



SALINAN

BUPATI PADANG PARIAMAN
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI PADANG PARIAMAN
NOMOR 21 TAHUN 2022

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN
TAHUN 2022-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PADANG PARIAMAN,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 digunakan sebagai acuan bagi seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah untuk menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi di internal instansi serta menjalankan program Mikro;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2022-2026;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 8 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021 Nomor 8);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN TAHUN 2022-2026.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Padang Pariaman.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Padang Pariaman.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.
6. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang selanjutnya disingkat RPJMN adalah dokumen perencanaan pembangunan nasional untuk 5 (lima) tahun.
8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.
9. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah model penilaian mandiri yang berbasis Prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Bupati ini adalah:

- a. memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan.
- b. meningkatkan indeks nilai Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.

BAB II

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2022-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026

BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

BAB VI PENUTUP

- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2022- 2026 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III

PELAKSANAAN

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Perangkat Daerah sesuai tugas, pokok dan fungsi Perangkat Daerah.
- (2) Untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dibentuk Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.
- (3) Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV
PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI
BIROKRASI

Pasal 6

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

BAB V
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 7

- (1) Bupati melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi.
- (3) Bagian Organisasi melaporkan hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) secara berkala atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

BAB VI
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
Pasal 8

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan dan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi.
- (3) Pengawasan internal terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi termasuk Penilaian PMPRB dilakukan oleh Inspektorat Daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Parit Malintang
pada tanggal 13 Mei 2022

BUPATI PADANG PARIAMAN,

ttd

SUHATRI BUR

Diundangkan di Parit Malintang
pada tanggal 13 Mei 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PADANG PARIAMAN,

ttd

RUDY REPENALDI RILIS

BERITA DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN TAHUN 2022
NOMOR 21



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI PADANG PARIAMAN
NOMOR 21 TAHUN 2022
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KABUPATEN PADANG
PARIAMAN TAHUN 2022-2026

BAB I
PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman berusaha mengikuti irama Reformasi Birokrasi sebagaimana yang diamanatkan dalam 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.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman merupakan rencana teknis dan detail mengenai perubahan birokrasi. Perubahan menyangkut berbagai proses penyelenggaraan pemerintahan, harmonisasi dan pelurusan (*streamlining*) berbagai regulasi, perubahan pada sistem sumber daya manusia yang mampu mendorong kinerja organisasi dan perubahan pada sistem pengawasan dan akuntabilitas yang mampu mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Langkah-langkah perubahan tersebut diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap upaya peningkatan kualitas pelayanan serta perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur. Keseluruhan upaya dimaksud saling terkait. Dalam pelaksanaannya Reformasi Birokrasi membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang tidak sedikit, serta konsistensi dan kesabaran para pelakunya. Sehingga diperlukan upaya optimal melalui pendekatan yang sistematis, terstruktur dan bertahap. Setiap tahapan harus menghasilkan *output* yang memberikan dampak penguatan perubahan pada tahapan selanjutnya yang disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021 – 2026.

Terkait dengan hal tersebut, maka dalam rangka mewujudkan terlaksananya Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman menyusun *road map* Reformasi Birokrasi yang diharapkan dapat mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Kebijakan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman

Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman akan melaksanakan program Reformasi Birokrasi tahap 3, periode Tahun 2022-2026. Keberlanjutan program Reformasi Birokrasi tahap 3 diharapkan lebih memberikan manfaat serta dampak yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja unit-unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam memberikan dukungan teknis administrasi serta analisis kepada Bupati dan Wakil Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Hal-hal yang telah dicapai dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman selama Tahun 2016-2021, antara lain:

1. Disiplin dan kinerja birokrasi semakin meningkat;
2. Penyusunan produk hukum daerah semakin berkualitas dan penanganan terhadap permasalahan hukum semakin baik;
3. Penataan kelembagaan telah mengurangi tumpang tindih fungsi, sehingga terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman;
4. Penataan sistem, proses dan prosedur kerja semakin meningkat;
5. Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilakukan secara obyektif, adil, transparan dan akuntabel;
6. Pengelolaan keuangan juga semakin meningkat (pengelolaan keuangan berbasis akrual);
7. Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah semakin meningkat dan akan terus dikembangkan;
8. Budaya dan tingkat akuntabilitas kinerja birokrasi semakin meningkat;
9. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam menunjang terlaksananya penyelenggaraan pemerintahan semakin meningkat, sehingga proses birokrasi menjadi lebih efisien dan efektif.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2021, berdasarkan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021 oleh Tim Evaluator Kementerian PAN dan RB, yang tertuang dalam surat Kementerian PAN dan RB Nomor : B/172/RB.06/2022 tanggal 7 Maret 2022, sebagai berikut :

1. Indeks Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021 adalah 59,31 dengan kategori “CC”. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Indeks Reformasi Birokrasi Hasil Evaluasi
Kementerian PAN RB

No.	Komponen Penilaian	Bobot	2021
A.	Komponen Pengungkit		
	I. Pemenuhan	20,00	11,55
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	5,68
	III. Reform	30,00	11,81
	Total Komponen Pengungkit	60,00	29,04
B.	Komponen Hasil		
1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	7,70
2.	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	9,04
3.	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	8,82
4.	Kinerja Organisasi	10,00	4,71
		40,00	30,27
	Indeks Reformasi Birokrasi (pengungkit + Hasil)	100,00	59,31

2. Berikut Hasil Antara Dari Masing-Masing *Leading Sector* yang telah diterima oleh Kementerian PANRB :

No.	Hasil Antara	Skala	Nilai	Sumber Data
1 .	Indeks Sistem Merit	0-400	83,00	Komisi Aparatur Sipil Negara
2.	Indeks	0-100	47,71	Badan

	Profesional ASN			Kepegawaian Negara
3.	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	1-5	2,60	Kementerian PANRB
4.	Indeks Tata Kelola Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa	0-100	57,27	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah Republik Indonesia
5.	Indeks Pelayanan Publik	0-5	4,49	Kementrian PANRB
6.	Indeks Internal <i>Audit Capability Model</i> (Kapabilitas APIP)	0-5	2+	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
7.	Maturitas SPIP	0-5	3	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
8.	Indeks Pengawasan Kearsipan	0-100	67,76	Arsip Nasional Republik Indonesia
9.	Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	0-100	75,31	Ombudsmen Republik Indonesia

3. Hal-hal yang masih harus diperhatikan untuk mengoptimalkan program Reformasi Birokrasi adalah :

- a. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi masih bersifat administratif, yang fokus terhadap pemenuhan dokumen sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan, sehingga pelaksanaan Reformasi Birokrasi belum memberikan dampak perubahan yang signifikan. Selain itu, pelaksanaan Reformasi Birokrasi masih pada tingkat Pemerintah Daerah, penerapan pada tingkat Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

