



BUPATI BARRU
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI BARRU
NOMOR 5 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BARRU NOMOR 62
TAHUN 2021 TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2021-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BARRU,

- Menimbang :
- a. bahwa dampak reformasi birokrasi dalam mendukung capaian sasaran pembangunan di Kabupaten Barru belum optimal sehingga diperlukan penajaman hubungan sebab akibat dan penyelarasan kondisi yang akan dicapai pada level dampak dengan level fokus pelaksanaan reformasi birokrasi;
 - b. bahwa dalam penajaman hubungan sebab akibat dan penyelarasan kondisi diperlukan perubahan substansi terkait tujuan dan sasaran reformasi birokrasi, kegiatan reformasi birokrasi yang berdampak, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi, dan penajaman indikator reformasi birokrasi;
 - c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3A Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, maka Peraturan Bupati Barru Nomor 62 Tahun 2021 tentang *Road Map*

Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024 perlu diubah dan disesuaikan;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Barru Nomor 62 Tahun 2021 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. 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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);

5. Peraturan Bupati Barru Nomor 62 Tahun 2021 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024 (Berita Daerah Kabupaten Barru Tahun 2021 Nomor 62);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BARRU NOMOR 62 TAHUN 2021 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2021-2024.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2021 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024 (Berita Daerah Kabupaten Barru Tahun 2021 Nomor 62), diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

1. Di antara Pasal 1 dan Pasal 2 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 1A sehingga berbunyi :

Pasal 1A

- (1) *Leading institution* merupakan PD yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk merumuskan kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro terkait indikator, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan, melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaannya, serta menyampaikan laporan hasil evaluasi kemajuan pelaksanaannya, serta menyampaikan laporan hasil evaluasi kepada Tim Reformasi Birokrasi Daerah dalam pelaksanaan reformasi birokrasi *general*.
- (2) *Leading sector* merupakan PD yang memiliki peran, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menjadi koordinator dalam pelaksanaan tema yang ditetapkan dalam reformasi birokrasi tematik.
- (3) Setiap *Leading institution* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang terlibat langsung pada kegiatan utama dalam level meso wajib menyampaikan laporan secara berkala setiap 6 (enam) bulan atas pelaksanaan

kegiatan utama kepada Ketua Tim Reformasi Birokrasi Daerah.

- (4) Setiap *leading sector* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib melaksanakan rencana aksi reformasi birokrasi tematik dan menyampaikan laporan atas capaian rencana aksi secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Ketua Tim Reformasi Birokrasi Daerah.

2. Ketentuan ayat (1) Pasal 4 diubah sehingga berbunyi :

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2024 memuat :

- a. pendahuluan;
- b. gambaran birokrasi Pemerintah Daerah;
- c. agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
- d. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- e. penutup.

- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

3. Ketentuan Lampiran Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2021 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024 diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Barru
pada tanggal 19 Juli 2024

BUPATI BARRU,



Diundangkan di Barru
pada tanggal 19 Juli 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BARRU,



BERITA DAERAH KABUPATEN BARRU TAHUN 2024 NOMOR 5

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BARRU
NOMOR 5 TAHUN 2024
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI
BARRU NOMOR 62 TAHUN 2021
TENTANG ROAD MAP REFORMASI
BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH
TAHUN 2021-2024

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program Reformasi Birokrasi (RB) merupakan sebuah kebutuhan di tengah dinamika kompleksitas global yang menyebabkan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui RB yang berkualitas pada akhirnya adalah untuk mempercepat tercapainya target pembangunan. Dengan kata lain, RB merupakan sebuah instrument alat (*tools*) dalam rangka percepatan pencapaian prioritas kerja Presiden dan Pembangunan Nasional.

RB menjadi salah satu dari lima agenda prioritas Pembangunan Nasional yang menjadi fokus dari pemerintahan. Arahan Presiden tentang RB berkaitan dengan tiga hal utama, yaitu mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil, birokrasi yang mampu menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat (*making delivered*), serta birokrasi yang lincah dan cepat (*agile bureaucracy*). Arahan Presiden tersebut dapat terwujud apabila ada upaya perbaikan dalam tata kelola pemerintahan yang menyentuh akar permasalahan, tidak hanya menjadi agenda rutin tanpa memberikan daya ungkit yang konkret.

Dalam rangka memastikan pengelolaan RB yang efektif, perlu untuk menetapkan perencanaan dan tata kelola RB dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan *stakeholder* yang berkepentingan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode *Road Map* RB Nasional, yaitu *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Pada akhir periode Grand Design RB Tahun 2010-2025 yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, upaya reformasi diharapkan telah menghasilkan birokrasi yang berkelas dunia. Semakin berkualitas tata kelola pemerintahan (governance), semakin baik pula hasil pembangunan (development outcomes). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pembangunan nyata yang manfaatnya dirasakan oleh masyarakat seperti pro pengurangan kemiskinan, pro lapangan pekerjaan, dan berbagai hasil nyata yang bermuara pada kesejahteraan rakyat. Namun, walaupun pelaksanaan RB telah memasuki periode Road Map terakhir Grand Design RB Tahun 2010-2025, hasil yang ditunjukkan masih belum optimal. Beberapa upaya RB masih berfokus pada proses dan belum sepenuhnya berfokus pada manfaat yang secara langsung dirasakan masyarakat.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan RB masih menunjukkan adanya gap antara kondisi capaian terkini dengan kondisi yang diharapkan pada akhir tahun 2025. Gap tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi perencanaan dan sisi pelaksanaan. Pada sisi perencanaan, konteks Road Map RB 2021-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2021, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan maupun daya saing global. Pada sisi pelaksanaannya, pengelolaan RB di level Pemda belum secara optimal dirasakan masyarakat, misalnya terkait kinerja konkret bagi masyarakat, pelayanan publik, dan pengurangan praktek Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). Perencanaan dan pelaksanaan RB juga masih dilakukan secara parsial oleh masing-masing unit kerja sehingga belum berfokus pada isu strategis daerah serta arah Pembangunan Daerah. Dengan kondisi tersebut perlu dilakukan penajaman terhadap Road Map RB 2021-2024. Penajaman Road Map ini juga untuk membantu mempercepat pencapaian sasaran pembangunan yang telah ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2021-2025 tentang RB.

Secara khusus, aspek utama yang perlu ditajamkan dari Road Map RB 2022-2026 adalah sebagai berikut:

1. Substansi tujuan, sasaran, dan indikator keberhasilan RB dalam Road Map RB belum sepenuhnya mampu menjawab isu strategis terkait dengan pembangunan, daya saing pemerintahan, pemberantasan korupsi, dan isu-isu strategis yang perlu dijawab dengan akselerasi RB.
2. Sasaran program pembangunan bersifat lintas sektor urusan (cross cutting issue), sehingga memerlukan strategi RB untuk mengorkestrasi percepatan pencapaian sasaran lintas sektor dan instansi. Kebijakan-

kebijakan RB diharapkan menjadi kebijakan kunci yang paling berkontribusi terhadap sasaran strategis dan tujuan RB.

3. Pengelolaan RB yang fokus untuk percepatan pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB dengan penyelesaian terhadap akar masalah melalui perbaikan sistem dan manajemen internal, serta isu prioritas antara lain kemiskinan dan investasi.
4. Kolaborasi pelaksanaan RB yang cenderung silo (fragmented) khususnya antara instansi pengampu indeks dapat berdampak pada pengukuran RB yang tidak efektif, sehingga dibutuhkan indikator RB yang paling relevan dan signifikan untuk mengukur keberhasilan RB, sehingga diperlukan penyederhanaan, sinergi dan integrasi antar indikator kinerja yang sejenis.

