



BUPATI BARRU
PROVINSI SULAWESI SELATAN

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 dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2021-2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Barru Tahun 2021 – 2024;
- Mengingat** : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan

Lembaran Negara Nomor 3851), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. 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 beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. 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);
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 Daerah Kabupaten Barru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Barru (Lembaran Daerah Kabupaten Barru Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Barru Nomor 37), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Barru Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Barru Nomor 1).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2021-2024.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Barru.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Barru.
3. Bupati adalah Bupati Barru.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Barru.
6. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar

kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa.

7. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 4 (empat) tahun mendatang.

BAB II

TUJUAN

Pasal 2

Tujuan penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan dalam upaya mencapai sasaran reformasi birokrasi, yaitu menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel serta pelayanan publik yang prima.

BAB III

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 3

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi 2021-2024 merupakan bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 4 (empat) Tahun 2021-2024.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah untuk menetapkan dan menjalankan program dan kegiatan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 memuat:
 - a. pendahuluan;
 - b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
 - c. analisis lingkungan strategis;
 - d. sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2021-2024;
 - e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2021-2024; dan
 - f. 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.

BAB IV
PENUTUP
Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

PARAF KOORDINASI	
Kabag. Organisasi	<input checked="" type="checkbox"/>
Sub Koordinator PR dan Kivurja	<input checked="" type="checkbox"/>
Diteliti tanggal	

Ditetapkan di Barru
pada tanggal 15 November 2021

BUPATI BARRU,


SUARDI SALEH

Diundangkan di Barru
pada tanggal 15 November 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BARRU,


ABUSTAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BARRU TAHUN 2021 NOMOR 62

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

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah secara bertahap, kongkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa. Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional serta menjadi pendorong mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Reformasi birokrasi merupakan kebijakan nasional yang dilaksanakan untuk menata birokrasi dalam upaya mendukung terlaksananya tata kelola pemerintahan yang baik. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek-aspek yakni kelembagaan (*organisasi*), ketatalaksanaan (*business process*), dan sumber daya manusia aparatur.

Bagi Pemerintah Daerah, reformasi birokrasi merupakan faktor yang mendukung pembenahan Birokrasi di daerah. Dengan beberapa program prioritas yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, maka diharapkan dapat memenuhi tujuan akhir Reformasi Birokrasi (RB).

Berkaitan dengan hal tersebut dan sebagai amanah dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 yang mengamanatkan bahwa pemerintah daerah menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi maka sebagai tindaklanjutnya dilakukan penyusunan dokumen *Road Map* Birokrasi Kabupaten.

Seperti halnya Kabupaten Barru, Pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan sebuah keharusan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki tatanan birokrasi yang berkelanjutan, sehingga birokrasi Pemerintah Kabupaten Barru dapat memberikan pelayanan yang berkualitas secara menyeluruh di berbagai bidang.

Salah satu tonggak penting yang menandai mulai berprosesnya Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi, adalah tersedianya dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan *Road Map* adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi hingga lima tahun ke depan.

Dalam rangka penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Barru, telah dilakukan identifikasi terhadap kondisi saat ini serta hasil yang akan dicapai untuk lima tahun yang akan datang. Hasil identifikasi yang diperoleh dari berbagai permasalahan, melalui agenda reformasi birokrasi akan dilakukan langkah-langkah pembenahan. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa area perubahan Reformasi Birokrasi meliputi, Penataan dan Penguatan organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur, Penataan Pengawasan, Penataan Akuntabilitas, Penataan Pelayanan Publik, serta Penataan Pola Pikir (*Mindset*) dan Budaya Kerja (*Culture Set*) Aparatur.

B. Gambaran Umum SKPD Kabupaten Barru

Implementasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Barru direncanakan dalam bentuk program dan kegiatan di seluruh SKPD. Dimana SKPD Pemerintah Kabupaten Barru yang semula terbentuk melalui Peraturan Daerah Kab.Barru Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, telah dilakukan perubahan struktur kelembagaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kab.Barru Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Adapun Perangkat Daerah Kabupaten Barru terdiri dari 2 Sekretariat, Inspektorat Daerah, 17 Dinas Daerah, 6 Badan Daerah, 7 Kecamatan dan 55 Desa/Kelurahan Secara detail nomenklatur SKPD Pemerintah Kabupaten Barru yaitu:

**NOMENKLATUR SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH
KABUPATEN BARRU**

NO	Satuan Kerja Perangkat Daerah	
I	Sekretariat terdiri dari :	
	1	Sekretariat Daerah
	2	Sekretariat DPRD
II	Inspektorat	
III	Dinas Daerah	
	1	Dinas Pendidikan & Kebudayaan
	2	Dinas Kesehatan
	3	Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman
	4	Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
	5	Dinas Sosial
	6	Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
	7	Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan
	8	Dinas Pariwisata, Kepemudaan & Olah Raga
	9	Dinas Lingkungan Hidup
	10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
	11	Dinas Perikanan
	12	Dinas Perhubungan
	13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
	14	Dinas Tenaga Kerja
	15	Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan
	16	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian
	17	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
IV	Badan Daerah	
	1	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
	2	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