- belum sepenuhnya merata dan belum berjalan secara optimal;
- b. Penentuan agen perubahan belum berdasarkan pada kebutuhan organisasi, sehingga kehadiran agen perubahan belum memberikan perubahan budaya kinerja kearah yang lebih baik;
 - c. Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman belum menyusun rencana aksi pembangunan Reformasi Birokrasi, dimana rencana aksi tersebut dijadikan acuan dalam membangun Reformasi Birokrasi, sehingga pembangunan Reformasi Birokrasi lebih terarah dan terukur;
 - d. Peta keterkaitan antara kebijakan Pusat/Pemerintah Daerah dan OPD belum disusun, sehingga belum dapat mengidentifikasi kebijakan yang tidak harmonis, dan kebijakan yang tumpang tindih;
 - e. Proses bisnis yang ada sekarang ini belum sepenuhnya disusun dengan memperhatikan tugas dan fungsi, dan rencana strategis Pemerintah Daerah. Selain itu penerapan *e-government* masih dilakukan secara parsial dan belum terintegrasi, sehingga belum mengungkit kinerja dan layanan;
 - f. Belum optimalnya penguatan sistem manajemen sumber daya manusia antara lain mengenal tindak lanjut asesmen sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi, penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) belum menyeluruh, dan tidak ada pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal;
 - g. Peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) masih terbatas pada peran untuk mengevaluasi program dan kegiatan serta memberikan usulan penyempurnaannya (*insight*), dan belum menyeluruh peran untuk mengevaluasi kinerja organisasi (*oversight*) maupun peran untuk mengevaluasi kinerja (*oversight*) maupun peran untuk memprediksi resiko dan peluang yang akan terjadi serta memberikan usulan kebijakan kepada unit kerja (*foresight*);
 - h. Pelaksanaan kebijakan pengawasan internal dan integritas, seperti penanganan gratifikasi, *whistle blowing system*, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan

kepentingan masih bersifat formalitas dalam pelaksanaannya. Sehingga belum sepenuhnya efektif dalam mengawal organisasi untuk mewujudkan kinerja organisasi; dan

- i. Upaya pelayanan publik yang diberikan masih berada pada tahap pemenuhan standar minimal dan belum diarahkan pada pelayanan prima.

B. Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Pemerintah terus berkomitmen mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam rangka menciptakan birokrasi yang bersih, bebas KKN, berdaya (*capable*), dan melayani. Salah satu langkah untuk mewujudkannya, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi yang menjadi dasar penilaian dalam perwujudan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tingkat kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Berdasarkan evaluasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, kedelapan area tersebut oleh Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dinilai masih relevan untuk dijalankan. Namun demikian, dalam rangka menyesuaikan dengan dinamika pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman melakukan klasterisasi/*regrouping area* berdasarkan sasaran yang ditargetkan. Harapannya, dalam *Road Map* baru ini tidak akan lagi terjadi tumpang tindih proses dan output dari masing-masing area. Berdasarkan prioritas, delapan area perubahan dapat menjadi semacam "*list of priority*" yang masing-masing perangkat daerah diberi keleluasaan untuk menentukan fokus prioritas dan kemudian menyusun program yang relevan. Dengan demikian, area perubahan tersebut lebih dipandang sebagai sebuah model yang pencapaiannya disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing yang ada pada perangkat daerah. Area Reformasi Birokrasi dan filosofi dibalik desain Reformasi Birokrasi tersebut dapat dievaluasi melalui umpan-balik hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi itu sendiri. Dalam hal ini terdapat delapan area perubahan dalam Reformasi Birokrasi yang menjadi fokus pembangunan antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen Perubahan
2. Deregulasi Kebijakan
3. Penataan Organisasi
4. Penataan Tatalaksana
5. Penataan SDM Aparatur
6. Penguatan Akuntabilitas
7. Penguatan Pengawasan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

C. Implementasi Program Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi telah menjadi prioritas nasional sejak dikeluarkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada tahun 2010. Sudah hampir satu dekade berjalan, secara umum Reformasi Birokrasi masih menghadapi banyak hambatan dan tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pemerintah daerah. evaluasi atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi, ditemukan bahwa berbagai program Reformasi Birokrasi minim value karena para Aparatur di belum memahami filosofi program yang bersangkutan. Hal ini terjadi karena penyusunan dan pelaksanaan berbagai program reformasi yang dilakukan ditujukan hanya sekedar untuk memenuhi indikator evaluasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, namun tidak menjawab permasalahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal birokrasi.

Melihat kondisi ini, "*demand-based reform*" perlu menjadi fokus pemerintah daerah dan perangkat daerah ke depan. Proses pembelajaran dalam transfer kebijakan dianggap relatif berhasil dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi mutlak diperlukan selain itu perlu diusahakan dalam meningkatkan adaptasi kontekstual tetapi juga menciptakan value baru yang mendukung internalisasi perubahan *mind-set* dan *culture-set*-nya. Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa dari kedelapan area perubahan dan indikator yang ada di dalamnya, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pencapaian akuntabilitas kinerja diusulkan menjadi target yang diprioritaskan, dengan alasan akuntabilitas kinerja menjadi pengungkit bagi indikator yang lain. Upaya pencapaian indikator tersebut diharapkan menjadi pencapaian indikator lainnya.

Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mengimplementasikan berbagai program Reformasi Birokrasi dapat tergambar melalui hasil evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Dalam melakukan penilaian perkembangan Reformasi Birokrasi cakupan penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1. Perubahan *Mindset* dan Budaya Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman

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

2. Deregulasi Kebijakan

Dalam *Road Map* ini deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan. Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman mesti menyesuaikan dengan kebijakan Pemerintah dalam penyusunan regulasi baik peraturan daerah maupun peraturan Bupati Padang Pariaman dalam rangka mempercepat pemberian pelayanan.

3. Penyederhanaan Birokrasi

Penyederhanaan Birokrasi secara Substansial, tidak hanya terbatas pada struktur, tetapi juga aspek kultur dan inovasi kerja. Penyederhanaan Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dilakukan pada Jabatan Pengawas (Eselon IV) untuk menghadirkan pelayanan

publik yg terukur dan mampu mewujudkan efesiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penyederhanaan birokrasi pada Jabatan Pengawas (Eselon IV) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sesuai dengan kebijakan, tidak dilakukan terhadap:

- a. Jabatan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggungjawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa;
 - b. Jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; dan
 - c. Jabatan yang memiliki kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.
4. Perbaiki Tata Laksana.