B. Tujuan Penajaman Road Map RB

Pada hakikatnya, Road Map RB harus mampu menjabarkan visi, misi, dan prioritas pembangunan daerah dan mampu menjawab isu strategis dalam tata kelola pemerintahan yang menghambat pencapaian kebijakan prioritas daerah. Mengacu pada beberapa permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka perlu dilakukan penajaman terhadap Road Map RB Kabupaten Barru Tahun 2021–2024 dengan tujuan, yaitu:

1. Mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB

Penajaman Road Map RB 2021–2024 bertujuan untuk mengakselerasi pelaksanaan RB sehingga tujuan dan sasaran strategis RB dapat dirasakan secara signifikan oleh masyarakat. Capaian RB sebelum penajaman menunjukkan bahwa upaya perbaikan tata kelola telah meningkat, namun upaya tersebut belum signifikan dirasakan oleh masyarakat dan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang berkelas dunia. Selama ini pelaksanaan RB masih berfokus pada upaya untuk melakukan perbaikan internal masing-masing, belum secara menyeluruh yang mengangkat isu di daerah.

2. Mendapatkan Road Map RB yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan.

Penajaman bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang dinamis, adaptif, serta mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan RB tidak hanya berfokus pada menyelesaikan permasalahan umum dalam tata kelola pemerintahan, namun juga untuk merespon permasalahan yang nyata terjadi di lapangan. Berbagai perubahan lingkungan strategis dalam skala nasional

maupun global juga harus menjadi dasar dalam menetapkan arah kebijakan RB. Kebijakan RB perlu disesuaikan dengan kebutuhan birokrasi menghadapi kondisi lingkungan yang disruptif, tidak terprediksi, tidak menentu, dan berpengaruh terhadap tatanan kehidupan masyarakat.

3. Mendapatkan Road Map RB yang mampu menciptakan integrasi dan orkestrasi pelaksanaan RB yang sinergis dalam pemerintahan.

Penajaman Road Map RB 2021–2024 dilakukan untuk mengurangi silo (*fragmented*) antar unit kerja. Pelaksanaan RB memerlukan kolaborasi yang baik dari seluruh pihak yang terkait, baik dari unsur pemerintah maupun luar pemerintah. Unit kerja yang menjadi koordinator pengampu (*leading institution*) pelaksanaan RB juga perlu didorong untuk mewujudkan ukuran-ukuran yang lebih logis, holistik, dan berorientasi hasil. Berkaitan dengan hal tersebut, melalui penajaman Road Map RB 2021–2024, seluruh Perangkat Daerah diharapkan dapat meningkatkan sinergitas untuk mendorong pencapaian tujuan pembangunan.

C. Isu Strategis RB Tahun 2021–2024

RB menghadapi beberapa permasalahan, tantangan, dan peluang pada tingkat hulu maupun hilir yang harus segera direspon serta diantisipasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang dicita-citakan pada tahun 2026. Isu-isu strategis tersebut akan mempengaruhi konstruksi penajaman Road Map RB.

1. Isu Strategis di Tingkat Hulu

Isu strategis tingkat hulu merupakan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang bersumber pada tata kelola pemerintahan. Isu strategis tingkat hulu umumnya akan menimbulkan potensi masalah lain jika tidak segera ditangani. Beberapa isu tingkat hulu yang berkaitan dengan pelaksanaan RB adalah sebagai berikut:

a. Birokrasi yang Belum Kolaboratif

Sejalan dengan arahan Presiden, bahwa birokrasi harus berorientasi hasil. Untuk mewujudkan arahan tersebut, terdapat berbagai peran aktor dan sektor yang menjadi kunci keberhasilan RB. Namun dalam praktiknya, peran yang silo masih menjadi tantangan dalam perencanaan dan pelaksanaan, maupun pengukuran RB. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektivitas peran-peran tersebut diperlukan

kolaborasi dan integrasi dalam rumusan tujuan, sasaran (goal setting) dan strategi pelaksanaan RB.

b. Transformasi Digital yang Belum Optimal

Dalam mewujudkan transformasi digital yang mendukung kinerja birokrasi, pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Perumusan kebijakan, koordinasi penerapan, dan evaluasi SPBE telah dilaksanakan, namun saat ini implementasi SPBE belum mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan, masih rendahnya komitmen pimpinan di daerah menjadikan SPBE sebagai prioritas dan perencanaan dan integrasi sistem yang dibangun daerah belum baik. Oleh karena itu diperlukan penguatan dan percepatan implementasi SPBE secara berkelanjutan.

c. Penyederhanaan Struktur dan Mekanisme Kerja Baru yang belum tuntas

Penyederhanaan birokrasi merupakan serangkaian proses yang terdiri dari penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian sistem kerja pasca penyederhanaan birokrasi. Penyesuaian sistem kerja pada Instansi Pemerintah dilakukan secara mendasar yang mampu mentransformasi proses bisnis pemerintahan menjadi lebih dinamis, lincah, dan profesional. Sistem kerja yang sebelumnya bersifat berjenjang/hierarkis menjadi sistem kerja yang sederhana dengan mengedepankan pada kerja tim yang fokus pada hasil serta menghargai kompetensi, keahlian, dan keterampilan dengan dukungan tata kelola pemerintahan berbasis digital, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagai pedoman untuk pelaksanaan sistem kerja tersebut, Menteri PANRB telah menetapkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi. Dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri ini, seluruh Instansi Pemerintah diminta untuk segera menyesuaikan sistem kerjanya melalui penyempurnaan mekanisme kerja dan proses bisnis birokrasi yang berorientasi pada percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik, dengan optimalisasi SPBE. Melalui Sistem Kerja yang baru, Pejabat Fungsional akan dapat ditugaskan secara flexible, changeable, dan moveable, dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. Pegawai ASN tidak bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan mekanisme kerja tersebut, Pegawai ASN dituntut untuk mampu berkinerja lebih optimal sesuai dengan kompetensinya, dapat dimanfaatkan tidak hanya pada unit organisasi, namun juga dapat dimanfaatkan di luar unit organisasi.

d. Integritas Penyelenggaraan Pemerintahan yang masih menghadapi kendala

Integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan masih menghadapi banyak tantangan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya temuan penyimpangan, baik yang dilakukan oleh pimpinan instansi maupun pegawainya. Kelemahan sistem pengawasan mendorong terjadinya perilaku koruptif dan pelanggaran integritas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan sistem pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

e. Budaya Birokrasi: BerAKHLAK yang belum terimplementasi dengan baik

BerAKHLAK yang ditetapkan sebagai budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyederhanakan nilai-nilai dasar ASN yang terkandung dalam Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang terdiri atas komponen Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, serta budaya integritas tinggi dan pelayanan prima. Budaya kerja tersebut dapat menjadi pondasi yang kokoh bagi setiap ASN dalam berperilaku menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga dapat dijadikan pengungkit. Meskipun budaya kerja ini sudah disosialisasikan kepada seluruh ASN, namun belum diinternalisasi dengan baik, sehingga pemahaman makna nilai BerAKHLAK belum merata pada ASN. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan dalam internalisasi nilai BerAKHLAK secara masif dan berkelanjutan.