		Manusia
	3	Badan Keuangan dan Aset Daerah
	4	Badan Pendapatan Daerah
	5	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
	6	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
V	UPT Rumah Sakit Umum Daerah	
VI	Kecamatan	
	1	Kecamatan Barru
	2	Kecamatan Tanete Rilau
	3	Kecamatan Tanete Riaja
	4	Kecamatan Pujananting
	5	Kecamatan Balusu
	6	Kecamatan Soppeng Riaja
	7	Kecamatan Mallusetasi
VII	Kelurahan (dengan jumlah 15) Desa (jumlah 40)	

BAB II
EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI

1. Capaian Reformasi Birokrasi dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Barru Pemerintah Daerah Kabupaten Barru pada dasarnya telah melakukan langkah-langkah perubahan untuk mewujudkan pemerintahan daerah yang bersih dan bebas KKN, pelayanan yang berkualitas, maupun meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja. Namun demikian, langkah-langkah yang dilakukan belum sepenuhnya disusun dalam perencanaan yang sistematis dan sinergi serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Birokrasi pemerintah sejatinya merupakan mesin penggerak pembangunan dan pelayanan publik. Sehingga reformasi birokrasi sangat penting dalam mewujudkan pembangunan dan pelayanan publik yang prima. Namun, di Indonesia masih terdapat permasalahan yang menyebabkan Reformasi Birokrasi belum optimal, seperti pola pikir birokrat dan komitmen pemimpin.

Disinilah pemerintah Kabupaten/kota khususnya Pemerintah Kabupaten Barru berusaha berkomitmen untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui komitmen pelaksanaan Reformasi Birokrasi menyeluruh yaitu sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan.

1. Upaya untuk menata ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan.
2. Upaya menata ulang proses birokrasi dari tingkat (*level*) tertinggi hingga terendah.
3. Upaya merevisi dan membangun berbagai regulasi dan memodernkan berbagai kebijakan

Sebagai upaya penerapan komitmen Reformasi Birokrasi, Pemerintah kabupaten barru telah menentukan titik awal perubahan yang harus dilakukan, dengan terlebih dahulu mengidentifikasi kondisi umum birokrasi di pemerintah Kabupaten Barru yang telah dilakukan sesuai dengan 8 area perubahan Yaitu :

1. Manajemen Perubahan.
2. Penataan Peraturan Perundang-Undangan.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi.

4. Penataan Tata Laksana.
5. Penataan Sumber Daya Manusia.
6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
7. Penguatan Pengawasan.
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Jika dilihat dari komitmen pemerintah Kabupaten Barru dalam pelaksanaan reformasi birokrasi maka dapat diuraikan berbagai hal yang sudah dicapai oleh pemerintah kabupaten Barru, sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Barru secara berturut-turut pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 meraih Opini WTP terhadap pengelolaan keuangan dari Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Makassar.
2. Penyampaian laporan harta kekayaan pejabat negara (LHKPN) kepada Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai wujud komitmen pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme.
3. Implementasi E-government berbasis teknologi informasi melalui tampilan website <http://www.barrukab.go.id>;
4. Pengadaan Barang dan Jasa secara online melalui Unit Layanan Pengadaan (ULP) barang dan jasa.
5. Pembentukan Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)
6. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
7. Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) untuk mempertahankan Opini WTP dari BPK.
8. Pemberian pendidikan dalam peningkatan kesadaran anti korupsi dan perilaku koruptif dengan melakukan sosialisasi / bimbingan teknis tentang pengisian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), inventarisasi Wajib Lapo LHKPN bagi Pejabat penyelenggara Negara yang wajib laporan LHKPN dan monitoring/evaluasi LHKPN bagi Pejabat penyelenggara Negara yang menyampaikan formulir LHKPN kepada KPK Serta Pelaporan LHKASN bagi ASN Kabupaten Barru,
9. Peningkatan pemahaman bagi aparatur tentang peraturan perundang-undangan melalui kegiatan bimbingan teknis,
10. Sosialisasi dan bimbingan teknis Control Self Assesment (CSA) kepada seluruh SKPD;
11. Teridentifikasi dan tersusunnya sejumlah peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis atau tidak sinkron;
12. Terintegrasinya Pelayanan publik melalui Mall Pelayanan Publik.

