



**PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Alamat : Komplek Perkantoran Pemkab OKU Selatan Jalan Serasan Seandanan Nomor 12  
Telp : (0735) 3274014, Fax : (0735) 3274015 Kode Pos 32211 e-mail : okusbappedalitbang@yahoo.com  
**MUARADUA**

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN**

**NOMOR : 050/037/KPTS/BAPPEDA LITBANG/2021**

**TENTANG**

**RENCANA KERJA PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN TAHUN 2021**

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan maka masing-masing Perangkat Daerah perlu untuk menyusun Rencana Kerja Reformasi Birokrasi sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Tahun 2021-2026;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Bappeda Litbang Rencana Kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Bappeda Litbang Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
10. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2016 Nomor 6); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2019 Nomor 8);
11. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2021-

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : Rencana Kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pembangunan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEEMPAT** : Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, maka akan diadakan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Muaradua  
pada tanggal, 06 Januari 2021

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN**



Lampiran : Keputusan Kepala Badan Perencanaan  
Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan  
Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan  
Nomor : 050/037/KPTS/Bappeda Litbang/2021  
Tanggal : 06 Januari 2021

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Dalam rangka mengembangkan sistem tata kelola pemerintahan yang baik serta mewujudkan visi Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan “OKU SELATAN BERSINAR” (Berkembangnya Ekonomi Rakyat melalui SInergitas pembangunan Infrastruktur yang Aspiratif dan Responsif) dan misi kedua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yaitu Mewujudkan reformasi birokrasi berasaskan pelayanan masyarakat maka perlu dilakukan Reformasi Birokrasi.

Langkah awal pelaksanaan reformasi birokrasi pada pemerintah daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan sebagaimana diamanatkan oleh 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 *Roadmap* Reformasi Birokrasi 2020-2024, adalah tersusunnya tentang Birokrasi yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang yakni tahun 2021-2026. Tujuan utama penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Bappeda Litbang Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan merupakan turunan dari tujuan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yaitu adalah menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Bappeda Litbang Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan yang dipadukan dengan kemampuan pemerintah daerah sehingga dalam penyusunannya mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. *Roadmap* Reformasi Birokrasi ini juga bersifat dinamis, karena memberikan kemungkinan dilakukannya berbagai rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dipandang strategis pada tahun-tahun pelaksanaannya.

Penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2021-2026 diawali dengan mengidentifikasi kondisi birokrasi pemerintah daerah saat ini guna diperolehnya informasi dan data menyangkut hal-hal yang sudah dicapai maupun masih perlu mendapat perhatian. Penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi pada periode ini menekankan kepada

peningkatan kualitas tata kelola birokrasi serta menumbuhkan budaya integritas, kinerja, dan melayani di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Penetapan tujuan, sasaran dan strategi pada *Roadmap* Reformasi Birokrasi melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti akademisi, praktisi, pengusaha, birokrat dan masyarakat. Pelibatan ini dilakukan secara vertical yaitu melibatkan setiap level jabatan dalam pemerintahan dari level paling strategis sampai paling teknis, maupun secara horizontal yaitu melibatkan banyak kementerian/lembaga terkait, dan unsur diluar pemerintahan seperti masyarakat, dunia usaha akademis dan politikus. Selain itu penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi diharapkan akan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat; meningkatkan efisiensi (biaya dan waktu) dalam pelaksanaan semua segi tugas organisasi; dan mampu menjadikan birokrasi antisipatif, proaktif, dan efektif dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

## **1.2 Maksud dan Tujuan**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2021-2026 ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Tujuan penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Bappeda Litbang adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi, yaitu menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang prima.