2. Isu Strategis di Tingkat Hilir

Isu strategis tingkat hilir merupakan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program Pembangunan Nasional. Isu strategis hilir umumnya terjadi sebagai turunan yang muncul apabila isu strategis hulu tidak diselesaikan. Beberapa isu strategis hilir yang berkaitan dengan pelaksanaan RB adalah sebagai berikut:

a. Hasil pelaksanaan program-program pengentasan kemiskinan di Kabupaten Barru belum sebanding dengan sumber daya yang dikeluarkan

Pemerintah Kabupaten Barru telah mengerahkan sumber daya anggaran

yang cukup besar untuk melaksanakan berbagai program pengentasan kemiskinan. Selain sumber daya anggaran yang besar, program pembangunan juga melibatkan berbagai sektor pemerintahan yang memiliki potensi keterkaitan berdasarkan target output dan lokus kegiatannya. Namun, belum terdapat kolaborasi utuh dalam langkah strategis. Di lain sisi, kualitas tata kelola lintas instansi belum sejalan dengan capaian RB dan akuntabilitas instansi yang cenderung sudah baik.

b. Tantangan resesi global dan pentingnya investasi

Resesi global membawa potensi yang mengarah pada krisis pangan, energi, dan keuangan menyebabkan Kabupaten Barru membutuhkan investasi. Peningkatan investasi dipengaruhi oleh keputusan investor untuk melakukan investasi yang didasarkan pada nilai keekonomian dan kemudahan. Salah satu faktor yang berpengaruh pada kemudahan dalam berusaha adalah perizinan berusaha dan berinvestasi. Selama ini, izin berusaha dan berinvestasi di Kabupaten Barru identik dengan proses yang rumit dan membutuhkan waktu yang lama. Sehingga, Pemerintah Kabupaten Barru kemudian mengambil langkah dengan penerapan omnibus law. Oleh sebab itu, RB diarahkan untuk memperkuat penerapan omnibus law serta meningkatkan competitiveness index sehingga bisa melipatgandakan investasi.

c. Tantangan perubahan global dan tuntutan terhadap pelayanan publik

Perubahan lingkungan global yang tidak terprediksi dan berciri VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) menuntut seluruh sektor, termasuk birokrasi, agar dapat bekerja secara agile, adaptive, dan cepat, terutama dalam hal digitalisasi. Di lain sisi, masyarakat juga menuntut adanya kecepatan dan kemudahan pelayanan publik. Oleh sebab itu, RB diarahkan untuk mendorong terciptanya digitalisasi administrasi pemerintah agar dapat mendukung pelayanan publik yang lebih cepat dan mudah.

d. Dampak inflasi yang tidak terkendali

Pada dasarnya inflasi menggambarkan kondisi ekonomi suatu daerah dimana dapat bersifat positif maupun negatif. Inflasi yang tidak terkendali akan menyebabkan dampak negatif seperti naiknya harga-harga, menurunnya daya beli masyarakat, dan peningkatan suku bunga. Dampak jangka panjang dari inflasi adalah adanya potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga menyebabkan peningkatan

pengangguran yang berpotensi pada peningkatan angka kemiskinan. Oleh sebab itu, Pemerintah Daerah perlu memprioritaskan untuk menyelamatkan masyarakat agar tidak banyak yang jatuh ke jurang kemiskinan akibat dari adanya kenaikan harga.

BAB II

GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Kondisi Eksisting Sesuai Road Map RB

Pelaksanaan RB telah memasuki tiga periode Road Map RB sejak Grand Design RB Nasional Tahun 2010–2025 diterbitkan. Berbagai perbaikan telah dilakukan dalam tata kelola pemerintahan, mulai dari penyederhanaan birokrasi, penyetaraan jabatan, pengembangan arsitektur SPBE yang terintegrasi, efisiensi anggaran, sampai dengan pengintegrasian pelayanan publik dalam mall pelayanan publik. Semua upaya tersebut bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang berkelas dunia sebagai tujuan akhir dari Grand Design RB Nasional Tahun 2010-2025.

Grand Design RB Kabupaten Barru dimulai dengan Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2021-2024 sesuai Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020. Selanjutnya akan dilakukan perubahan Road Map untuk menyesuaikan arah kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional sesuai Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2023.

Beberapa capaian dari pelaksanaan RB Kabupaten Barru sampai akhir tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Penyederhanaan Birokrasi Dua Level

Penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja baru dilakukan agar proses kerja birokrasi menjadi lebih cepat, efektif, efisien, dan dinamis dalam pengambilan keputusan.

2. Digitalisasi Birokrasi Melalui Penerapan SPBE yang Terintegrasi

Komitmen pemerintah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang mudah, cepat, transparan, akuntabel, dan pelayanan publik yang berkualitas, diwujudkan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi kepada pengguna layanan. Terdapat beberapa inovasi digitalisasi tata kelola pemerintahan yang memudahkan layanan kepada publik.

3. Efisiensi APBD Melalui Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

SAKIP merupakan manajemen kinerja sektor publik yang memadukan dan mengintegrasikan sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja sehingga memastikan keselarasan dalam rangka pencapaian kinerja Instansi Pemerintah. SAKIP telah berhasil mencegah terjadinya pemborosan APBD.

4. Integrasi Pelayanan Publik Melalui Pembentukan Mal Pelayanan Publik

(MPP)

MPP merupakan wujud kolaborasi pelayanan terpadu pada satu tempat dari berbagai pihak mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, swasta, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), hingga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). MPP bertujuan untuk meningkatkan kecepatan, kemudahan, jangkauan, kenyamanan, dan keamanan pelayanan. Kabupaten Barru telah mampu mewujudkan Mal Pelayanan Publik sejak Tahun 2021.

Selain tindak lanjut tersebut, Pemerintah Kabupaten Barru juga telah berupaya meningkatkan kualitas implementasi reformasi birokrasi. Namun terdapat beberapa hal masih harus diperhatikan untuk mengoptimalkan program reformasi birokrasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Dalam meningkatkan manajemen perubahan terdapat beberapa catatan:
 - *Road Map* Reformasi Birokrasi belum ditetapkan dan Perangkat Daerah belum menyusun rencana aksi, sehingga penerapan Reformasi Birokrasi belum sepenuhnya merata dan belum berjalan optimal.
 - Agen Perubahan belum sepenuhnya mampu menggerakkan perubahan dalam organisasi secara optimal;
 - Reformasi Birokrasi telah di bangun di tingkat Pemda dan Perangkat Daerah, namun pemenuhan dokumen dan informasi reform yang telah disampaikan pada aplikasi PMPRB belum cukup menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
- b. Pemerintah Kabupaten Barru belum menyusun pemetaan kebijakan Pusat/Pemerintah Daerah dan PD yang bersifat menghambat dan tidak harmonis;
- c. Peta proses bisnis sebagian unit kerja belum disusun dan belum dilakukan evaluasi terhadap SOP yang diterapkan sebelumnya, sehingga belum terjawab kesesuaian efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi dengan kinerja;
- d. Meningkatkan tata kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik melalui Pembangunan arsitektur SPBE, namun penerapannya belum maksimal. Hal tersebut tergambar dari indeks SPBE Pemerintah Kabupaten Barru yaitu 2,07 kategori cukup;
- e. Pemerintah Kabupaten Barru telah berupaya melaksanakan sistem merit salah satunya dengan melaksanakan *assessment* kepada pegawai namun hanya dilakukan kepada pimpinan perangkat daerah. Disamping itu belum disusun kebijakan terkait manajemen talenta;

- f. Kebijakan terkait pengawasan internal perlu disusun antara lain, tentang penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
- g. Peran APIP sebagai *Quality Assurance and Consulting* belum optimal;
- h. Dalam pelayanan publik belum ada kebijakan sistem kompensasi kepada penerima layanan, bila menerima layanan tidak sesuai standar. Di samping itu, belum terlihat upaya yang maksimal dalam menindaklanjuti hasil survey kepuasan masyarakat.

