporan Berkala Pelaksanaan Pembangunan Daerah   | Bagian Organisasi |
|                | Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;   | Jumlah pelayanan pusat, daerah dan bisnis yang terintegrasi dalam Mal Pelayanan Publik | Jumlah pelayanan pusat, daerah dan bisnis yang terintegrasi dalam Mal Pelayanan Publik         | 193 pelayanan | 195 pelayanan | 196 pelayanan | Pelayanan perijinan dan non perijinan secara terpadu satu pintu di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota | Penyediaan pelayanan terpadu perijinan dan non perijinan berbasis sistem pelayanan perijinan berusaha terintegrasi secara elektronik | DPMPPTSP          |

| AREA PERUBAHAN | RENCANA AKSI  | INDIKATOR   | FORMULASI   | TARGET |        |        | KEGIATAN UTAMA   | KEGIATAN PELAKSANA   | PENANGGUNG JAWAB                            |
|----------------|---|---|---|--------|--------|--------|--|--|---|
|                |   |   |   | 2022   | 2023   | 2024   |  |  |   |
| 1              | 2   | 3   | 4   | 5      | 6      | 7      | 10   |  | 12  |
|                | Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;  | Jumlah pelaksanaan pengukuran kepuasan masyarakat yang dilaksanakan dalam satu tahun                  | Jumlah pelaksanaan pengukuran kepuasan masyarakat yang dilaksanakan dalam satu tahun  | 2 kali | 3 kali | 3 kali | Penataan Organisasi  | Monitoring, Evaluasi dan Penyusunan Laporan Berkala Pelaksanaan Pembangunan Daerah | Bagian Organisasi                           |
|                | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.        | Jumlah monitoring yang dilaksanakan dalam satu tahun  | Jumlah monitoring yang dilaksanakan dalam satu tahun  | 1 kali | 1 kali | 1 kali | Penataan Organisasi  | Monitoring, Evaluasi dan Penyusunan Laporan Berkala Pelaksanaan Pembangunan Daerah | Bagian Organisasi                           |
|                | Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.                         | Jumlah perangkat daerah yang menindaklanjuti hasil survey kepuasan masyarakat                         | Jumlah perangkat daerah yang menindaklanjuti hasil survey kepuasan masyarakat   | 53 OPD | 53 OPD | 53 OPD | Penataan Organisasi  | Monitoring, Evaluasi dan Penyusunan Laporan Berkala Pelaksanaan Pembangunan Daerah | Bagian Organisasi                           |
|                | Kebijakan pemberian sanksi dan penghargaan bagi petugas pemberi pelayanan pada seluruh unit kerja | Persentase perangkat daerah yang menerapkan pemberian sanksi dan penghargaan kepada petugas pelayanan | (Jumlah perangkat daerah pemberi layanan yang telah menerapkan kebijakan sanksi dan penghargaan/Seluruh jumlah perangkat daerah pemberi layanan) X 100% | 75%    | 85%    | 100%   | Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah                         | Penyediaan jasa pelayanan umum kantor  | Perangkat Daerah Pelaksana Pelayanan Publik |
|                | Penyelesaian pengaduan terintegrasi melalui SP4N-LAPOR!   | Persentase tindak lanjut pengaduan melalui SP4N LAPOR!  | (Jumlah laporan yang ditindaklanjuti/jumlah laporan yang diterima) X 100 %  | 100%   | 100%   | 100%   | Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | Pelayanan Informasi Publik   | Dinas Komunikasi dan Informatika            |

#### 4.5. 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 - program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi tahun 2022 – 2024 setiap Pemerintah Daerah dibebaskan dalam menetapkan *Quick Wins*, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Madiun menetapkan quik wins sbb :

1. Pengembangan budaya kerja yang adaptif dalam mendukung core value ASN BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) melalui sosialisasi kepada seluruh perangkat daerah.
2. Evaluasi desain kelembagaan yang sesuai rencana strategis Pemerintah Kabupaten Madiun.
3. Implementasi digitalisasi arsip melalui SRIKANDI
4. Implementasi integrasi perencanaan, penganggaran, pengendalian dan evaluasi secara elektronik.
5. Implementasi system merit.
6. Penguatan SPIP di seluruh Perangkat Daerah.
7. Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik.