## **1.3 Dasar Hukum Penyusunan**

Landasan hukum yang menjadi acuan dalam penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2026, diantaranya:

- a. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024

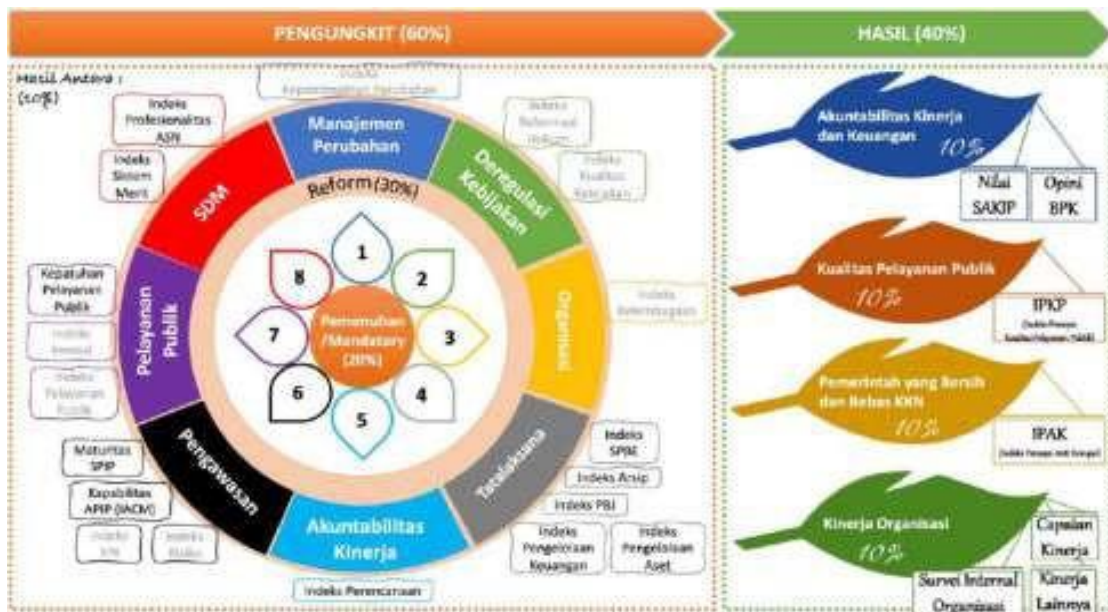
(Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);

- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
- g. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2016 Nomor 6); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2019 Nomor 8);
- h. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2021 Nomor 5);

## BAB II

### PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

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



Sumber : KEPMENPAN RB No 26 Tahun 2020

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang dicanangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

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

#### 2.1 KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pelaksanaan reformasi birokrasi Bappeda Litbang Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Terdapat 8 (delapan) komponen pengungkit, yaitu (1) Manajemen Perubahan; (2) Deregulasi Kebijakan; (3) Penataan dan Penguatan Organisasi; (4) Penataan Tata Laksana; (5) Penataan Sistem

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); (6) Penguatan Akuntabilitas Kinerja; (7) Penguatan Pengawasan; dan (8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

## **1. Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), dan budaya kerja (*culture set*) individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya komitmen pimpinan dan pegawai dalam melakukan reformasi birokrasi;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja unit kerja;
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

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

### **a. Tim Reformasi birokrasi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Tim Reformasi unit kerja telah dibentuk;
- 2) Tim Reformasi Birokrasi unit kerja telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi unit kerja.
- 3) Tim Reformasi Birokrasi unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti

### **b. Rencana Kerja Reformasi Birokrasi.**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja telah disusun dan diformalkan;
- 2) Telah terdapat sosialisasi Rencana Kerja Reformasi Birokrasi kepada anggota organisasi;
- 3) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan Road Map RB

### **c. Pemantauan Dan Evaluasi Reformasi Birokrasi.**

Pengukuran ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Melaksanakan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) Para Asesor mencapai consensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB
- 3) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan
- 4) Penanggungjawab RB internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja

#### **d. Perubahan pola pikir dan budaya kinerja.**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat keterlibatan pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- 2) Terdapat upaya untuk menggerakkan unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun *role model*.

### **2. Harmonisasi Hukum**

Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah; dan
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan instansi pemerintah.

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

- 1) Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus;
- 2) Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat.

### **3. Penataan dan Penguatan Organisasi**

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas unit kerja secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga unit kerja menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*). Target yang ingin dicapai melalui program adalah:

- a. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi internal unit kerja;
- b. Meningkatnya kapasitas unit kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

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

#### **a. Organisasi Yang Tepat Ukuran Dan Tepat Fungsi.**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;
- 2) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
- 3) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;

- 4) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;
- 5) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit kerja di atasnya;
- 6) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
- 7) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;
- 8) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan;
- 9) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan unit kerja lain;
- 10) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

#### **4. Penataan Tata Laksana**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi dan telah ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Ada kebijakan pimpinan unit kerja tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian);
- 2) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

#### **5. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing unit kerja, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing unit kerja;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing unit kerja;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBM, dimana disiplin SDM pada masing-masing unit kerja;
- d. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing unit kerja;

e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing unit kerja.