Telah diterbitkan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam hal ini bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu baik di instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah. Arsitektur SPBE Nasional akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Berdasarkan kebijakan tersebut, seluruh Pemerintah Daerah wajib menerapkan SPBE. Dengan melakukan penerapan SPBE yang terpadu, Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memanfaatkan bagi pakai data, aplikasi, dan infrastruktur SPBE sehingga dapat meminimalisir duplikasi pengembangan/pembangunan Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pemerintah berbasis elektronik, peningkatan penerapan tata laksana berbasis elektronik, dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

5. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dituntut untuk melaksanakan merit system sehingga tercipta ASN yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi. Sesuai dengan peta jabatan yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutman ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT) serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak dipungut biaya, sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel. Karena hasil seleksi dapat diketahui secara langsung (real time) tanpa perlu menunggu lama (hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian). Sejak pengadaan CPNS tahun 2017, seluruh instansi baik Pusat maupun Daerah telah menggunakan sistem CAT dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Sehingga nantinya akan di dapat ASN yang benar-benar kompeten dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kriteria penetapan dan kebutuhan ASN serta pelaksanaan seleksi ASN diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, begitu juga dengan penentuan kelulusan peserta seleksi yang berdasarkan nilai ambang batas (passing grade) yang ditetapkan. Tahap akhir penilaian akan dilakukan integrasi nilai SKD dan SKB untuk menentukan peserta yang berhak dinyatakan lulus akhir seleksi CPNS. Hal ini mengingat bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih, kompeten, dan melayani, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki standar nilai kompetensi dasar bagi Pegawai Negeri Sipil serta standar nilai kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural (bagi PPPK) agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan peranannya sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelayan masyarakat.

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

6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman terus menerus mendorong penguatan dalam Akuntabilitas Kinerja melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di seluruh perangkat daerah. Hal ini sesuai dengan perintah presiden dalam berbagai kesempatan yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintah, dengan menjamin APBN/APBD yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien.

Hasil Penyelenggaraan SAKIP

No.	Komponen Yang Dinilai	Nilai (Tahun)		
		2019	2020	2021
1.	Perencanaan Kinerja	21,61	21,71	22,33
2.	Pengukuran Kinerja	17,36	17,41	17,81
3.	Pelaporan Kinerja	11,49	11,54	11,59
4.	Evaluasi Internal	5,8	5,80	6,01
5.	Capaian Kinerja	10,75	10,75	10,76
	Nilai Hasil Evaluasi	67,01	67,21	68,50
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	B	B	B

Berdasarkan hasil evaluasi atas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dapat dipahami bahwa Kinerja Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dapat dikatakan semakin meningkat dari tahun ke tahun.

7. Penguatan Pengawasan

Percepatan Reformasi Birokrasi dihadapkan pada tantangan luasnya wilayah Kabupaten Padang Pariaman, banyaknya Perangkat Daerah dan beragamnya jenis pelayanan.

Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pencanangan pembangunan Perangkat Daerah percontohan (role model) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada perangkat daerah yang mampu berkontribusi dalam hal membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Proses pembangunan tersebut akan tergambar pada dua survei eksternal yaitu Survei persepsi anti korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik. Oleh karena itu, pembangunan Zona Integritas merupakan program Quick wins dalam rangka penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

Untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pencanangan pembangunan Perangkat Daerah percontohan (role model) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM). Fokus pembangunan ZI adalah pada perangkat daerah yang mampu berkontribusi dalam hal membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan prima sehingga dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Proses pembangunan tersebut akan tergambar pada dua survei eksternal yaitu Survei persepsi anti korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik. Oleh karena itu,

pembangunan Zona Integritas merupakan program Quick wins dalam rangka penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

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

Standar Pelayanan Publik yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia. Hasil Penilaian Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik pada tahun 2018 menunjukkan Tingkat Kepatuhan Sedang atau Zona Kepatuhan Hijau dengan nilai Indeks Pelayanan Publik pemerintah Kabupaten

Padang Pariaman 4,49 dengan kategori pelayanan sangat baik (A-).

Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman juga mendorong partisipasi masyarakat dalam perbaikan penyelenggaraan pelayanan publik. Melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!), masyarakat dapat memberikan aduan, masukan ataupun apresiasi atas pelayanan publik. Mulai tahun 2019 SP4N-LAPOR telah terhubung dengan Kementerian PAN dan RB. Bukti lain dari terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik adalah dilihat dari inovasi pelayanan publik yang dikembangkan oleh Perangkat Daerah Penyelenggara Pelayanan Publik. Inovasi pelayanan publik merupakan wujud dari semangat dan pemikiran kreatif penyelenggara pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang lebih baik daripada biasanya dengan pemanfaatan teknologi.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tetap memprioritaskan dan mendorong untuk meningkatkan Indeks Pelayanan Publik melalui 6 aspek, termasuk di dalamnya mengembangkan/ membangun sistem pelayanan terintegrasi (Mal Pelayanan Publik), Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pelayanan Publik Berbasis Elektronik (e- Services), Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR) yang responsif, dan juga inovasi pelayanan publik. Dalam implementasi Program Reformasi Birokrasi tersebut tentunya bukan tanpa masalah atau kendala.

Secara umum masalah yang dihadapi adalah pengorganisasian dalam implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi dalam konteks :

- a. Perencanaan dan penganggaran yang belum terintegrasi dengan agenda Reformasi Birokrasi,
- b. Belum ada Dana Alokasi Khusus (DAK) dalam pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi sehingga secara keuangan Reformasi Birokrasi dilaksanakan sebagai pelengkap dengan pendanaan seadanya,

- c. Dalam konteks pelaksanaannya, kedudukan dan bentuk tim pelaksana Reformasi Birokrasi masih belum jelas.

D. Dampak/Hasil Kebijakan Reformasi Birokrasi

Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode sebelumnya menunjukkan bahwa upaya menuju Pemerintahan Berkelas Dunia yang telah dilaksanakan menghasilkan beberapa perubahan. Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik. Kebijakan Reformasi Birokrasi di tahun 2016-2021 ditujukan untuk mencapai tiga (3) sasaran utama yaitu; (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2) Birokrasi yang efisien dan efektif, dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Keberhasilan pencapaian tiga (3) sasaran tersebut diukur dengan beberapa indikator yang tertuang dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2016-2021.

Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021

Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator	Realisasi	
Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih	Indeks Reformasi Birokrasi	1	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Opini BPK	WTP
			Tingkat Kematangan SPIP	3	
				Nilai SAKIP	68,50
		2	Birokrasi yang efisien dan efektif	Indeks Profesional ASN	47,71
				Indeks SPBE	2,60
		3	Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas	Survei Kepuasan Masyarakat	Baik

E. Tantangan/Hambatan

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

1. Intervensi Politik.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tidak dapat dilepaskan dari lingkungan politik. Hal yang menjadi tantangan terbesar dari lingkungan politik adalah intervensi politik dari para pejabat political appointee ke dalam birokrasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi sangat dipengaruhi oleh komitmen para pemimpin dalam menjalankan program Reformasi Birokrasi. Agenda-agenda Reformasi Birokrasi terhambat karena Pemimpin Perangkat Daerah kurang memiliki komitmen untuk mendukung Reformasi Birokrasi karena birokrasi diposisikan untuk mengamankan kepentingan politik sehingga birokrasi menjadi tidak netral. Dampak negatif intervensi politik ke dalam birokrasi dan ketidaknetralan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat meningkat dalam hal korupsi kebijakan, misalnya alokasi anggaran yang tidak sesuai dengan tujuan peruntukan awalnya, hingga pelayanan diskriminatif. Situasi ini dapat berkembang menjadi semakin negatif ketika tidak ada nilai-nilai antikorupsi dan etika publik yang terinternalisasi ke dalam ASN, penerapan nilai-nilai budaya kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan tidak bisa dijalankan sebagaimana mestinya. Demikian pula sistem dan maturitas aparat pengawas internal pemerintah (SPIP dan APIP) yang masih rendah.