Pemerintah Kabupaten Barru telah melakukan upaya perbaikan dan tindak lanjut rekomendasi, Diantaranya yaitu dengan menindaklanjuti Peraturan Menteri PANRB 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, dengan melakukan pelantikan pejabat fungsional pada tanggal 31 Desember 2021.

Berdasarkan catatan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021, ada beberapa poin rekomendasi yang perlu ditindak lanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Barru, yaitu:

- a. Mengoptimalkan peran agen perubahan dalam meningkatkan pemahaman pegawai terhadap budaya kerja, *Core Values* ASN BerAKHLAK, area perubahan dalam Reformasi Birokrasi, selanjutnya mengukur tingkat keberhasilannya dan mendorong agen perubahan untuk menyusun rencana aksinya.
- b. Meningkatkan peran tim RB Pemda dan asesor dalam melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap perkembangan Reformasi Birokrasi;
- c. Memastikan seluruh kebijakan yang dikeluarkan memiliki peta keterkaitan antar kebijakan, dengan mencantumkan seluruh kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah Kabupaten Barru kemudian dikaitkan dengan kebijakan lain yang terkait baik kebijakan internal ataupun eksternal sehingga dari peta keterkaitan tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu dasar dalam melakukan upaya harmonisasi kebijakan;
- d. Menyusun peta proses bisnis dan melakukan evaluasi terhadap SOP yang ada untuk memastikan pencapaian kinerja berjalan secara optimal;
- e. Meningkatkan penerapan manajemen SPBE di Pemerintah Kabupaten Barru sesuai dengan arsitektur SPBE yang telah ditetapkan dan disesuaikan juga dengan Master Plan SPBE Nasional;
- f. Melaksanakan *assessment* kepada seluruh pegawai dan menjadikan hasilnya sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis

kompetensi. Selanjutnya, menerapkan seluruh ketentuan yang telah ditetapkan dalam PermenPANRB No.40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam manajemen ASN;

- g. Menyusun kebijakan terkait dengan penguatan pengawasan kemudian melaksanakannya dan dilakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala agar mengetahui apakah sistem pengawasan sudah baik, sehingga dapat mendeteksi dan mencegah tindakan kecurangan yang dapat merugikan negara;
- h. Meningkatkan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di lingkungan unit kerja untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan;
- i. Menyusun kebijakan pemberian kompensasi bagi penerima layanan apabila menerima layanan tidak sesuai standar dan menindaklanjuti hasil survei kepuasan masyarakat.

Untuk evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2021 ada beberapa rekomendasi yang harus ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Barru untuk meningkatkan kualitas tata kelola birokrasi serta menumbuhkan budaya integritas, kinerja dan melayani di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barru, berikut ini kami sampaikan beberapa hal yang perlu disempurnakan, yaitu:

1. Mengintensifkan peran Tim Reformasi Birokrasi dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, secara konsisten memastikan bahwa kebijakan Reformasi Birokrasi telah terinternalisasi secara massif dan merata kepada seluruh Perangkat Daerah (PD) hingga ke level individu pegawai, sehingga tercipta komitmen dari seluruh PD dan individu pegawai dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang akan mampu mendorong perubahan budaya kerja secara optimal;
2. Melakukan penajaman pada hasil/sasaran serta *quick wins* dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Barru guna memperjelas arah dan sasaran yang akan diwujudkan beserta ukuran keberhasilan dan targetnya;
3. Memastikan penyusunan rencana kerja reformasi birokrasi yang kongkrit disertai dengan target yang terukur, serta mengoptimalkan pemantauan dan evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi secara berkala dan menyeluruh, sehingga tercipta perbaikan yang berkelanjutan;
4. Mengoptimisasikan peran Agen Perubahan dalam menciptakan budaya

kinerja dengan membuat rencana kerja Agen Perubahan yang terukur, sehingga dampak dari perubahan yang dilakukan dapat dimonitoring dan dievaluasi secara berkala;

5. Memastikan bahwa seluruh kebijakan yang ada memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu dasar dalam melakukan harmonisasi. Serta memastikan kebijakan terkait pelayanan sudah memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan yang diberikan sehingga dapat berkontribusi dalam memberikan manfaat yang optimal kepada masyarakat;
6. Melakukan evaluasi secara menyeluruh terkait jenjang organisasi dan mendorong penataan struktur organisasi yang berdasarkan kinerja yang akan diwujudkan, sehingga mendorong pencapaian kinerja organisasi yang efektif;
7. Melakukan perbaikan pengelolaan manajemen SDM dari segi pembuatan kebijakan internal, penataan SDM dengan melaksanakan *assesment* secara berkala dan memanfaatkan hasil *assesment* sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi, dan mendorong pembangunan sistem informasi SDM, dalam rangka menunjang pembangunan manajemen talenta;
8. Memastikan kebijakan pengendalian internal terimplementasi dengan baik sampai ke level Perangkat Daerah dengan:
 - Menguatkan kapasitas, kuantitas, serta peran APIP dalam memberikan dukungan bagi unit kerja untuk penguatan integritas dan pencapaian kinerja utama;
 - Melakukan pemantauan secara berkala terhadap implementasi kebijakan pengawasan internal dengan menyusun laporan implementasi pada masing-masing kebijakan pengawasan internal dan memastikan tindak lanjut dari laporan tersebut.
9. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik dengan:
 - Melakukan pemantauan dan evaluasi atas efektivitas inovasi yang telah dimiliki, untuk memastikan bahwa inovasi yang dibuat sesuai dengan ekspektasi masyarakat dan telah menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, serta mampu mendorong perbaikan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
 - Memaksimalkan pemanfaatan hasil survei kepuasan dengan memanfaatkan hasil survei kepuasan sebagai masukan perbaikan pelayanan publik yang ada.

10. Mendorong pembangunan Zona Integritas pada unit kerja diikuti dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara intensif dan berkala.

Semua rekomendasi evaluasi tersebut sedapat mungkin sudah ditindaklanjuti semuanya dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Harapannya, pemenuhan tersebut bisa berdampak pada tata kelola pemerintahan yang baik di Kabupaten Barru dan meningkatnya layanan masyarakat secara prima.

BAB III

AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Penetapan Tujuan dan Sasaran RB

Permasalahan utama implementasi RB selama beberapa tahun terakhir adalah RB yang telah dilakukan belum berdampak langsung pada perbaikan berbagai capaian indikator utama daerah, daya saing pemerintahan, maupun pemberantasan korupsi. Salah satu hal yang dianggap berkontribusi pada kondisi tersebut adalah karena tujuan maupun sasaran strategis RB tidak secara langsung dikaitkan dengan berbagai indikator terkait. Meskipun pada Road Map RB 2021-2024 sebelum penajaman, indikator-indikator tata kelola pemerintahan telah ditetapkan menjadi indikator tujuan RB, namun program dan upaya yang dilakukan tidak mencerminkan upaya yang konkret dan fokus untuk mencapai indikator tersebut. Atas dasar hal tersebut, maka salah satu fokus dalam penajaman Road Map RB 2021-2024 ini adalah mempertajam tujuan, sasaran, dan indikatornya agar lebih relevan dan berdampak terhadap pembangunan, serta lebih mencerminkan penyelesaian atas berbagai isu dan permasalahan khas birokrasi Indonesia.