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

**a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi**

Pengukuran Indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja;
- 2) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
- 3) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama.

**b. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
- 2) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;

**c. Penetapan kinerja individu**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat penetapan kinerja individu;
- 2) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- 3) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu di level atasnya;
- 4) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
- 5) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
- 6) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian reward and punishment lainnya

**d. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku unit kerja telah ditetapkan;
- 2) Adanya monitoring evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku unit kerja.

**e. Pelaksanaan Evaluasi Jabatan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ

**f. Sistem informasi kepegawaian**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.

## **6. Penguatan Pengawasan**

Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing Unit Kerja. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing unit kerja;
- b. Meningkatkan efektifitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing unit kerja;
- c. Meningkatkan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing unit kerja;
- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing unit kerja.

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

### **a. Gratifikasi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan *public campaign*;
- 2) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
- 3) Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
- 4) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti; dan
- 5) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.

### **b. Penerapan SPIP**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian;
- 2) Telah dilakukan penilaian risiko unit kerja;
- 3) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- 4) Sistem Pengendalian Internal (SPI) telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- 5) Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern; dan
- 6) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI.

### **c. Pengaduan Masyarakat**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;

- 2) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- 3) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

**d. Whistle-Blowing System**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah *Whistle-Blowing System* telah disosialisasikan;

**e. Penanganan Benturan Kepentingan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan;
- 2) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
- 3) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;
- 4) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

**f. Pembangunan Zona Integritas**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan penancangan Pembangunan zona integritas level unit kerja;
- 2) Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- 3) Telah dilakukan evaluasi atas pembangunan zona integritas

**7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja**

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja unit kerja. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya kinerja unit kerja; dan
- b. Meningkatnya akuntabilitas unit kerja.

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

**a. Keterlibatan Pimpinan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- 2) Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;
- 3) Pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;
- 4) Pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;
- 5) Pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun;
- 6) Pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.

**b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat apakah:

- 1) Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- 2) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.
- 3) Pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.

### **c. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat apakah:

- 1) Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas Kinerja;
- 2) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.

## **8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

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

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada unit kerja;
- b. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi;
- c. pelayanan internasional pada unit kerja; dan
- d. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing unit kerja.

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

### **a. Standar Pelayanan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
- 2) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
- 3) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.

### **b. Budaya Pelayanan Prima**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima; Informasi tentang
- 2) Pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;

- 3) Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;
- 4) Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; dan
- 5) Terdapat inovasi pelayanan.

**c. Pengelolaan Pengaduan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- 2) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- 3) Terdapat unit yang mengelola pengaduan layanan;
- 4) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan.
- 5) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

**d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
- 3) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

**e. Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

**BAB III**  
**PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**  
**BAPPEDA LITBANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN**

Program dan Kegiatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten OKU Selatan disusun berdasarkan Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2020 - 2026 yang mencakup program-program sebagai berikut:

<b>No</b>	<b>Nama Program</b>	<b>Rencana Kegiatan</b>
1.	<b>Program Manajemen Perubahan</b>	Membentuk Tim Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja; Membentuk Tim Assesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja; Membentuk Agen Perubahan (Agent of Change) unit kerja; Menyusun Dokumen Rencana Kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja; Menyusun Dokumen Rencana Aksi dan Tindak Lanjut Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja; Menetapkan Mekanisme dan menyiapkan media untuk mensosialisasikan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi; Melaksanakan monitoring dan evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara berkala; Menjadikan Pimpinan menjadi role model dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi; Menciptakan perubahan budaya kerja dan pola pikir dalam organisasi.
2.	<b>Deregulasi Hukum</b>	Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan; Merevisi atau menghapus peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak Sinkron
3.	<b>Penataan Dan Penguatan Organisasi</b>	Melakukan evaluasi penataan dan penguatan organisasi dengan cara menganalisis kesesuaian struktur organisasi unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan.
4.	<b>Penataan Tata Laksana</b>	Menyusun Peta Proses Bisnis Menjabarkan peta proses bisnis ke dalam prosedur operasional tetap (SOP); Menerapkan prosedur operasional tetap (SOP); Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan keterbukaan informasi public