Dalam kaitan dengan sasaran reformasi birokrasi mengenai Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Barru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mengalokasikan APBD untuk pemberian bantuan hibah dan bansos kepada masyarakat kurang mampu Palang Merah, Pramuka, KONI, Organisasi Kemasyarakatan.
2. Peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana Pemerintahan baik di Kabupaten maupun di Kecamatan sampai dengan tingkat Kelurahan/Desa.
3. Unit Pengaduan Keluhan (UPK) melalui SMS Center dan kotak saran untuk pelayanan perizinan.
4. Survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).
5. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat meningkat dari 77,34 Tahun 2012 menjadi 82,02.
6. Bimbingan teknis penyusunan SOP dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barru.
7. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) penyelenggaraan tugas dan fungsi pada semua SKPD.
8. Masyarakat mendapat kepastian pelayanan sesuai pedoman yang ada.
9. Semakin tumbuhnya konsistensi dan tanggung jawab SKPD dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.
10. Indeks kepuasan masyarakat pada kategori Sangat Baik.
11. Kebutuhan pelayanan dasar masyarakat semakin dapat terpenuhi.
12. Koreksi masyarakat atas pelayanan yang diberikan pemerintah semakin meningkat
13. Akreditasi 5 pelayanan di RSUD dan menuju 12 pelayanan.
14. Ada 3 Puskesmas yang telah berstandar ISO 9001 menuju 6 Puskesmas berstandar ISO,
15. Pembangunan fasilitas umum berupa sarana dan prasarana olahraga, publik space, hiburan , Sport Centre, serta sarana ibadah Islamic Centre,
16. Sosialisasi, advokasi beberapa Undang-Undang tentang Perlindungan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak, terbentuknya Pokja PUG (Pengarus Utamaan Gender) Kabupaten dan terbentuknya *Focal Point* SKPD.
17. Penanganan daerah rawan pangan,
18. Pelayanan Pendidikan gratis sampai tingkat SLTA

19. Pelayanan Kesehatan melalui Program BPJS Kesehatan secara Gratis
20. Pembangunan infrastruktur pertanian sebagai upaya pencapaian target surplus beras Sulawesi Selatan sebanyak 2 Juta ton.

Sementara dalam kaitan dengan **Peningkatan Kapasitas Dan Akuntabilitas Kinerja**, berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Barru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Melakukan perjanjian kerjasama dengan PT.BPJS, BPKP dan BPK.
2. Telah diterapkannya Standar Pelayanan Minimal (SPM), budaya kerja, maklumat pelayanan dan fakta integritas pelayanan.
3. Pelayanan admisnistrasi kepegawaian secara cepat dan berkelanjutan oleh Badan Kepegawain Daerah.
4. Pemberian hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melanggar ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010.
5. Penyusunan Penetapan Kinerja (TAPKIN) untuk setiap pimpinan unit kerja.
6. Pengukuran tingkat pencapaian kinerja melalui LAKIP terhadap masing-masing SKPD.
7. Terbentuknya Tim Reformasi Birokrasi yang ditetapkan melalui keputusan Bupati Barru Tahun 2020.
8. Terbentuknya Tim Reformasi Birokrasi di semua SKPD kabupaten barru sampai tingkat Kecamatan
9. Ditetapkannya Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati terkait dengan organisasi dan tata kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barru,
10. Evaluasi kelembagaan SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barru,
11. Penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja bagi unit kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barru,
12. Tersedianya laporan hasil penilaian kinerja pegawai,
13. Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan persyaratan administratif yang diatur sesuai ketentuan yang berlaku.
14. Tersedianya data inventarisasi kebutuhan diklat
15. Tersusunnya evaluasi capaian kinerja indikator sasaran RPJMD 2021-2026.

Semua ini adalah sedikit gambaran dari banyaknya yang telah dilakukan oleh pemerintah kabupaten barru dalah hal pelaksanaan

TA

Reformasi Birokrasi, namun hal tersebut perlu ditingkatkan sehingga dari tahun ketahun kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin baik.

2. Kebutuhan dan Harapan Pemangku Kepentingan

Sebagai langkah untuk melanjutkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 yang lebih sistematis dan sinergi, Pemerintah Kabupaten Barru telah melakukan upaya identifikasi harapan pemangku kepentingan. Tujuan dari identifikasi ini adalah agar pelaksanaan reformasi birokrasi berfokus pada kebutuhan pemangku kepentingan. Dalam kaitan dengan sasaran pertama reformasi birokrasi, mewujudkan pemerintah daerah yang bersih dan bebas KKN, harapan-harapan pemangku kepentingan antara lain:

1. Integritas dan profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya di semua level jabatan,
2. Peningkatan kualitas pelayanan publik yang transparan dan akuntabel,
3. Peningkatan pemahaman aparatur tentang peraturan perundang-undangan yang diterbitkan,
4. Dipertahankannya opini WTP dari BPK,
5. Penyerahan LHKPN dilakukan secara berkala sesuai dengan ketentuan,
6. Penerapan SPIP yang semakin optimal,
7. Terselenggaranya pengaduan secara online,
8. Penerapan *reward* dan *punishment* kepada PNS dilaksanakan secara konsisten dan adil,
9. Fakta integritas yang terimplementasi pada pola pikir dan budaya kerja,
10. Semakin sinkronnya program dan kegiatan untuk pencapaian target kinerja di semua SKPD,
11. Peningkatan kinerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif demi mewujudkan profesionalisme pegawai, peningkatan sistem kerja dibidang masing-masing,
12. Semakin akuntabelnya pengelolaan keuangan dan asset daerah,
13. Penegakan hukum secara tegas untuk mendukung tercapainya tata pemerintahan yang baik,
14. Pimpinan harus menjadi role model dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN dan tersedianya sarana pengaduan untuk penyampaian informasi indikasi terjadinya KKN.