Secara umum, tujuan dan sasaran akan diarahkan untuk menjawab isu tata kelola pemerintahan yang belum berkontribusi signifikan dalam capaian pembangunan, masih adanya tindak pidana korupsi yang terjadi, kualitas pelayanan publik yang belum prima, serta ketertinggalan dengan birokrasi daerah lain. Strategi yang akan digunakan untuk menjawab isu tersebut adalah dengan mendorong terciptanya birokrasi digital yang lincah, kolaboratif dan akuntabel, didukung dengan budaya birokrasi yang berorientasi kinerja dan pelayanan, serta individu Pegawai ASN yang lebih profesional.

1. Tujuan RB

Tujuan yang terdapat pada Road Map RB Kabupaten Barru 2021- 2024 sebelum penajaman adalah “Pemerintahan yang baik dan bersih”, sedangkan tujuan dari Road Map RB Kabupaten Barru 2021-2024 setelah penajaman adalah “Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik”. Tujuan RB harus diarahkan untuk dapat menjawab isu utama RB yang berkembang beberapa tahun terakhir. Isu tersebut adalah terkait dampak dan kontribusi RB pada Pembangunan Nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik, penciptaan pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan daya saing Indonesia dibanding dengan negara lainnya.

2. Sasaran RB

Berkaitan dengan sasaran, pada Road Map RB 2021-2024 sebelum penajaman terdapat tiga sasaran strategis RB, yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Pada Road Map RB 2021-2024 setelah penajaman, sasaran strategis RB disederhanakan menjadi dua aspek yaitu, aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia. Adapun sasaran strategis RB Kabupaten Barru adalah sebagai berikut:

- a. Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif sebagai aspek *hard element*. Sasaran ini berkaitan dengan tata kelola pemerintahan (*governance*) yang mampu mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya melalui penciptaan hasil/dampak yang nyata bagi masyarakat dan pembangunan nasional, dengan kemampuan untuk selalu bersinergi dan cepat beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis yang berciri VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Strategi utama untuk menciptakan tata kelola pemerintahan ini adalah dengan menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama dalam proses internal tata kelola pemerintah yang baik dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas.
- b. Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional sebagai aspek *soft element*. Sasaran ini berkaitan dengan budaya birokrasi yang mengedepankan nilai orientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional, serta diisi dengan ASN yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.

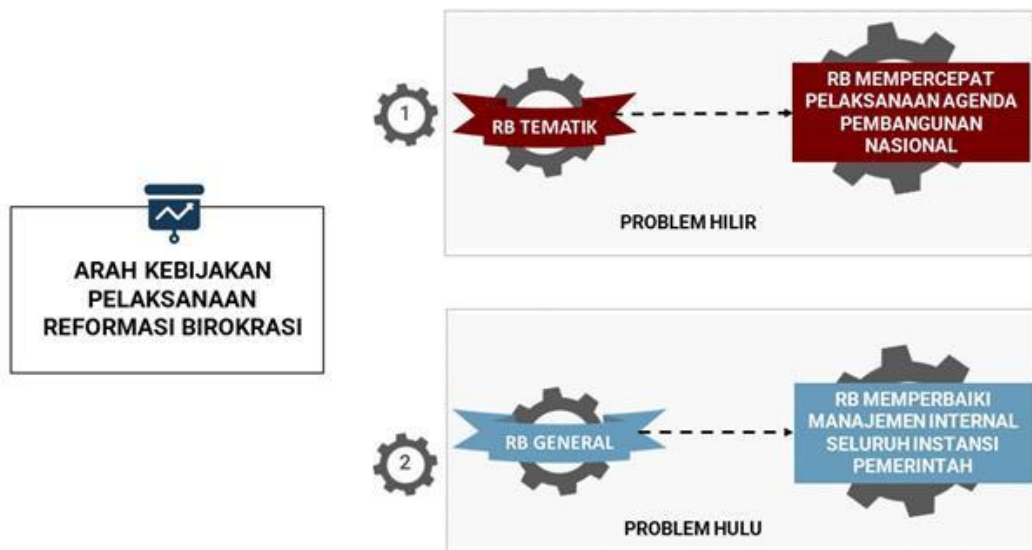
3. Penajaman terhadap Kegiatan Utama

Pada Road Map RB 2021-2024 sebelum penajaman, kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan delapan area perubahan. Delapan area perubahan ini meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan

Organisasi, Penataan Tata laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada Road Map RB 2021–2024 setelah penajaman, kegiatan RB tidak akan dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

4. Penajaman terhadap Fokus Pelaksanaan RB

Ekspektasi masyarakat dan dunia usaha atas pelaksanaan RB adalah menciptakan hasil/dampak yang dapat dirasakan secara nyata, cepat, dan tepat menyentuh isu/permasalahan faktual. RB juga diharapkan tidak hanya mempercepat penyelesaian isu hulu, yaitu masalah-masalah tata kelola pemerintahan yang terjadi di internal birokrasi, namun juga isu hilir yaitu masalah-masalah yang muncul di masyarakat dan terkait dengan agenda prioritas Pembangunan Nasional. Atas dasar hal tersebut, Road Map RB 2021–2024 setelah penajaman mengarahkan pelaksanaan RB ke dalam dua fokus yang disebut dengan “*double track*”, yaitu fokus penyelesaian isu hulu yang disebut dengan RB General, serta fokus penyelesaian isu hilir yang disebut dengan RB Tematik.



Gambar 3.1. *Double Track* Fokus Pelaksanaan RB

Sumber : Kementerian PAN RB

B. Penajaman RB General

Secara umum pelaksanaan RB General dibagi ke dalam dua tingkatan, yaitu Nasional dan Instansional. Pada tingkat Nasional, pelaksanaan RB terdiri atas level makro dan meso. Tingkat pelaksanaan makro mencakup penetapan arah kebijakan RB secara Nasional serta monitoring dan evaluasi pencapaian program-program RB pada level meso dan mikro. Tingkat pelaksanaan meso mencakup pelaksanaan kebijakan RB oleh instansi yang ditetapkan sebagai leading institution. Instansi tersebut bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan tersebut, melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaannya.

Adapun tingkatan Instansional, atau disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program RB yang telah ditetapkan pada tingkat makro dan meso di masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah serta program inovasi RB yang diperlukan daerah untuk mengakselerasi capaian tujuan dan sasaran strategis RB.

Pelaksanaan RB pada level mikro adalah melaksanakan kebijakan level meso yang telah ditetapkan oleh Leading Institution dan telah diakomodir dalam Road Map RB Kabupaten Barru. Selain itu, melaksanakan kebijakan nasional yang ditetapkan oleh Presiden/Wakil Presiden terkait RB.

Terdapat sembilan kebijakan birokrasi digital yang ditetapkan menjadi strategi utama, yaitu:

1. Percepatan Transformasi Organisasi Berbasis Kinerja dan Agile. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi”. Melalui implementasi sistem kerja baru, birokrasi yang sangat hierarkis dan mengandalkan struktur yang sangat rigid diharapkan berubah menjadi organisasi yang lebih lincah. Transformasi ini dilakukan dengan memangkas struktur organisasi menjadi dua tingkat (*layer*) serta menghilangkan sekat-sekat yang menghambat koordinasi antar instansi.
2. Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terwujudnya Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional”. Kebijakan ini dilakukan untuk membangun kompetensi pada jabatan fungsional (JF) dan membangun mekanisme kerja pasca penyederhanaan birokrasi. Transformasi Jabatan Fungsional ditujukan agar JF lebih berorientasi kepada kinerja output yang mendukung

mekanisme kerja *agile organization* yang lebih kolaboratif, fleksibel, dan dinamis baik di dalam satu instansi maupun antar instansi pemerintah untuk memindahkan orientasi ASN dari otoritas dan komando kepada fungsi dan kinerja serta kolaborasi.