2. Inkapabilitas ASN dan Mentalitas Silo

Rendahnya kompetensi ASN mempersulit pelaksanaan Reformasi Birokrasi, bahkan sebagian bersikap resisten dan tidak memahami esensi Reformasi Birokrasi. Hal tersebut diperburuk dengan mentalitas silo yang menjadi penghadang upaya sinergitas agenda-agenda Reformasi Birokrasi dan membentuk persepsi bahwa Reformasi Birokrasi hanyalah

menjadi suatu tugas dari instansi atau sebagian orang yang ditugaskan, atau hanya menjadi sesuatu yang bersifat administratif.

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

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

memperbaiki budaya dan kinerja hingga ke level individual. Dengan demikian, agenda Reformasi Birokrasi perlu menyatu dalam agenda kerja di setiap perangkat daerah, bukan seolah berdiri sendiri terpisah dari struktur yang lain.

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

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

4. Pembelajaran.

a. Peran Kepemimpinan. Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman tidak terlepas dari komitmen Bupati Padang Pariaman dan Kepala Perangkat Daerah. Beberapa Perangkat Daerah yang memperlihatkan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Kepala Perangkat Daerah tersebut memimpin langsung pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan menjamin netralitas birokrasi.

b. Program yang fokus dan terarah. Beberapa perangkat daerah telah berhasil memaksimalkan kinerja organisasi melalui penyusunan program yang fokus dan terarah dengan dukungan keuangan yang memadai. Beberapa program-program rutin dan berskala kecil disusun ulang dan dikembangkan menjadi sebuah program baru yang lebih besar. Kompleksitas program baru yang lebih besar tersebut menuntut kolaborasi, integrasi dan koordinasi yang lebih intens diantara unit kerja. Momentum ini dapat dimanfaatkan untuk merubah budaya dan mindset aparatur sipil negara agar lebih inovatif dan kolaboratif. Hasilnya, program yang dibuat lebih menysasar pada kebutuhan masyarakat dengan dampak yang lebih terasa

dan terjadinya perubahan budaya organisasi dan mindset ASN.

Memahami kompleksitas dan kesenjangan kompetensi untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Sangat penting untuk memahami kompleksitas Reformasi Birokrasi dan kesenjangan kompetensi aparatur sipil negara untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Hal ini dibutuhkan agar kebijakan dan program Reformasi Birokrasi yang dibuat sesuai dengan konteks dan kondisi di tiap-tiap instansi. Kegagalan memahami kompleksitas dan kesenjangan kompetensi untuk melaksanakan reformasi akan menggiring upaya Reformasi Birokrasi pada kondisi yang frustrasi dan stagnan karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dibandingkan kemampuan organisasi dan personil yang ada merespon perubahan. Namun perlu diperhatikan bahwa target keberhasilan Reformasi Birokrasi tidak juga boleh terlalu rendah agar perubahan yang diharapkan dapat dirasakan.

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

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.

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

1. Politisasi dan Kooptasi Birokrasi

Dalam sejarahnya, keterkaitan antara politik dan birokrasi tidak bisa dipisahkan. Pemikiran dan kemunculan reformasi administrasi juga bermula dari keinginan untuk melakukan pemisahan antara politik dan administrasi dalam tata kelola pemerintahan. Oleh karena itu, netralitas birokrasi haruslah menjadi langkah awal untuk menciptakan aparatur yang

profesional dan kompeten. Adanya politisasi dan kooptasi politik terhadap birokrasi, membuat birokrasi menjadi tidak profesional, tidak netral, berkinerja rendah dan rentan terhadap korupsi, kolusi dan nepotisme ketika tidak diiringi sistem integritas nasional yang belum terbangun, pengawasan intern pemerintah yang masih inkapabel dan immature, serta etika publik yang belum terpelihara.

2. Penegakan dan Kepastian Hukum

Pendekatan koersif yaitu melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam Reformasi Birokrasi. Lemahnya penegakan hukum mengakibatkan tidak berjalannya sistem *reward dan punishment*. Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman perlu mendorong pemberian penghargaan bagi *stakeholder's* yang mampu melakukan Reformasi Birokrasi. Demikian juga sebaliknya, perlu ada sanksi yang tegas bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan dan mengindahkan. Diharapkan dengan adanya regulasi dan kebijakan yang jelas mengenai pemberian reward dan punishment tersebut dapat melecut birokrat kita menjadi lebih patuh dan disiplin dalam proses Reformasi Birokrasi khususnya pada periode atau tahap akhir dari Reformasi Birokrasi yaitu Reformasi Birokrasi tahap 3 (tiga) yaitu tahun 2022-2026.

3. Administrasi dan Kelembagaan

Aspek administrasi dan kelembagaan dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah kabupaten dan masyarakat. Struktur yang mendukung pencapaian kinerja dan berorientasi mempermudah proses pelayanan publik sehingga tidak terlalu gemuk dan membuat potensi birokrasi tidak dapat berkembang. Proses pelayanan yang tidak berbasis prinsip efisiensi, efektivitas dan keadilan juga membuat birokrasi senantiasa mendapatkan stigma yang negatif. Selain itu rendahnya kapabilitas, kompetensi, dan kemampuan juga membuat lemahnya profesionalisme dari para birokrat. Kelembagaan dan administrasi juga perlu dibenahi untuk melaksanakan dan menjalankan Reformasi Birokrasi sehingga dapat mencapai Reformasi Birokrasi yang sesuai dengan arahan presiden pada

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

4. Budaya Birokrasi

Budaya kerja birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi. Dalam proses panjang pelembagaan birokrasi, budaya dan nilai dianggap sebagai penyusun aspek konvensi informal yang diafirmasi dalam bentuk variasi tata kelola penyelenggaraan pemerintahan.

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

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

5. Globalisasi Dan Tujuan 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.

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

6. Revolusi Industri 4.0

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

7. Revolusi Industri 4.0

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

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2022-2026

Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran Reformasi Birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu-isu strategis Reformasi Birokrasi kedepan yang berupa evaluasi capaian Reformasi Birokrasi 2020-2021, Isu strategis Reformasi Birokrasi ke depan; dan Arahan utama presiden tentang pembangunan nasional

menunjukkan bahwa profil birokrasi yang baik dan bersih, masih perlu diupayakan perwujudannya. Birokrasi yang baik dan bersih adalah birokrasi yang berintegritas dan bebas dari berbagai bentuk penyimpangan dan perilaku koruptif, profesional, adaptif, responsive dalam memberikan pelayanan, kapabel/mampu menjadi mesin utama pembangunan nasional, serta dapat disejajarkan dengan birokrasi negara maju di dunia. Atas dasar hal tersebut, tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini adalah diarahkan pada penciptaan profil birokrasi tersebut.