Harapan pemangku kepentingan terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan, antara lain:



1. Penyelesaian pelayanan tepat waktu dan tidak menimbulkan biaya tinggi,
2. Terjaminnya hak dan kewajiban masyarakat dalam mendapatkan pelayanan,
3. Kepuasan masyarakat semakin meningkat dan keluhan masyarakat semakin menurun,
4. Tercapainya target Standar Pelayanan Masyarakat,
5. Kebutuhan pelayanan dasar masyarakat semakin dapat terpenuhi,
6. Tindak lanjut pengaduan masyarakat berjalan dengan cepat dan responsif,
7. Koreksi masyarakat atas pelayanan yang diberikan pemerintah semakin melembaga,
8. Terimplementasinya maklumat pelayanan pada masing-masing SKPD,
9. Bertambahnya pelayanan kesehatan baik jenis maupun mutu terhadap seluruh level pelayanan,
10. Penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan SOP dan SPM pada setiap SKPD,
11. Penegakan aturan melalui pemberian *reward* dan *punishment* secara tegas untuk mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan.
12. Peningkatan kualitas pelayanan publik yang dapat diakses melalui media elektronik/internet,
13. Pengembangan sarana dan prasarana kepariwisataan di berbagai obyek wisata,
14. Meningkatnya Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), serta terlaksananya Pengarusutamaan Gender (PUG),
15. Berkurangnya diskriminasi dan tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak,
16. Data base objek pajak dan subjek pajak yang valid dan akurat.

Harapan pemangku kepentingan terkait dengan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan dukungan oleh SKPD terhadap komitmen dalam melaksanakan SAKIP,
2. Peningkatan kompetensi aparatur pelaksana penyusun dokumen SAKIP,
3. Implementasi SIMHP secara berkesinambungan,



4. Penerapan budaya kerja yang telah ditetapkan masing-masing SKPD sesuai SOP,
5. Penyusunan LAKIP yang tepat waktu dan akuntabel,
6. Peningkatan keterbukaan informasi publik,
7. Penerapan sistem penilaian kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai,
8. Penempatan dalam jabatan secara profesional dan berintegritas,
9. Semakin meningkatnya kinerja jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum,
10. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja pegawai,
11. Penempatan PNS ke dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya,
12. Terukurnya kinerja individu,
13. Adanya pola karier pegawai,
14. Pelaksanaan diklat berbasis kompetensi,
15. Ketersediaan data pegawai yang mutakhir dan akurat,
16. Sistem rekrutmen yang terbuka, transparan dan akuntabel,
17. Perbaikan sistem sasaran kinerja pegawai yang menghindari adanya duplikasi tugas dan fungsi untuk meningkatkan sistem layanan yang akuntabel dan keterbukaan informasi publik,
18. Manajemen kepegawaian yang profesional sesuai dengan latar pendidikan, kedisiplinan serta sistem rekrutmen yang terbuka, transparan dan akuntabel,
19. Penilaian kinerja pegawai dilakukan sesuai aturan tanpa pertimbangan lain dan perlu adanya perbaikan (*review*) tentang tupoksi SKPD sesuai kondisi riil atau tuntutan pembangunan yang diharapkan, dimana kelembagaan guna dijadikan sebagai salah satu indikator,

3. Permasalahan Birokrasi Pemerintah Daerah

Meskipun telah banyak hal yang sudah dicapai, namun masih banyak pula yang masih menjadi permasalahan. Dalam kaitan dengan upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, berbagai permasalahan yang masih dihadapi antara lain:

1. Keteladanan para pejabat yang menjadi *role model*/ pegawai dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN belum optimal,
2. Mekanisme *reward* and *punishment* bagi PNS belum optimal,
3. Penataan kelembagaan, penerapan SPM dan pengembangan SOP belum seluruhnya dapat dilaksanakan,

4. Pendapatan pegawai yang belum memadai sehingga memicu terjadinya penyalahgunaan kewenangan,
5. Masih rendahnya skill pegawai dalam melaksanakan tugas,
6. Belum ditetapkannya satu atau lebih organisasi perangkat daerah sebagai Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK),
7. Belum optimalnya kualitas sumber daya aparatur dalam penyusunan pelaporan keuangan dan administrasi penataan barang milik daerah,

Dalam kaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan, berbagai masalah yang masih dihadapi antara lain:

1. Sarana dan prasarana pelayanan yang masih kurang representatif,
2. Belum optimalnya penerapan Sapa, Salam, Senyum dalam pelaksanaan pelayanan publik,
3. Masih kurangnya kemampuan petugas dalam menjalin komunikasi dengan stakeholder,
4. Belum sepenuhnya terwujud pelayanan publik yang melibatkan partisipasi masyarakat,
5. Belum optimal penerapan standar pelayanan pada unit kerja,
6. Belum optimalnya partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan publik;
7. Belum semua unit pelayanan melakukan survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM),

Sementara dalam kaitan dengan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja, permasalahan yang masih dihadapi antara lain:

1. Belum efisien dan efektifnya penggunaan anggaran,
2. Belum optimalnya pembagian beban tugas dan beban kerja,
3. Masih kurang tertibnya pengelolaan administrasi aset,
4. Belum optimalnya pelaksanaan pakta integritas,
5. Masih rendahnya disiplin pegawai,
6. Penginputan data pada Sistem Administrasi Pelayanan Kepagawain (SAPK) masih terkendala karena koneksi dan sistem jaringan masih lemah dan perangkat yang digunakan dalam penginputan data pada SAPK kurang memadai.
7. Masih rendahnya pemahaman PNS terhadap PP Nomor: 53 Tahun 2010,
8. Belum optimalnya kinerja seluruh jabatan; personil dalam jabatan struktural, fungsional umum dan fungsional tertentu,
9. Kekurangan pegawai, distribusi pegawai belum seluruhnya proporsional sesuai beban kerja,

10. Belum optimalnya pengembangan profesionalisme PNS,
11. Belum optimalnya penegakan disiplin dan etika pegawai,
12. Pelaporan kinerja belum optimal,
13. Belum optimalnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran:
 - Perencanaan pembangunan belum sepenuhnya mengacu pada kebutuhan masyarakat,
 - Mekanisme *public hearing* belum optimal, Belum efektif dan efisiennya penggunaan anggaran.

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dalam suatu pemerintahan diantaranya adalah faktor lingkungan dan isu strategis. Faktor lingkungan yang dimaksud dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi ini context (konteks) di mana birokrasi beroperasi. Sedangkan isu strategis merupakan content (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses Reformasi Birokrasi

Lingkungan Reformasi Birokrasi dalam *Road Map* ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program Reformasi Birokrasi, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi; penegakan dan kepastian hukum; administrasi dan kelembagaan; budaya birokrasi; serta globalisasi dan transformasi digital.

Peran Reformasi adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran. Dalam hal pembangunan SDM, Reformasi Birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri 4.0. Dalam hal pembangunan infrastruktur, Reformasi Birokrasi berperan untuk memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, dan bebas dari segala penyimpangan. Salah satu perwujudannya adalah dengan meningkatkan pengawasan pada proyek strategis nasional. Dalam hal penyederhanaan regulasi, Reformasi Birokrasi mengupayakan terbentuknya regulasi yang ideal di mana kuantitas regulasi perlu disederhanakan, namun tetap membawa dampak yang lebih baik. Selain itu penyederhanaan regulasi perlu untuk dilakukan seluruh instansi Pemerintah Daerah dalam rangka menciptakan kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, serta meningkatkan efektivitas berbagai program pemerintah yang memerlukan kolaborasi lintas instansi. Dalam hal penyederhanaan birokrasi, Reformasi Birokrasi perlu dilakukan dengan memangkas berbagai prosedur dan jenjang yang panjang dan berbelit. Salah satunya dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien. Penyederhanaan birokrasi ini

dilakukan untuk menciptakan kemudahan berusaha serta menekan berbagai biaya yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi.

Dalam hal transformasi ekonomi, Reformasi Birokrasi perlu mengarahkan instansi Pemerintah Daerah untuk memastikan setiap

program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan efisiensi dan pemborosan.

BAB IV
SASARAN DAN STRATEGI
PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2021-2024

Pelaksanaan evaluasi terhadap capaian kegiatan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran Reformasi Birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu strategis Reformasi Birokrasi kedepan.

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

1. SASARAN

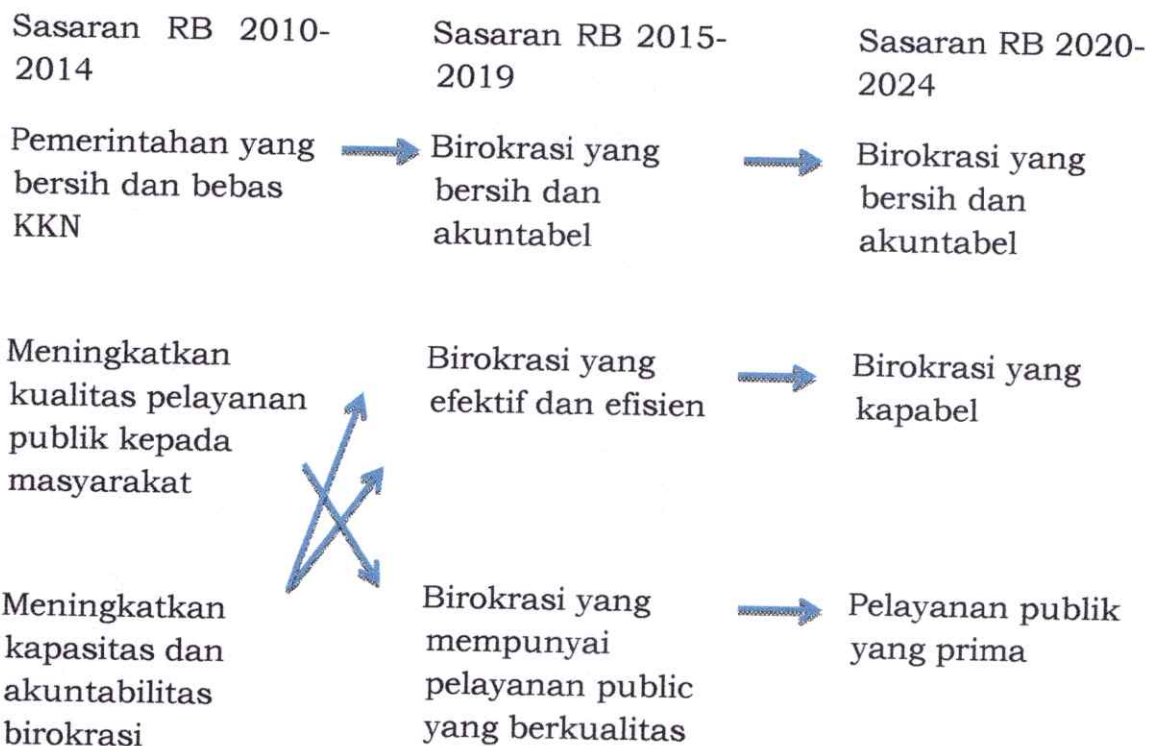
Pembangunan di sub bidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan. Sasaran Reformasi Birokrasi disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 yang juga akan digunakan sebagai sasaran Reformasi Birokrasi. Terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi yaitu:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel
2. Birokrasi yang Kapabel; dan
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah. Berikut gambaran hubungan sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024.