3. Percepatan Transformasi Squad Model. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN”. Melalui sistem kerja baru yang berbasis squad team, organisasi diarahkan menjadi organisasi berbasis kinerja, karena seorang ASN dapat bekerja lintas departemen, bahkan lintas instansi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
4. Percepatan Implementasi SPBE melalui Pembangunan *Super Apps* - Layanan Digital Pemerintah Terintegrasi. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasinya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional” yang menjadi kerangka dasar dalam melakukan keterpaduan layanan digital pemerintah. Untuk mendukung sasaran ini perlu dilakukan transformasi organisasi yang didukung dengan digitalisasi manajemen ASN, hal ini dilakukan agar manajemen kepegawaian dan manajemen kinerja antar instansi dapat terkoneksi satu sama lain. Mengingat masalah yang saat ini terjadi adalah sistem informasi kepegawaian masih tersebar di beberapa kementerian/lembaga, data belum terintegrasi, pemanfaatan data, dan informasi kepegawaian untuk perumusan kebijakan masih minim, dan kapasitas SDM pengelola kepegawaian belum optimal. Untuk itu, keterpaduan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dan manajemen kinerja yang tentunya memerlukan bagi pakai data dan informasi, aplikasi, maupun infrastruktur pendukung yang nantinya dapat berguna sebagai basis data dalam pengelolaan ASN secara nasional melalui sebuah *Super Apps*. Selain itu *Super Apps* tentunya perlu juga dibangun untuk memenuhi kebutuhan sistem informasi dalam rangka kebutuhan keterpaduan layanan digital lainnya, dimana seluruh sistem elektronik di pemerintahan perlu dipetakan dan disatukan sesuai dengan klasifikasi referensinya untuk dimanfaatkan menjadi satu sistem berbagi pakai terintegrasi.
5. Percepatan Implementasi Manajemen Talenta dan Mobilitas SDM ASN. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terselenggaranya Manajemen Talenta ASN yang Efektif dan Efisien”. Kebijakan ini dilakukan untuk mendukung mekanisme kerja agile yang dapat dilakukan dengan kebijakan talenta dan karir, melalui strategi akuisisi talenta, strategi

klasifikasi talenta, penyiapan talent pool, strategi mobilitas talenta, strategi pengembangan talenta, strategi retensi talenta dan strategi suksesi yang baik.

6. Penguatan Kerja Kolaboratif (*collaborative working*) berbasis kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKP). Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah”. Kebijakan ini dilakukan untuk memperkuat sinergitas dan kolaborasi antar lembaga agar pencapaian sasaran RB dapat lebih terasa dampaknya pada pencapaian tujuan/sasaran pembangunan nasional. Melalui SAKP, setiap daerah dapat dipastikan dan diukur kontribusi akuntabilitas kinerjanya secara terukur sesuai peran masing-masing dalam pencapaian target-target kinerja prioritas pemerintah yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Tiap-tiap daerah yang terkait harus saling berkolaborasi dalam pencapaian tujuan/sasaran pembangunan sesuai tugas dan fungsinya sejak fase perencanaan, fase pelaksanaan, dan monitoring dan evaluasi.
7. Pembangunan MPP dan MPP *Digital Services*. Kebijakan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih prima, cepat, dan efisien melalui penggunaan teknologi informasi yang murah dan mudah diakses oleh masyarakat. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (Digital Services)”, yaitu berbagai layanan yang bisa diakses masyarakat melalui dunia digital, sehingga dapat meningkatkan efisiensi waktu, biaya, efektivitas kerja dan transparansi bagi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan swasta.
8. Penguatan Pengawasan dengan *four line of defense*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Meningkatnya Kualitas Pengawasan” yang dilakukan oleh berbagai unsur, yaitu pengawasan manajerial secara berjenjang oleh internal instansi, pengawasan fungsional oleh internal dan eksternal instansi, pengawasan oleh masyarakat melalui pengaduan masyarakat, serta optimalisasi tindak lanjut hasil pengawasan untuk perbaikan berkelanjutan. Keempat unsur ini perlu kolaborasi dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan monev tindak lanjut hasil pengawasan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang terintegrasi. Sehingga pelaksanaan dan hasil pengawasan dapat lebih efektif, efisien,

dan berdampak pada percepatan pencapaian tujuan, sasaran pembangunan dan instansi serta penurunan praktek penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme (KKN). Selama ini hasil pengawasan tidak dijadikan bahan untuk perbaikan kebijakan, tata kelola dan kualitas kebijakan (*double loop learning*) secara berkelanjutan (*continuous improvement*). Untuk mencapai birokrasi digital sistem pengawasan perlu diperkuat dengan sinergi dan kolaborasi antar organisasi didukung dengan aparat yang profesional (*internal audit capability model*) dan independensi aparat (*clear flow of authority*), serta menggunakan sistem informasi manajemen pengawasan yang terintegrasi antar instansi pengawasan yang terkait, sehingga sistem pengawasan mampu menjadi peringatan dini (*Early Warning System*) adanya praktik penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme (KKN).

9. Penguatan Kebijakan Publik berbasis bukti dengan *Big Data* dan *Artificial Intelligent*, muara dari pemanfaatan teknologi atau *Super Apps* adalah penyediaan data secara real time dan mutakhir yang dapat digunakan sebagai basis pengambilan keputusan serta penyusunan kebijakan publik berbasis kecerdasan buatan. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi”, yaitu setiap kebijakan publik dan regulasi yang akan diterbitkan oleh instansi harus berdasarkan pada bukti dari sumber data relevan dan valid sehingga kualitas kebijakan yang akan diterbitkan dan diimplementasikan menjadi lebih efektif karena dapat menjadi solusi dalam setiap isu strategis yang menjadi latar belakang terbitnya kebijakan dan regulasi. Dalam upaya mewujudkan sasaran ini diperlukan peningkatan kualitas data dan informasi pemerintah sehingga tentunya diperlukan penguatan sistem statistik nasional, baik dalam penyelenggaraan statistik dasar maupun statistik sektoral.

Selain sembilan kebijakan birokrasi digital tersebut, terdapat kebijakan percepatan lain yang perlu dipastikan keberlanjutannya. Kebijakan-kebijakan percepatan ini diupayakan agar dapat berjalan secara bersamaan sehingga fokus sasaran strategis RB dapat tercapai secara keseluruhan, sesuai dengan fokus arahan dan sasaran Road Map RB Kabupaten Barru 2021-2024 setelah penajaman.

Penjabaran sasaran strategis dan kegiatan utama RB General Kabupaten Barru seperti terlihat dalam table 3.1 di bawah ini:

	SASARAN (IMMEDIATE OUTCOME)	KEGIATAN UTAMA
SS.1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel		
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi) / transformasi organisasi berbasis kinerja dan agil
S.2	Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan Baik	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN
S.3	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (Digital Services)	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital
		Pembangunan Zona Integritas di unit kerja
		Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)
S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat
		Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi
		Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
		Pelaksanaan Arsip Digital

	SASARAN (IMMEDIATE OUTCOME)	KEGIATAN UTAMA
S.8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	Pelaksanaan Data Statistik Sektoral
S.9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah, pengelolaan keuangan dan aset	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah
		Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset
SS.2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional		
S.1	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	Penataan Jabatan Fungsional
S.2	Terselenggaranya manajemen talenta ASN yang efektif dan efisien	Penguatan Manajemen Talenta ASN
S.3	Terwujudnya percepatan peningkatan kapasitas pegawai ASN	
S.4	Terwujudnya rekrutmen pegawai ASN yang efektif dan efisien	
S.5	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen ASN	
S.6	Terwujudnya sistem kesejahteraan ASN yang adil, layak, dan berbasis kinerja	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN
S.7	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	Penguatan Sistem Merit
		Pelaksanaan Core Values ASN
		Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima

Tabel 3.1 Sasaran Strategis dan Kegiatan Utama RB General

Sumber: Kemenpan RB

C. Penetapan Tema dan Target RB Tematik

RB Tematik dirumuskan untuk menjawab tuntutan percepatan dampak konkrit RB terhadap isu yang ada di hilir, yaitu capaian Pembangunan Nasional. Pelaksanaan RB Tematik tersebut tidak akan terwujud jika tidak diikuti dengan strategi dan pengelolaan yang tepat. Melalui RB Tematik, pemerintah daerah dapat lebih fokus dalam mempercepat terwujudnya kinerja yang telah ditentukan dengan menetapkan tema dalam RB tematik. Tema dalam RB Tematik ditentukan oleh tingkat makro (KPRBN). RB Tematik dilaksanakan di tingkat makro atau nasional yang wajib dilaksanakan oleh kementerian/lembaga yang telah ditetapkan sebagai koordinator (*leading sector*) maupun instansi pelaksana (*implementing agency*). Sedangkan *non-implementing agency* merupakan kementerian/lembaga selain *implementing agency* dan *leading sector* yang dapat menginisiasi secara mandiri untuk melaksanakan RB Tematik berdasarkan tema yang telah ditetapkan oleh tingkat makro.

Konsep RB Tematik juga merupakan upaya dan sarana untuk mengurai dan menjawab atau mengatasi akar permasalahan tata kelola pemerintahan (*debottlenecking*) yang memang dirasakan secara langsung oleh masyarakat dan menjadi penyebab tidak tercapainya tujuan dan sasaran dari RB Tematik yang telah ditetapkan. Dengan teratasinya akar masalah dalam tata kelola tersebut maka diharapkan dapat mempercepat tercapainya tujuan dan sasaran kebijakan pembangunan serta terwujudnya kondisi yang diharapkan masyarakat.

RB Tematik merupakan strategi baru dalam Road Map RB 2021-2024 yang memiliki waktu pelaksanaan hingga tahun 2024. Dengan waktu yang terbatas, ditetapkan empat (4) tema pelaksanaan RB Tematik yaitu:

1. Pengentasan Kemiskinan. RB Tematik pengentasan kemiskinan ditujukan agar program dan kegiatan pengentasan kemiskinan yang ada dan telah menggunakan sumber daya yang besar dapat berdampak optimal terhadap penurunan angka kemiskinan. RB Tematik pengentasan kemiskinan akan mendukung keberhasilan pengentasan kemiskinan dengan berfokus pada aspek tata kelola pengentasan kemiskinan. Secara spesifik, hal tersebut dapat dilakukan penguatan sinergi dan kolaborasi melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, penyediaan dukungan teknologi dan informasi, serta reformulasi program/kegiatan agar lebih tepat sasaran.
2. Peningkatan Investasi. RB Tematik peningkatan investasi ditujukan

untuk mewujudkan kondisi iklim investasi yang kondusif sehingga memiliki daya saing masuknya investasi dengan memperkuat penerapan omnibus law dan meningkatkan indeks daya saing (*competitiveness index*). RB Tematik peningkatan investasi akan mendukung peningkatan investasi dengan berfokus pada aspek tata Kelola peningkatan investasi dengan perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, penyediaan dukungan teknologi dan informasi, serta reformulasi program/kegiatan agar lebih tepat sasaran.

3. Digitalisasi Administrasi Pemerintahan. Secara umum, pelaksanaan RB Tematik digitalisasi administrasi pemerintahan ditujukan untuk menciptakan birokrasi tangkas dan pelayanan publik berbasis digital. Dukungan RB Tematik pada digitalisasi administrasi pemerintahan berfokus akan diarahkan pada percepatan capaian agenda pembangunan nasional, misalnya penanganan stunting.
4. Percepatan Prioritas Aktual Presiden. Perbaikan dan penguatan tata kelola yang dilakukan melalui pelaksanaan RB dilakukan untuk merespon dan mengawal hal-hal mendesak sesuai dengan arahan Presiden. Hal ini dilakukan agar pemerintah dapat memitigasi risiko yang dapat berdampak serius kepada masyarakat. Adapun prioritas dan aktual presiden yang harus segera direspon yaitu peningkatan penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) dan pengendalian Inflasi.

Mengacu empat tema di atas, setelah dianalisis berdasarkan kondisi riil RB Tematik Kabupaten Barru, maka tingkat urgensi untuk diprioritaskan penanganannya adalah:

- Prioritas 1 : RB Penanggulangan Kemiskinan
- Prioritas 2 : RB Pengendalian Inflasi
- Prioritas 3 : RB Peningkatan Investasi
- Prioritas 4 : RB Digitalisasi Administrasi Pemerintahan (Stunting)
- Prioritas 5 : RB Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri

Namun demikian, Pemerintah Kabupaten Barru berketetapan bahwa kelima isu di atas akan diimplementasikan terus-menerus sampai akhir periode Road Map 2021-2024 karena permasalahan tersebut bersifat krusial dan bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat.

BAB IV

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Agar pelaksanaan RB dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan RB agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Organisasi pelaksanaan RB sesuai dengan level pelaksanaan kebijakan RB itu sendiri, yaitu makro, meso, dan mikro.

Pelaksana RB di level mikro merupakan pelaksanaan RB oleh instansi kementerian/lembaga/pemerintah daerah masing-masing. Pada Pemerintah Daerah Kabupaten, implementasi pelaksanaan RB dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program meso dan mikro RB telah dilaksanakan secara sistemik, komprehensif, dan berkelanjutan oleh semua unit kerja di Pemerintah Daerah.

Dalam rangka untuk memastikan implementasi tersebut, Sekretaris Daerah dapat membentuk Tim atau Unit Pengelola RB Internal *Strategic Transformation Unit* (STU). Struktur STU bersifat fungsional dan tidak harus dibentuk baru, melainkan bisa dengan memberikan kewenangan yang lebih kuat kepada struktur yang ada atau dilekatkan kepada staf ahli di masing-masing instansi. STU bertugas untuk menggerakkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan RB, termasuk memastikan bahwa pelaksanaan RB berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan.

Tim atau unit pengelola RB tersebut akan berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan RB di masing-masing Pemerintah Daerah beserta jajaran unit kerja di dalamnya. Tugas dari tim atau unit pengelola RB instansi ini adalah:

1. merumuskan Road Map pelaksanaan RB di lingkungan instansi dan unit kerja;
2. melaksanakan Road Map RB dan program-program prioritas di instansi dan unit kerjanya;
3. menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
4. melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan RB di instansi dan unit kerjanya; dan
5. melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*.

Selain itu, untuk memastikan bahwa program RB internal Pemerintah Daerah berjalan secara sistemik dan berkelanjutan dapat dilaksanakan sampai unit-unit kerja, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit kerja sehingga program RB internal dilaksanakan secara bersama-sama dan kolaboratif.