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

A. Tujuan

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2026 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator global diantaranya: Ease of Doing Business (Kemudahan Melakukan Berbisnis) yang dikeluarkan oleh World Bank, Corruption Perceptions Index (Indeks Persepsi Korupsi) oleh Transparency International, Government Effectiveness Index (Tingkat Efektifitas Tata Kelola Pemerintahan) oleh World Bank, dan Trust Barometer oleh Edelman. Selain akan diukur pada akhir periode Road Map Reformasi Birokrasi 2022-2026, setiap indikator tersebut juga akan di evaluasi pencapaiannya setiap tahun sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan strategis Reformasi Birokrasi pada berbagai tingkatan.

B. Sasaran

Pembangunan di sub bidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan. Sasaran Reformasi Birokrasi

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

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

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah. Berikut gambaran hubungan sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan sasaran Reformasi Birokrasi 2022-2026.

Indikator Sasaran Reformasi Birokrasi 2022-2026

Sasaran	Indikator Sasaran	Baseline 2022	Target 2026
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. Predikat SAKIP minimal B	B (68,50)	B
	2. Opini BPK minimal WTP	WTP	WTP
Birokrasi yang kapabel	1. Indeks Kelembagaan baik	Baik	Baik
	2. predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6):	2,60	>2,6
	3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN 100	47,71	100
Pelayanan Publik yang Prima	1. Indeks Pelayanan Publik yang Baik	4,49	Baik

C. Strategi Pelaksanaan

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif dari *Road Map* periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil. Adapun diantara hal yang masih tetap dipertahankan dari *Road Map* periode sebelumnya adalah pengorganisasian pelaksanaan Reformasi Birokrasi kedalam tingkatan nasional dan instansional serta pelaksanaan *quickwin* pada tingkatan nasional dan instansional.

Secara umum (secara nasional) pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

- 1) Nasional. Pada tingkat nasional, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dibagi ke dalam tingkat pelaksanaan Makro dan Meso.
- 2) Makro. Tingkat pelaksanaan makro mencakup penetapan arah kebijakan Reformasi Birokrasi secara nasional serta monitoring dan evaluasi pencapaian program-program Reformasi Birokrasi pada tingkat meso dan mikro.
- 3) Meso. Tingkat pelaksanaan meso mencakup pelaksanaan program Reformasi Birokrasi oleh instansi yang ditetapkan sebagai *leading sector*. Instansi tersebut bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta pemantauan kemajuan pelaksanaannya.
- 4) Instansional. Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program Reformasi Birokrasi pada masing-masing perangkat daerah.

Kebijakan tersebut sebagaimana digariskan secara nasional melalui program makro, program meso, dan pelaksanaan program atau inovasi lainnya yang masih menjadi bagian dari upaya percepatan Reformasi Birokrasi yang selaras dengan program Reformasi Birokrasi nasional.

D. Program – Program

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

1. Program Makro

Pada level makro, program pelaksanaan Reformasi Birokrasi fokus terhadap upaya dalam menetapkan arah kebijakan nasional serta upaya untuk mengawal agar implementasi kebijakan tersebut berjalan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi 2022-2026. Terkait dari waktu pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi 2022- 2026, level makro juga memastikan agar pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi berjalan sebagaimana kerangka waktu.

2. Program Meso

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level meso merupakan pelaksanaan sasaran program yang merupakan uraian atau cascade down dari 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, sesuai dengan RPJMD 2021-2026 menetapkan Indeks Reformasi Birokrasi sebagai sasaran yang wajib capai oleh Pemerintah Daerah, maka setiap Perangkat Daerah leading sector harus memastikan pelaksanaan program-program meso memprioritaskan pencapaian sasaran program. Berikut ditetapkan Sasaran Program Dan Perangkat Daerah pengampu serta kegiatan/tema yang mendukung pencapaian sasaran program.

Sasaran Level Meso Reformasi Birokrasi 2022- 2026

SASARAN PROGRAM	LEADING SECTOR	KEGIATAN
Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel		
1.1. Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi	INSPEKTORAT DAERAH	1. Pembangunan Zona Integritas di perangkat daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko; 2. Induksi antikorupsi kepada kepala Perangkat Daerah.
	BKPSDM	Induksi antikorupsi kepada ASN melalui pendidikan pelatihan.
	DISDIKBUD	1. Pembentukan kurikulum dan proses pembelajaran yang memiliki muatan antikorupsi. 2. Tenaga pendidik yang mampu menerapkan kurikulum dan memberikan teladan praktik antikorupsi.
	DISKOMINFO	Diseminasi konten antikorupsi melalui berbagai saluran media cetak, elektronik, dan sosial.

<p>1.2. Terciptanya pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis</p>	<p>INSPEKTORAT DAERAH.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) 2. Meningkatkan sinergitas dengan perangkat daerah 3. Meningkatkan sinergitas APIP dengan pemeriksa eksternal (BPK)
<p>1.3. Menguatnya manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel</p>	<p>BAPPELITBAN GDA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan perencanaan berbasis kinerja 2. Memastikan program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah 3. Menjamin keterhubungan tujuan, sasaran, dan program pembangunan antar berbagai sector 4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses perencanaan dan memastikan ketersambungan antara tujuan,

		<p>sasaran, dan indikator kinerja dalam perencanaan pembangunan di perangkat daerah</p> <p>5. Melakukan evaluasi ketersambungan antara tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan pelaporan pelaksanaan</p> <p>6. Memperbaiki ukuran kinerja <i>outcome</i> di setiap program dan kegiatan di perangkat daerah</p>
	BPKD	Memastikan penganggaran berbasis kinerja sesuai dengan mandat UU 17/2003 tentang keuangan negara.
	BAPPELITBA NGDA dan BPKD	<p>1. Melakukan monitoring mengenai pelaksanaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja di perangkat daerah</p> <p>2. Melakukan pengembangan kompetensi kepala perangkat daerah dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja</p> <p>3. Melakukan monitoring mengenai</p>

		<p>pelaksanaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja</p>
	DISKOMINFO	<p>Melakukan koordinasi dengan Bappelitbangda dan BPKD dalam pengintegrasian berbagai sistem perencanaan, penganggaran, dan kinerja di perangkat daerah</p>
	BKPSDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan diklat peningkatan kompetensi manajemen kinerja ASN 2. Internalisasi budaya kinerja dalam berbagai pelatihan ASN
	DISKOMINFO, BKPSDM dan SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyiapan aplikasi informasi kinerja PNS terintegrasi dengan pemerintah pusat. 2. Penyusunan Peraturan Bupati terkait pengelolaan informasi dan data penilaian kinerja PNS;

DISKOMINFO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan infrastruktur dan aplikasi pemanfaatan one- data system untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan 2. Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik 3. Mendorong digitalisasi dan transparansi berbagai informasi di pemerintah daerah
DISKOMINFO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan berbagai data yang dibutuhkan untuk mendukung one- data system 2. Memberikan kemudahan akses kepada seluruh pemangku kepentingan dalam perolehan data untuk berbagai kepentingan secara terbuka
SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan)	Mendorong dan memperkuat partisipasi berbagai pemangku kepentingan(masyarakat, private sector, dan dunia usaha) dalam pembuatan dan implementasi kebijakan di daerah

DIS.AR SIP & PERPUS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digital 2. Memperkuat knowledge management melalui digitalisasi arsip
DISKOMINFO	Memastikan sistem keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE
SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Pengadaan Barang dan Jasa)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan ASN bersertifikasi dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa 2. Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa
SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Hukum)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundangan-undangan. 2. Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (legal drafter).

Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel		
2.1. Tertatanya kelembagaan pemerintahan daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja 2. Menetapkan kebijakan penyederhanaan eselon 3 dan 4 secara bertahap dan selektif 3. Menyusun dan menetapkan peraturan Bupati terkait SOTK 4. Menyusun dan menetapkan SK penyederhanaan birokrasi
	SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan monitoring evaluasi terhadap pelaksanaan penataan kelembagaan yang telah dilakukan. 2. Melakukan monitoring evaluasi atas pelaksanaan kebijakan pemisahan antara pembuat kebijakan (<i>policy maker</i>) dan pelaksana kebijakan (<i>policy implementing agency</i>) di perangkat daerah (RSUD)

<p>2.2.Penyederhanaan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi</p>	<p>DISKOMINFO dan SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi)</p>	<p>Percepatan pelaksanaan SPBE di tingkat Perangkat daerah.</p>
	<p>DISKOMFO</p>	<p>Memastikan teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan oleh pemerintah daerah dan perangkat daerah dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i>.</p>
	<p>BKPSDM</p>	<p>Mengembangkan kurikulum dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai yang menjalankan SPBE.</p>

<p>2.3. Meningkatkan profesionalisme ASN berbasis sistem merit</p>	<p>BKPSDM dan SEKRETARIAT DAERAH</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun sistem informasi ASN secara nasional. 2. Memastikan dan melakukan pendampingan serta monitoring dan evaluasi atas penyusunan dan implementasi pola karir dan manajemen talenta pada setiap perangkat daerah berjalan dengan efektif.
<p>Sasaran 3. Pelayanan Publik yang Prima</p>		
<p>3.1. Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing</p>	<p>SEKRETARIAT DAERAH (Bagian Organisasi), DPMPTP dan DISKOMINFO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong penerapan kebijakan pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM); 2. Mendorong sistem pelayanan yang terpadu dan terintegrasi; 3. Mendorong menerapkan sistem pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan pengaduan yang efektif dan responsif. <ol style="list-style-type: none"> 1) Mendorong Penciptaan inovasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi inovasi

		<p>serta inovasi yang terseleksi sesuai standar nasional melalui Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik;</p> <p>2) Mendorong Pengembangan Inovasi melalui pengembangan Inovasi dalam rangka penyebaran pengetahuan dan replikasi inovasi;</p> <p>3) Mendorong Pelembagaan Inovasi dalam rangka keberlanjutan inovasi melalui kebijakan dan pembinaan yang terus menerus.</p>
	DISKOMINFO	Meningkatkan pelaksanaan SP4AN-LAPOR! Guna menjawab pengaduan masyarakat.
	BKPSDM dan DPMPTP	Membangun profesionalitas ASN di bidang pelayanan publik
	DPMPTP	1. Mendorong implementasi <i>online single submission</i> (OSS)

Hasil pada program Meso ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara pada setiap sasaran Reformasi Birokrasi.

Indikator Program Pada Setiap Sasaran
Reformasi Birokrasi

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET 2026
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. Persentase kementerian/ lembaga pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi level baik	100%
	2. Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Kapabilitas APIP minimal level 3	100%
	3. Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Maturitas SPIP minimal level 3	100%
	4. Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Predikat SAKIP minimal B	100%
	5. Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP	100%
	6. Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Perencanaan baik	100%
	7. Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Reformasi Hukum baik	100%
	8. Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa baik	100%

Birokrasi yang Kapabel	1.	Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Kelembagaan baik	100%
	2.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik (Indeks SPBE >2,6):	100%
	3.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengawasan Kearsipan baik	100%
	4.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Profesionalitas ASN baik	100%
	5.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Tata Kelola Manajemen ASN baik	100%
	6.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Merit System baik	100%
	7.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kualitas Kebijakan baik	100%
	8.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Kepemimpinan Perubahan baik	100%
	9.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah	100%

		dengan Indeks Pemerintahan Daerah Baik	
	10.	Persentase kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dengan Indeks Pengelolaan Keuangan baik	100%
	11.	Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Pengelolaan Aset baik	100%
Pelayanan Publik yang Prima	1.	Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik Baik	100%

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

1. Program Mikro

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

Kegiatan Level Mikro Reformasi Birokrasi

2022-2026

Program/ Area/ Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birok rasi yang Bersih dan Akunta bel	Birok rasi yang Kapa bel	Pelaya nan Publik yang Prima
Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpina Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); 2. Penguatan nilai integritas; 3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model; 4. Pengembangan budaya kerja dan carakerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0; 	✓	✓	✓
Penataan Peraturan Perundang an/ Deregulasi Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Indeks Reformasi Hukum 3. Indeks Kualitas Kebijakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); 2. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; 3. Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP; 		✓	

		<p>4. Melakukan perencanaan kebijakan yang Meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan;</p> <p>5. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.</p>			
Penataan Organisasi /Kelembagaan	4. Indeks Kelembagaan	<p>1. <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja;</p> <p>2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen;</p> <p>3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</p>	✓	✓	✓
Penataan Tatalaksana	<p>5. Indeks SPBE</p> <p>6. Indeks Pengawasan Kearsipan</p> <p>7. Indeks Pengelolaan Keuangan</p> <p>8. Indeks Pengelolaan Aset</p> <p>9. Indeks Pemerintahan Daerah</p>	<p>1. Penerapan Tata Kelola SPBE</p> <p>2. Penerapan Manajemen SPBE</p> <p>3. Penerapan Layanan SPBE</p> <p>4. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</p> <p>5. Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);</p> <p>6. Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</p> <p>7. Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</p>	✓	✓	✓

		<p>8. Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</p> <p>9. Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.</p> <p>10. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</p> <p>11. Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;</p> <p>12. Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;</p>			
Sistem Manajemen SDM	<p>10. Indeks Profesionalitas ASN</p> <p>11. Indeks Merit <i>System</i></p> <p>12. Indeks</p>	<p>1. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional;</p> <p>2. Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>;</p> <p>3. Penetapan ukuran kinerja individu;</p> <p>4. Monitoring dan evaluasi kinerja Individu secara berkala;</p> <p>5. Penguatan implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja;</p> <p>6. Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring</p>	✓	✓	✓

		<p>dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;</p> <p>7. Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;</p> <p>8. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;</p> <p>9. Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>);</p> <p>10. Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;</p>			
Penguatan Akuntabilitas	<p>13. Nilai SAKIP</p> <p>14. Indeks Perencanaan</p>	<p>1. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>);</p> <p>2. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;</p> <p>3. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);</p> <p>4. Pelaksanaan Monitoring sekaligus evaluasi kinerja secara berkala;</p>	✓	✓	✓