Perbandingan Sasaran Reformasi Birokrasi Antar Periode



Sasaran reformasi birokrasi berdasarkan 8 (delapan) area perubahan sebagai berikut:

A. PENGUNGKIT							
I.	PEMENUHAN			TARGET/TAHUN			
	1	MANAJEMEN PERUBAHAN		2021	2022	2023	2024
		i.	Tim Reformasi Birokrasi	√	√	√	√
		ii.	Road Map Reformasi Birokrasi	√	√	√	√
		iii.	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	√	√	√	√
		iv.	Perubahan pola pikir dan budaya kinerja	√	√	√	√
		2	DEREGULASI KEBIJAKAN				
		i.	Tim Reformasi Birokrasi	√	√	√	√
		ii.	Road Map Reformasi Birokrasi	√	√	√	√
		3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI				
		i.	Penataan Organisasi	√	√	√	√

Handwritten signature or mark.

		ii.	Evaluasi Kelembagaan	√	√	√	√
		iii.	Tindak Lanjut Evaluasi	√	√	√	√
	4	PENATAAN TATALAKSANA					
		i.	Proses Bisnis dan Prosedur Operasional tetap (SOP)	√	√	√	√
		ii.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	√	√	√	√
		iii.	Keterbukaan Informasi Publik	√	√	√	√
	5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM					
		i.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	√	√	√	√
		ii.	Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN	√	√	√	√
		iii.	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	√	√	√	√
		iv.	Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka	√	√	√	√
		v.	Penetapan Kinerja Individu	√	√	√	√
		vi.	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	√	√	√	√
		vii.	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan	√	√	√	√
		viii.	Sistem Informasi Kepegawaian	√	√	√	√
	6	PENGUATAN AKUNTABILITAS					
		i.	Keterlibatan Pimpinan	√	√	√	√
		ii.	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	√	√	√	√
	7	PENGUATAN PENGAWASAN					

		i.	Gratifikasi	√	√	√	√
		ii.	Penerapan SPIP	√	√	√	√
		iii.	Pengaduan Masyarakat	√	√	√	√
		iv.	Whistle-Blowing System	√	√	√	√
		v.	Penanganan Benturan Kepentingan	√	√	√	√
		vi.	Pembangunan Zona Integritas	√	√	√	√
		vii.	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	√	√	√	√
		8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK				
		i.	Standar Pelayanan	√	√	√	√
		ii.	Budaya Pelayanan Prima	√	√	√	√
		iii.	Pengelolaan Pengaduan	√	√	√	√
		iv.	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	√	√	√	√
		v.	Pemanfaatan Teknologi Informasi	√	√	√	√
		II. HASIL ANTARA AREA PERUBAHAN (10)					
		i.	Kualitas Pengelolaan Arsip	√	√	√	√
		ii.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang /Jasa	√	√	√	√
		iii.	Kualitas Pengelolaan Keuangan	√	√	√	√
		iv.	Kualitas Pengelolaan Aset	√	√	√	√
		v.	Merit System	√	√	√	√
		vi.	ASN Profesional	√	√	√	√
		vii.	Kualitas Perencanaan	√	√	√	√
		viii.	Maturitas SPIP	√	√	√	√
		ix.	Kapabilitas APIP	√	√	√	√
		x.	Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar	√	√	√	√

A

			Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009				
III. REFORM							
	1	MANAJEMEN PERUBAHAN					
	i.	Komitmen dalam Perubahan		√	√	√	√
	ii.	Komitmen Pimpinan		√	√	√	√
	iii.	Membangun Budaya Kerja		√	√	√	√
	2	DEREGULASI KEBIJAKAN					
	i.	Peran Kebijakan		√	√	√	√
	ii.	Penyelesaian Kebijakan		√	√	√	√
	3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI					
	i.	Organisasi Berbasis Kinerja		√	√	√	√
	ii.	Penyederhanaan Organisasi		√	√	√	√
	iii.	Hasil Evaluasi Kelembagaan		√	√	√	√
	4	PENATAAN TATALAKSANA					
	i.	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan		√	√	√	√
	ii.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi		√	√	√	√
	iii.	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat		√	√	√	√
	5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM					
	i.	Kinerja Individu		√	√	√	√
	ii.	Evaluasi Jabatan		√	√	√	√
	iii.	Assessment Pegawai		√	√	√	√