No	Nama Program	Rencana Kegiatan
5.	<b>Penataan Sistem Manajemen SDM</b>	<p>Melakukan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja</p> <p>Membuat Rencana Kebutuhan Pegawai;</p> <p>Melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building/transfer knowledge);</p> <p>Menerapkan penilaian kinerja individu;</p> <p>Menegakkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;</p> <p>Mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);</p> <p>Menerapkan Sistem Informasi Kepegawaian.</p>
6.	<b>Penguatan Akuntabilitas</b>	<p>Menyusun dokumen perencanaan yang berorientasi hasil dengan memperhatikan kriteria SMART dan tepat waktu</p> <p>Menyusun Perjanjian Kinerja</p> <p>Melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja secara berkala</p> <p>Melakukan peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja</p> <p>Memfaatkan sistem Pengukuran Kinerja berbasis elektronik.</p>
7.	<b>Penguatan Pengawasan</b>	<p>Melaksanakan Public Campaign tentang pengendalian gratifikasi;</p> <p>Mengimplementasikan penanganan gratifikasi;</p> <p>Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);</p> <p>Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);</p> <p>Menerapkan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP);</p> <p>Mengimplemantasikan kebijakan penanganan pengaduan masyarakat;</p> <p>Menerapkan whistle blowing system;</p> <p>Mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan.</p>
8.	<b>Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</b>	<p>Menetapkan Standar Pelayanan;</p> <p>Menetapkan SOP bagi pelaksanaan Standar Pelayanan;</p> <p>Menerapkan Budaya Pelayanan Prima;</p> <p>Mengelola pengaduan masyarakat</p> <p>Melakukan Survey Kepuasan Masyarakat;</p> <p>Melakukan Survey Kepuasan Masyarakat;</p>

Adapun penjelasan dan perincian kegiatan dari masing-masing program tersebut adalah dapat dilihat pada Lampiran.

## BAB IV PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan. Penilaian Mandiri menjadi salah satu alat kontrol yang dapat mengetahui sejauh mana evaluasi tersebut telah dilakukan sehingga dapat memberikan sumbangan berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi unit kerja.

Sejalan dengan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025 yang bertujuan untuk mendorong pemerintahan yang efektif dan efisien, melalui penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dapat memberikan dampak signifikan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisma (KKN) serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dokumen Rencana Kerja ini bersifat dinamis, dalam arti rencana-rencana kegiatan di dalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam penilaian tersebut diharapkan mampu meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN,**

  
**NATALION, S.STP, M.Si**  
Pembina Utama Muda / IV.c  
NIP. 197812251997111001

**TINDAK LANJUT(RATL) PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
BAPPEDA LITBANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN TAHUN 2021**

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	BULAN KE-												KRITERIA KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
<b>I</b>	<b>PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN</b>																	
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja	SK Kepala OPD tentang Tim RB Unit Kerja	Menyusun susunan Tim RB Unit Kerja														Tim RB terbentuk dengan ketetapan formal	Pokja Manajemen Perubahan
2	Pembentukan Tim Assesor PMPRB Unit Kerja	SK Kepala OPD tentang Tim Assesor PMPRB Unit Kerja	Menyusun susunan Tim Assesor PMPRB Untuk Kerja														Tim Assesor PMPRB terbentuk dengan ketetapan formal	Pokja Manajemen Perubahan
			Menyusun Tugas-tugas Tim Assesor PMPRB Unit Kerja															
3	Pembentukan Agen Perubahan ( <i>Agent of Change</i> ) Unit	SK Kepala OPD tentang Agen Perubahan	Menyusun susunan Agen Perubahan														Agen Perubahan (Agent of Change) Unit Kerja	Pokja Manajemen Perubahan