		<p>5. Penembangan dan pengintegrasian system informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</p> <p>6. Penguatan implementasi <i>value formoney</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;</p>			
Pengawasan	<p>15. Maturitas SPIP</p> <p>16. Kapabilitas APIP</p> <p>17. Opini BPK</p> <p>18. Indeks</p>	<p>1. Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;</p> <p>2. Meningkatkan Kompetensi APIP;</p> <p>3. Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);</p> <p>4. Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuaikaedah dan aturanyang berlaku;</p> <p>5. Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuaiaturan;</p> <p>6. Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;</p> <p>7. Penguatan pengendalian gratifikasi;</p> <p>8. Penguatan Penganganan</p>	✓		

		<p>pengaduan dan complain;</p> <p>9. Penguatan efektivitas manajemen risiko;</p> <p>10. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;</p>			
Pelayanan Publik	<p>19. Indeks Pelayanan Publik</p> <p>20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat</p>	<p>1. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang Pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)</p> <p>2. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik Dalam rangka Peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;</p> <p>3. Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;</p> <p>4. Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau;</p> <p>5. Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan</p>			✓

		public dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; 6. Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah; 7. Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala; 8. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala. 9. Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.			
--	--	---	--	--	--

E. QUICK WINS

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

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

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

1. Pembentukan Tim Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

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

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

1. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman , terdiri dari :

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

2. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, terdiri dari :

a.	Ketua	:	Sekretaris Daerah
b.	Sekretaris	:	Kepala Bagian Organisasi atau sebutan lain
c.	Ketua Pokja	:	Kepala Bagian atau Kepala Perangkat Daerah sesuai tugas dan fungsi berdasarkan 8 (delapan) area perubahan
d.	Anggota	:	Sekretaris Perangkat Daerah, Pejabat Administrasi dan Pelaksana.

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

Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah beserta jajaran Perangkat Daerah di dalamnya. Tugas dari Tim Pelaksana ini adalah:

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

- a. Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan *Road Map* Nasional 2020-2024 serta Rencana Strategis (RPJMD dan Renstra PD);
- b. Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah yang sesuai

dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap perangkat daerah dan UPTD;

- c. Tim memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di lingkungan pemerintah daerah;
- d. Agen perubahan (Reform the Reformers).
- e. Melaksanakan Road Map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas di tingkat pemerintah daerah serta perangkat daerah;
- f. Menjaga kesinambungan program - program yang telah berjalan dengan baik;
- g. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di pemerintah daerah dan perangkat daerahnya;
- h. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders.

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

2. Pelaksana Reformasi Birokrasi

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

3. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

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

evaluasi terhadap:

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

Unsur komponen pengungkit dan sasaran Reformasi Birokrasi sebagai hasil, dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2022-2026 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima. Komponen pengungkit dimaksud dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman melalui pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu:

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

Sedangkan komponen hasil, diukur melalui indikator keberhasilan meliputi:

1. nilai akuntabilitas kinerja;
2. survei internal integritas organisasi;
3. survei eksternal persepsi korupsi;
4. opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman ; dan
5. survei eksternal pelayanan publik.

4. RENCANA AKSI

Agar lebih meningkatkan kualitas dan penataan birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan Pemerintah kabupaten Padang Pariaman terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan yaitu:

1. Mengoptimalkan fungsi tim Reformasi Birokrasi internal melalui pertemuan secara berkala membahas kemajuan Reformasi Birokrasi, serta mengkomunikasikan dan memastikan penerapannya sampai ke OPD;

2. Menyusun rencana aksi Reformasi Birokrasi yang menjawab isu-isu strategis terkait masalah Reformasi Birokrasi di tingkat OPD;
3. Mengoptimalkan implementasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dengan melakukannya secara berkala untuk menilai perkembangan Reformasi Birokrasi di Pemerintah kabupaten Padang Pariaman;
4. Meningkatkan pengetahuan terhadap *Assessor* PMPRB Pemerintah kabupaten Padang Pariaman tentang kondisi ideal yang diharapkan pada masing-masing area perubahan;
5. Mewujudkan budaya kerja positif dengan menugaskan agen perubahan dengan target-target perubahan nyata pada masing- masing unit kerja, serta melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas keberhasilan agen perubahan;
6. Meningkatkan internalisasi budaya kerja dan perubahan *mindset* terhadap para pejabat dan pegawai di lingkungan Pemerintah kabupaten Padang Pariaman;
7. Melakukan identifikasi dan harmonisasi terhadap peraturan perundang- undangan yang tidak harmonis secara keseluruhan serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan secara berkala untuk menyempurnakan produk hukum yang dibentuk;
8. Melakukan evaluasi kelembagaan yang berfokus kepada pencapaian kinerja yang akan dihasilkan;
9. Menyusun peta bisnis proses dari level instansi hingga unit kerja sehingga dapat menggambarkan hubungan dan sinergitas antar unit kerja serta melakukan monitoring dan evaluasi yang mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan SOP;
10. Meningkatkan pengelolaan sistem manajemen SDM antara lain melakukan *assessment* pegawai secara menyeluruh, dan menyempurnakan ukuran kinerja individu yang mengacu kepada kinerja organisasi dan dapat dijadikan dasar pemberian *reward and punishment*;
11. Meningkatkan implementasi dan monev atas penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle Blowing System* dan benturan kepentingan;

12. Meningkatkan penerapan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sehingga dapat semakin mempercepat
13. Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik di tingkat OPD dalam hal pemberian *reward/punishment* kepada pemberi layanan, melakukan inovasi layanan, menginformasikan hasil survey eksternal kepada stakeholder serta menindaklanjuti hasil survei eksternal terutama terhadap komponen survei yang memiliki nilai rendah dengan melakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Sesuai dengan kegiatan-kegiatan sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapat disusun Rencana Aksi *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Padang Pariaman 2022 – 2026 sebagaimana pada Tabel berikut :

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT	TAHUN PELAKSANAAN					PENANGGUNG JAWAB
			2022	2023	2024	2025	2026	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
A. MANAJEMEN PERUBAHAN.								
1. Peningkatan keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi	1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi.	Dokumen Keputusan Pembentukan Tim RB	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	2. Penyusunan <i>Road Map</i> RB	Dokumen Penetapan <i>Road Map</i> RB					√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	3. Pemantauan dan Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.	Dokumen hasil PMPRB.	√	√	√	√	√	Inspektorat Daerah.
2. Peningkatan perubahan pola pikir dan budaya Kinerja Pemerintah	1. Pembentukan Agen Perubahan	Dokumen Keputusan Pembentukan Agen	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)

Daerah dan Perangkat Daerah		Perubahan Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.							dan Semua Perangkat Daerah
	2. Pembangunan media sosialisasi dan komunikasi implementasi Reformasi Birokrasi	Integrasi sistem dalam manajemen implementasi RB dengan RPJMD/Renstra.	√	√	√	√	√		Bappelitbangda dan Diskominfo
B. DEREGULASI KEBIJAKAN									
	1. Harmonisasi peraturan daerah dan peraturan bupati.	Revisi peraturan daerah dan peraturan bupati yang tidak harmonis /tidak sinkron/bersifat menghambat;	√	√	√	√	√		Sekretariat Daerah (Bagian Hukum)

C. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI								
1. Penataan Organisasi.	1. Penyusunan desain organisasi berbasis kinerja.	Dokumen penetapan SOTK PD.	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	2. Evaluasi kelembagaan.	1. Dokumen hasil evaluasi organisasi tepat fungsi dan tepat ukuran.	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
		2. Dokumen penyederhanaan birokrasi.	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
D. PENATAAN TATALAKSANA								
1. Pembangunan SPBE terintegrasi.	1. Pembentuk Tim Koordinasi SPBE	Dokumen Keputusan Pembentukan Tim SPBE.	√	√	√	√	√	Diskominfo
	2. Penyusunan Arsitektur SPBE	Dokumen Induk SPBE.	√	√	√	√	√	

	3. Pembangunan layanan kepegawaian, kearsipan, dan layanan publik berbasis elektronik	Aplikasi SIMPEG, SIM Pengelolaan Arsip Daerah dan SIM Pelayanan umum.	√	√	√	√	√	Diskominfo, BKPSDM dan Dinas Arsip & Perpus
	4. Pembangunan sistem perencanaan, penganggaran dan kinerja berbasis elektronik.	Aplikasi perencanaan, penganggaran dan kinerja terintegrasi by sistem.	√	√	√	√	√	Diskominfo. Bappelitbangda, BPKD dan Bagian Organisasi.
2. Keterbukaan Informasi Publik.	1. Penyusunan regulasi keterbukaan informasi publik	Dokumen peraturan daerah dan peraturan bupati tentang KIP.	√	√	√	√	√	Diskominfo.
	2. Pengadaan Barang dan Jasa secara transparan.	Indeks Tata Kelola Pengadaan barang dan	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian PBJ)

		jasa pada LKPP						
E. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR								
Peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM Aparatur.	1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.	Dokumen kebutuhan 5 tahun.	√	√	√	√	√	BKPSDM dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	2. Penyusunan Anjab, ABK dan Evjab.	Dokumen Anjab, ABK dan Evjab.	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	3. Penerimaan pegawai transparan, obyektif, akuntabel dan bebas KKN	Dokumen pengumuman penerimaan terbuka, pendaftaran mudah dan cepat persyaratan jelas, tidak diskriminatif; seleksi	√	√	√	√	√	BKPSDM

		transparan, objektif, adil, kuntabel dan bebas KKN;						
	4. Penyusunan Regulasi Pedoman Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	Dokumen pedoman kebijakan seleksi terbuka promosi jabatan.	√	√	√	√	√	BKPSDM
	5. Penyusunan Regulasi Penetapan Kinerja individu.	Dokumen Pedoman penilaian kinerja individu.	√	√	√	√	√	BKPSDM dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
F. PENGUATAN AKUNTABILITAS								
Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	1. Penyusunan perencanaan kinerja tahunan.	Dokumen perencanaan yang berorientasi hasil (<i>outcome</i>).	√	√	√	√	√	Bappelitbangda

	2. Pembangunan aplikasi akuntabilitas kinerja.	Aplikasi SAKIP yang terintegrasi dengan sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan.	√	√	√	√	√	Diskominfo dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	3. Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan SAKIP.	Dokumen pelaporan	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
G. PENGUATAN PENGAWASAN								
Peningkatan Peran/fungsi APIP	1. Penyusunan kebijakan penanganan gratifikasi	Dokumen regulasi tentang pedoman penanganan gratifikasi	√	√	√	√	√	Inspektorat Daerah
	2. Penanganan gratifikasi	Dokumen evaluasi atas penanganana gratifikasi.	√	√	√	√	√	Inspektorat Daerah
	3. Penyusunan regulasi tentang SPIP	Dokumen Peraturan Ka OPD tentang SPIP	√	√	√	√	√	Semua OPD

	4. Pengendalian dan evaluasi atas penerapan SPIP	Dokumen hasil pengendalian dan evaluasi.	√	√	√	√	√	Inspektorat Daerah
	5. Penanganan pengaduan masyarakat.	Dokumen penanganan pengaduan masyarakat.	√	√	√	√	√	Semua OPD
	6. Pembangunan <i>Whistle Blowing System</i>	Aplikasi <i>Whistle Blowing System</i>	√	√	√	√	√	Inspektorat Daerah
	7. Pembangunan Zona Integritas	PD yang ditetapkan sebagai WBM dan WBBM dalam 1 tahun.	√	√	√	√	√	Inspektorat Daerah
H. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK								
Peningkat indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik	1. Penyusunan Kebijakan standar pelayanan.	Dokumen Peraturan Bupati Pedoman Standar Kualitas	√	√	√	√	√	Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)

		Pelayanan pelayan publik.						
	3. Survey kepuasan terhadap pelayanan publik	Dokumen Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	√	√	√	√	√	Bappelitbangda dan Sekretariat Daerah (Bagian Organisasi)
	4. Pembangunan unit/media pengaduan dan konsultasi pelayanan publik.	Inovasi pelayanan publik yang responsif.	√	√	√	√	√	DPMPTSP dan Semua OPD

5. Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup pemerintah daerah serta lingkup perangkat daerah. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat program/kegiatan Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. Monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

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

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi level pemerintah daerah, evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi.

Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan. Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari Pemerintah Daerah sampai pada tingkat Perangkat Daerah, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan Kepala Perangkat Daerah untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam bulan atau satu tahun ke depan, sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan.
- b. Evaluasi tahunan di setiap tingkat pemerintah daerah yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana RB;

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

- 1) Hasil-hasil monitoring;
- 2) Survei kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
- 3) Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
- 4) Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat/Pengawas Internal. Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya.

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

6. Pendanaan

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam Road Map harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam Road Map mampu dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

7. Sinkronisasi *Road Map* Dengan Rencana Strategis

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting bagi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program dalam RPJMD Kabupaten Padang Pariaman dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Keselarasan perlu dijaga dan dikontrol pelaksanaannya.

BAB VI PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap penyelenggara pemerintahan, baik Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman maupun Perangkat Daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Reformasi Birokrasi mendesak bagi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dan Perangkat Daerah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, kesuksesan Reformasi Birokrasi merupakan tanggungjawab segenap elemen pemerintahan, dan harus disadari serta dibangun bersama oleh seluruh Penyelenggara Pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, tanpa kecuali dalam mewujudkan Visi dan Misi Bupati Padang Pariaman “Padang Pariaman Berdjaya” dan Visi Indonesia Maju. Selain itu harapannya agar *Road Map* Reformasi Birokrasi ini dapat menjadikan informasi yang berguna bagi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman umumnya.

BUPATI PADANG PARIAMAN,

ttd

SUHATRI BUR

Sesuai dengan aslinya
KEPALA BIDANG HUKUM



RIKA PARAFIA S.H, M.H
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19850520 200803 1 001