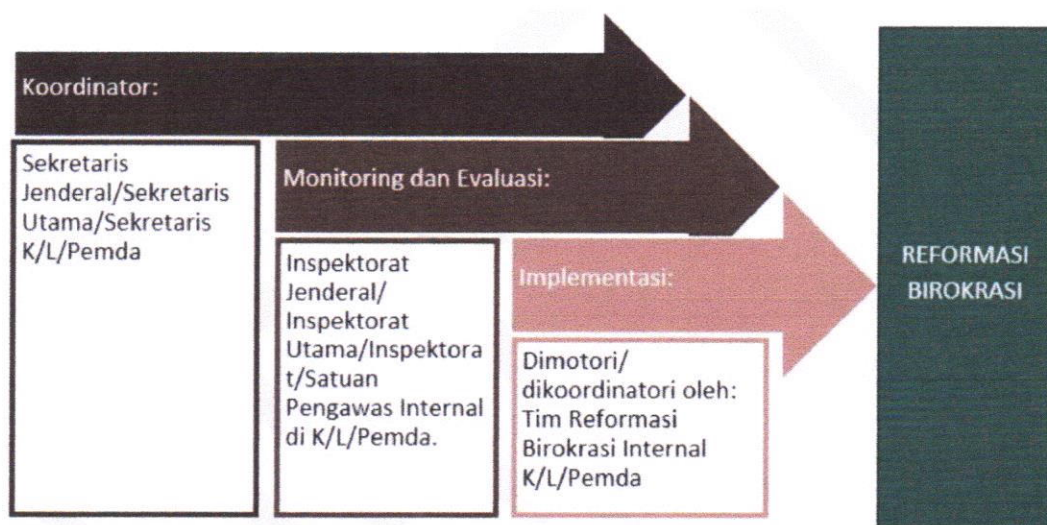
## BAB V

### MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2024

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. Organisasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai dengan level pelaksana program Reformasi Birokrasi itu sendiri, yaitu makro, meso dan mikro.

#### 1. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun

Pemerintah Kabupaten Madiun mengimplementasikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level mikro yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa program-program Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun. Sedangkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Inspektorat. Dalam rangka untuk memastikan kegiatan program mikro serta monitoring dan evaluasi atas implemenatasinya sesuai dengan yang diharapkan, Pemerintah Kabupaten Madiun membentuk Tim Reformasi Birokrasi.



Tim Reformasi Birokrasi berperan sebagai penggerak, pelaksana dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah

Kabupaten Madiun dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun. Tugas dari Tim Reformasi Birokrasi adalah:

- a. Merumuskan Road Map pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun dan Perangkat Daerah. Dalam Road Map ini memuat:
  - Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan Road Map Nasional 2020-2024 serta RPJMD Pemerintah Kabupaten Madiun.
  - Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Pemerintah Kabupaten Madiun dan Perangkat Daerah yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis Pemerintah Kabupaten Madiun dan setiap Perangkat Daerah.
  - Tim yang memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun
  - Agen Perubahan (*reform the reformers*)
- b. Melaksanakan Road Map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas di Pemerintah Kabupaten Madiun dan Perangkat Daerah;
- c. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Madiun dan Perangkat Daerah;
- e. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders.

Untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai ke Perangkat Daerah, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan Perangkat Daerah.

## **2. Monitoring dan Evaluasi**

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup Perangkat Daerah dan Pemerintah Kabupaten Madiun. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam Road Map dan Rencana Aksi 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 dan evaluasi meliputi :

- a. Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan menganalisa kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis.
- b. Tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun oleh Kemenpan dan RB
- c. Pengukuran dengan membandingkan antara realisasi indikator tujuan, sasaran dan rencana aksi dengan target indikator yang telah ditetapkan dalam Road Map dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi.
- d. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi 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 Perangkat Daerah sampai pada tingkat Pemerintah Kabupaten :

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin 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 tingkat Pemerintah Kabupaten dipimpin langsung oleh Ketua Reformasi Birokrasi Kabupaten Madiun.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan dan perbaikan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya.

### **3. Pendanaan**

Semua program dan kegiatan yang tertuang dalam Road Map Reformasi Birokrasi harus mampu di akomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam Road Map Reformasi Birokrasi dapat dibiayai melalui penganggaran Perangkat Daerah. Perlu diingat bahwa pengalokasian Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Alokasi Umum (DAU) bagi Pemerintah Daerah mempertimbangkan implementasi Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah masing-masing.

### **4. Sinkronisasi Roadmap dengan RPJMD**

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting bagi Pemerintah Kabupaten Madiun untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan kegiatan RB dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Konsistensi pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga harus selalu dilakukan melalui monitoring dan evaluasi baik oleh Perangkat Daerah maupun Pemerintah Kabupaten Madiun yang berperan dan bertanggung jawab pada pelaksanaan level mikro.

α

BAB VI  
**PENUTUP**

Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih, maka diharapkan Pemerintah Kabupaten Madiun mampu melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN.

Reformasi Birokrasi juga mendorong Pemerintah Kabupaten Madiun agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak Pemerintah Kabupaten Madiun untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya.

Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan tanggungjawab bersama.

BUPATI MADIUN,

ttd.



AHMAD DAWAMI RAGIL SAPUTRO

Diundangkan di Caruban  
pada tanggal 7 April 2022

SEKRETARIS DAERAH,

TONTRO PAHLAWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2022 NOMOR 7A

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Asisten Pemerintahan dan Kesra |  |
| Kepala Bagian Hukum            |  |

BAB VI  
**PENUTUP**

Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Madiun ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih, maka diharapkan Pemerintah Kabupaten Madiun mampu melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN.

Reformasi Birokrasi juga mendorong Pemerintah Kabupaten Madiun agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak Pemerintah Kabupaten Madiun untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya.

Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan tanggungjawab bersama.

BUPATI MADIUN,

ttd.

AHMAD DAWAMI RAGIL SAPUTRO

Diundangkan di Caruban  
pada tanggal 7 April 2022  
SEKRETARIS DAERAH,

  
TONTRO PAHLAWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2022 NOMOR 7A