	Kerja	(Agent of Change) Unit Kerja	(Agent of Change) Unit Kerja																
			Menyusun Tugas-tugas Agen Perubahan (Agent of Change) Unit Kerja																
4	Sosialisasi/Internalisasi Pelaksanaan RB Unit Kerja	Laporan hasil Sosialisasi	Melaksanakan Sosialisasi RB Unit Kerja															Pelaksanaan RB tersosialisasikan kepada seluruh anggota	Pokja Manajemen Perubahan

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	BULAN KE-												KRITERIA KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
5	Penyusunan Rencana Kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja Tahun 2021	Dokumen Rencana kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja Tahun 2021	Menyusun Dokumen Rencana Kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja tahun 2021														Dokumen Renja RB Unit Kerja Tahun 2021 telah disusun dan diformalkan serta selaras dengan <i>Road Map RB</i>	Pokja Manajemen Perubahan
6	Penyusunan Dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja Tahun 2021	Dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja Tahun 2021	Menyusun Dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja Tahun 2021														Rencana Aksi Tindak Lanjut telah disusun dan diformalkan serta selaras dengan <i>Road Map RB</i>	Pokja Manajemen Perubahan

7	Pemntauan dan Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Uit Kerja	Laporan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi	Melaksanakan Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas Tim RB berdasarkan Renja yang telah ditetapkan															Seluruh tugas telah dilaksanakan oleh Tim RB sesuai dengan rencana kerja	Pokja Manajemen Perubahan
8	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Nilai total pengungkit Berdasarkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE)	Menilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Unit Kerja															Tim Assesor mencapai konsensus dalam penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Tim Assesor

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	BULAN KE-												KRITERIA KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
<b>II PROGRAM PENATAAN PERUNDANG-UNDANGAN</b>																	
1	Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan	Terselenggaranya sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan	Melakukan Identifikasi analisis dan pemetaan peraturan Perundang-undangan													Peraturan perundang-undangan yang akan direviu/ dihapus telah diidentifikasi dianalisis dan dipetakan	Pokja penataan peraturan perundang-undangan
		Revisi Peraturan Perundang-undangan	Melakukan usulan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis													Pengajuan revisi perubahan Peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis dan tidak sinkron	

iii PROGRAM PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI																
1	Penataan dan penguatan unit kerja	Laporan hasil evaluasi penataan dan penguatan Organissi Unit Kerja	Melakukan evaluasi kelembagaan												Pengajuan perubahan organisasi dan melakukan penyederhanaan birokrasi	Pokja penataan dan penguatan Organisasi



			informasi public													
3	Pengembangan SPBE	Ikhtisar Laporan TLHP	Menggunakan aplikasi SIM HP untuk pendokumentasian hasil pemeriksaan											TLHP Terdokumentasikan	Pokja Penataan Tata Laksana	





NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTPUT	TAHAPAN KERJA	BULAN KE-												KRITERIA KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
VI	<b>PROGRAM PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>																	
1	Keterlibatan Pimpinan dalam Penguatan Akuntabilitas	Dokumen Perencanaan dan Akuntabilitas Kinerja	Menyusun dokumen renja														Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan dan pelaksanaan dokumen perencanaan dan Akuntabilitas Kinerja	Pokja Penguatan Akuntabilitas
			Menyusun Perjanjian Kinerja															
			Memantau Pencapaian kinerja secara berkala															
			Melakukan Monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap dokumen perencanaan dan akuntabilitas kinerja															
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Laporan Hasil Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatkan kapasitas SDM yang menagani Akuntabilitas Kinerja													Sistem pengukuran Kinerja telah diterapkan	Pokja Penguatan Akuntabilitas	









			Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan																
6	Pembangunan Zona Integritas	Laporan Monev Pembangunan ZI	Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas															Pembangunan Zona Integritas telah dilakukan	Pokja Penguatan Pengawasan
		Dokumen Pakta Integritas	Penetapan dokumen pakta integritas pegawai															Pakta Integritas Pegawai Terdokumentasikan	
		Laporan Monev LHKPN	Sosialisasi dan Monitoring LHKPN															Kepatuhan LHKPN 100%	
7	Aparat Pemeriksa Intern Pemerintah (APIP)	Hasil Penilaian Kababilitas APIP oleh BPKP	Peninhkatan Kababilitas APIP menuju level 3															Peningkatan Kababilitas APIP	Pokja Penguatan Pengawasan