2

		iv.	Pelanggaran Disiplin Pegawai	√	√	√	√
		v.	Kebutuhan Pegawai	√	√	√	√
		vi.	Penyetaraan Jabatan	√	√	√	√
		vii.	Manajemen Talenta	√	√	√	√
		6	PENGUATAN AKUNTABILITAS				
		i.	Efektifitas dan Efisiensi Anggaran	√	√	√	√
		ii.	Aplikasi Akuntabilitas Kinerja Terintegrasi	√	√	√	√
		iii.	Pemberian <i>Reward</i> and <i>Punishment</i>	√	√	√	√
		iv.	Kerangka Logis Kinerja	√	√	√	√
		7	PENGUATAN PENGAWASAN				
		i.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	√	√	√	√
		ii.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	√	√	√	√
		iii.	Mekanisme Pengendalian Aktivitas Utama (SPIP)	√	√	√	√
		iv.	Penanganan Pengaduan Masyarakat	√	√	√	√
		v.	Pembangunan Zona Integritas	√	√	√	√
		vi.	Peran APIP	√	√	√	√
		8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK				
		i.	Inovasi Pelayanan Publik	√	√	√	√
		ii.	Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi	√	√	√	√

TA

2. Hasil yang diharapkan

Sasaran	Indikator	Target			
		2021	2022	2023	2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	a) Nilai akuntabilitas kinerja	CC	B	BB	A
	b) Indeks Perilaku dan Korupsi	3	3	3	3
	c) Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP
Birokrasi yang Kapabel	a) indeks kelembagaan yang baik	Baik	Baik	Baik	Baik
	b) predikat penilaian SPBE minimal baik	Baik	Baik	Baik	Baik
	C) Indeks Profesional ASN	70	80	90	100
Pelayanan Publik yang Prima	Indeks pelayanan Publik Yang Baik (survei eksternal)	Baik	Baik	Baik	Baik

3. QUICK WINS

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

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh instansi Pemerintah Daerah harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins* utama. Penyederhanaan Birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional. Namun demikian, Instansi Pemerintah Daerah

Handwritten mark

dimungkinkan untuk menambah *Quick Wins* selain penyederhanaan birokrasi pada tahun pertama dan kedua apabila hal tersebut dirasa perlu. Selanjutnya, pada tahun berikutnya setiap instansi dibebaskan dalam menetapkan *Quick Wins*, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh masing instansi.

BAB V
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
2021-2025

Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perencanaan tentunya harus diimbangi dengan peraturan dan fungsi manajemen yang baik. Manajemen dapat dikatakan sebagai suatu seni dalam mengatur pengorganisasian mulai dari menyusun perencanaan hingga tahap evaluasi.

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang selalu melekat dalam proses manajemen perencanaan dan dijadikan acuan dalam melaksanakan fungsi.

Begitu juga dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Barru, fungsi manajemen memiliki peran penting dalam mengontrol semua pelaksanaan kegiatan yang telah dan akan di terapkan hal ini untuk menghindari perencanaan yang tidak berjalan dengan semestinya

Untuk memaksimalkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Barru, Tim Reformasi menerapkan manajemen sebagai berikut:

A. Monitoring

Monitoring berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui pelaksanaan monitoring terutama berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas pemerintah daerah yang melekat pada SKPD tertentu, untuk dijadikan prioritas dan menjadi focus dari SKPD sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala SKPD setidaknya setiap sebulan sekali;
2. Survey rutin terhadap kepuasan masyarakat, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing SKPD. Setidaknya survey dilakukan setahun sekali;
3. Survey rutin secara online.
4. Pengelolaan pengaduan.
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan.
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi.

Pada tingkat Pemerintah Daerah, pelaksanaan monitoring dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja yang telah dibentuk, sedikitnya satu kali dalam sebulan sebelum dilakukan

rapat pleno.

2. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin oleh ketua pelaksana reformasi birokrasi, paling tidak dilakukan satu kali dalam sebulan.
3. Survey rutin (dapat dilaksanakan secara online) untuk mengetahui indeks kualitas pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat.
4. Pengelolaan pengaduan.
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan.
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi oleh masing - masing kelompok kerja pada rapat pleno.

Mekanisme monitoring dilakukan sebagai berikut:

Pada lingkup SKPD, mekanisme dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap unit kerja/koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di masing-masing SKPD, wajib melakukan monitoring secara terus menerus terhadap kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya;
2. Hasil monitoring dilaporkan kepada Kepala SKPD secara rutin, paling tidak sebulan sekali. Jika terdapat hal penting yang perlu segera ditindak lanjuti, maka dapat langsung dilaporkan kepada Kepala SKPD;
3. Kepala SKPD bersama tim di SKPD, wajib merumuskan langkah-langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas dasar langkah-langkah perbaikan yang sudah dirumuskan;
4. Permasalahan tidak dapat dipecahkan dalam lingkup SKPD, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno;
5. Seluruh hasil monitoring disampaikan kepada kelompok kerja Monitoring dan evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah.