Guna memudahkan koordinasi dan tanggung jawab pada masing-masing kegiatan utama RB General, perlu dilakukan penunjukan unit kerja pengampu sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

NO	SASARAN (<i>IMMEDIATE OUTCOME</i>)	KEGIATAN UTAMA	UNIT KERJA PENGAMPU
1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/ Transformasi organisasi berbasis kinerja dan agile	Bagian Organisasi
2	Terimplementasikannya Kebijakan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan baik	Pelaksanaan Sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan baik	Bagian Organisasi, BKPSDM
3	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Pelaksanaan Arsitektur SPBE	Diskominfo-SP
4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran, dan informasi Kinerja yang terintegrasi, Berbasis TI yang mendorong Peningkatan AKIP	Pelaksanaan SAKIP yang terintegrasi	Bagian Organisasi, Semua Unit Kerja
5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (Digital Services)	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital	DPMPTSP, Diskominfo-SP
6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Pembangunan ZI di unit kerja	Inspektorat, Semua Unit Kerja
		Penguatan implementasi SPIP	Inspektorat

NO	SASARAN (<i>IMMEDIATE OUTCOME</i>)	KEGIATAN UTAMA	UNIT KERJA PENGAMPU
		Penguatan Pengelolaan Dumas	Inspektorat
		Penguatan Upaya Pencegahan korupsi	Inspektorat
7	Meningkatnya kualitas Kebijakan dan regulasi	Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Bagian Hukum
		Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	Bagian Hukum
8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	Pelaksanaan arsip digital	Disperkarsip
		Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Diskominfo-SP, Bappelitbangda
9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah pengelolaan keuangan dan aset	Penguatan Pengadaan barang dan jasa pemerintah	Bagian PBJ, Semua Unit Kerja
		Penguatan pengelolaan keuangan dan aset	BPPKAD, Semua Unit Kerja
10	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	Penataan Jabatan fungsional	BKPSDM
11	Terselenggaranya manajemen talenta ASN yang efektif dan efisien	Penguatan Manajemen Talenta ASN	BKPSDM
12	Terwujudnya percepatan peningkatan kapasitas pegawai ASN		BKPSDM
13	Terwujudnya rekrutmen pegawai ASN yang efektif dan efisien		BKPSDM

NO	SASARAN (<i>IMMEDIATE OUTCOME</i>)	KEGIATAN UTAMA	UNIT KERJA PENGAMPU
14	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen ASN		BKPSDM
15	Terwujudnya Sistem Kesejahteraan ASN yang adil, layak dan berbasis kinerja	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	BKPSDM
16	Meningkatnya Kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	Penguatan Sistem Merit	BKPSDM
		Pelaksanaan Core Values ASN	BKPSDM
		Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Bagian Organisasi, Semua Unit Kerja

Tabel 4.1 Unit Kerja Pengampu Kegiatan Utama RB General

B. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Untuk memastikan implementasi RB di lingkungan instansi dan unit kerjanya, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara rutin. Dengan monitoring dan evaluasi akan diketahui sejauh mana progres yang telah dicapai dan kendala apa saja yang ditemui.

1. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

a. Monitoring dan Evaluasi di tingkat Instansi Pemerintah Daerah

Pada tingkat Pemerintah Daerah, pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi selaku koordinator adalah Inspektorat Daerah yang dilakukan dengan cara memantau program dan kegiatan sebagaimana yang direncanakan dalam rencana aksi melalui:

- 1) Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja;
- 2) Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin Ketua Tim Pelaksana RB yang dilaksanakan secara berkala;
- 3) Pengukuran target-target yang ditetapkan;
- 4) Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan RB oleh masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno.

b. Monitoring dan Evaluasi di tingkat Unit Kerja

Pada tingkat Unit Kerja, pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan yang menjadi kegiatan utama

pada Unit Kerja yang melekat pada Unit Kerja dan prioritas yang menjadi fokus dari Unit Kerja melalui:

- 1) Pertemuan rutin yang dipimpin oleh Kepala Perangkat Daerah secara berkala;
- 2) Pengelolaan Pengaduan;
- 3) Pengukuran target-target yang ditetapkan;
- 4) Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi.

2. Waktu Pelaksanaan

- a. Monitoring dan Evaluasi area perubahan RB dilaksanakan triwulan atau semester.
- b. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan RB Pemerintah Kabupaten Barru secara keseluruhan dilaksanakan setiap satu tahun sekali.

3. Anggaran Monitoring dan Evaluasi

- a. Anggaran Monitoring dan Evaluasi RB Pemerintah Kabupaten Barru secara keseluruhan dibebankan kepada Bagian Organisasi Setda dan Inspektorat Daerah Kabupaten Barru.
- b. Anggaran Monitoring dan Evaluasi masing-masing Kegiatan Utama pada RB General dan tiap-tiap tema pada RB tematik dibebankan pada Unit Kerja Pengampu melalui kegiatan sesuai dengan Tupoksinya.

4. Instrumen Monitoring dan Evaluasi

- a. Lembar Kerja Evaluasi Reformasi Birokrasi dari Kementerian PAN-RB.
- b. Formulir yang berisi capaian atas indikator-indikator RB, sesuai dengan Kegiatan Utama dalam RB General dan tema-tema dalam RB Tematik.
- c. Instrumen yang diciptakan sendiri berdasarkan kebutuhan data perkembangan pelaksanaan RB yang diinginkan.

5. Tindak Lanjut dan Pelaporan Hasil Monitoring dan Evaluasi

Laporan hasil Monitoring dan Evaluasi RB Kabupaten Barru disampaikan Kepada Bupati Barru.

BAB VI

PENUTUP

RB dilakukan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif dan berdaya saing dan mampu mendorong capaian pembangunan nasional, daya saing global dan peningkatan pelayanan publik sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktik KKN. Mengingat bahwa RB termasuk ke dalam agenda prioritas nasional, maka melalui penajaman RB yang dilakukan, hal tersebut dapat mendukung percepatan pembangunan nasional. Sehingga dengan strategi RB yang baru diharapkan juga dapat mendorong percepatan capaian sasaran strategis RB dan memberikan dampak langsung kepada masyarakat.

Dinamika lingkungan yang selalu berubah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi juga memicu pelaksanaan RB untuk semakin adaptif dan lincah. Adanya penajaman Road Map RB pun bertujuan untuk menjawab hal tersebut dengan terfokus pada empat aspek, yaitu, penajaman tujuan dan sasaran, penajaman kegiatan utama yang fokus dan berdampak, fokus kepada isu hulu dan hilir, dan penajaman indikator RB. Adapun aspek penajaman RB tersebut dapat membantu menciptakan kesuksesan RB yang merupakan tanggung jawab segenap elemen pemerintahan, sehingga kesadaran dan komitmen yang kuat harus dibangun bersama.

Dokumen Perubahan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Barru Tahun 2021-2024 merupakan dokumen perencanaan Reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh Jajaran Pemerintah Kabupaten Barru. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diinstruksikan kepada seluruh Perangkat Daerah Pengampu Program/Kegiatan fokus perubahan Reformasi Birokrasi untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang didalam dokumen ini, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergitas lintas sektor sehingga dapat terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Perubahan Road Map RB Pemerintah Kabupaten Barru 2021-2024 dilakukan dengan memperhitungkan harapan para Pemangku Kepentingan dan kemampuan Pemerintah Kabupaten Barru dalam merespon harapan dimaksud. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah Reformasi Birokrasi yang direncanakan, namun dalam

praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu fungsi Monitoring dan Evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan upaya perbaikan berkelanjutan.

Setiap individual pegawai, pejabat, anggota tim Reformasi Birokrasi, setiap unit kerja harus terus menerus berupaya untuk melakukan upaya-upaya perbaikan dalam rangka mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

Upaya Reformasi Birokrasi merupakan upaya yang harus dilakukan dengan penuh kesabaran, pengorbanan dan memakan banyak waktu, namun harus dilakukan dan tidak boleh ditunda. Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Barru harus terus dibangun agar dapat tercipta tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Barru telah berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi secara bersungguh-sungguh.