Pada lingkup pemerintah kabupaten, mekanis medi lakukan sebagai berikut:

1. Setiap kelompok kerja wajib melakukan monitoring secara terus menerus terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Barru yang menjadi tanggung jawabnya;
2. Hasil monitoring dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring Dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah;



3. Hasil monitoring dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan;
4. Kelompok kerja melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno;
5. Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah memantau pelaksanaan tindak lanjut.

B. Evaluasi

Evaluasi berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui pada tingkat SKPD, terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas pemerintah daerah yang melekat pada SKPD tertentu, dan prioritas yang menjadi focus dari SKPD sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala SKPD setidaknya setiap (3) tiga bulan sekali;
2. Survey rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing SKPD, setidaknya survey dilakukan setahun sekali;
3. Survey rutin secara online.
4. Pengelolaan pengaduan.
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulansekali.
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi dalam enam bulan sekali.

Pada tingkat Pemerintah daerah, pelaksanaan evaluasi dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:

1. Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja yang telah dibentuk, enam bulan sekali sebelum dilakukan rapat pleno
2. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin oleh ketua pelaksana Reformasi Birokrasi, paling tidak dilakukan enam bulan sekali
3. Survey rutin (dapat dilaksanakan secara online) untuk mengetahui indeks kualitas pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat
4. Pengelolaan pengaduan
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulan
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi oleh

masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno yang dilakukan untuk evaluasi seluruh kegiatan Reformasi Birokrasi

Mekanisme evaluasi dilakukan sebagai berikut:

Pada lingkup SKPD, mekanisme dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap unit kerja/koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing SKPD, wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Hasil evaluasi dilaporkan kepada Kepala SKPD
3. Kepala SKPD bersamatim di SKPD, wajib merumuskan langkah-langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas dasar langkah-langkah perbaikan yang sudah dirumuskan
4. Permasalahan tidak dapat dipecahkan dalam lingkup SKPD, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno
5. Seluruh hasil evaluasi disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang koordinasikan oleh Inspektorat Daerah

Pada lingkup pemerintah kabupaten, mekanisme dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap kelompok kerja wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Hasil evaluasi dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring Dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah
3. Hasil monitoring dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan
4. Kelompok kerja melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah memantau pelaksanaan tindak lanjut.

C. Pendanaan

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam *Road Map* harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam *Road Map* mampu dibiayai melalui penganggaran setiap instansi dan unit kerja. Disamping itu, bagi Pemerintah Daerah, pos Dana Alokasi Khusus / Dana Alokasi Umum untuk



Reformasi Birokrasi yang diberikan adalah berdasarkan implementasi Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah.

D. Sinkronisasi *Road Map* dengan Rencana Strategis

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka penting bagi setiap instansi Pemerintah Daerah untuk menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program jangka menengah dan tahunan instansi. Keselarasan perlu dijaga dan dikontrol pelaksanaannya oleh penanggung jawab pada setiap instansi masing-masing.

BAB VI

PENUTUP

Birokrasi pemerintah sejatinya merupakan mesin penggerak pembangunan dan pelayanan publik. Sehingga Reformasi Birokrasi sangat penting dalam mewujudkan pembangunan dan pelayanan publik yang prima. Namun, di tingkat pemerintah daerah masih terdapat permasalahan yang menyebabkan reformasi birokrasi belum optimal, seperti pola pikir birokrat, komitmen pemimpin, Kualitas Pelayanan yang berhubungan satu sama lain.

Pada dasarnya Reformasi Birokrasi akan berpengaruh pula pada reformasi pelayanan publik. Maka, untuk menyeimbangkan kedua hal tersebut seperti yang tertera pada UU Nomor 25 Tahun 2009 bahwa partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik menjadi sangat penting karena selama ini kita selalu berfokus pada kewajiban pemerintah sebagai penyelenggara negara dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima. Namun, kerap lupa terhadap hak masyarakat, yaitu partisipasi. Padahal, partisipasi masyarakat dapat membantu pemerintah dalam merumuskan pelayanan publik pun kebijakan serta perumusan standar pelayanan. Hal inilah yang menjadi salah satu dasar penerapan Reformasi Birokrasi menyeluruh melalui pembangunan Mal Pelayanan Publik Kabupaten Barru, sehingga diharapkan ada keseimbangan antara hak masyarakat dan kewajiban penyelenggara dalam pelayanan publik. Pemerintah Kabupaten Barru juga berharap dengan adanya Reformasi Birokrasi dapat pula terwujud sinergitas dan reformasi yang dicita-citakan, baik pada aspek birokrasi maupun pelayanan publik melalui pembangunan yang berkelanjutan.

↓
BUPATI BARRU, 
↓
SUARDI SALEH