



RENCANA KERJA PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

**DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TAHUN 2021

**PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH
KOTA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN**

Jl. Raya Negara, KM.7, Sarilamak, Kec. Harau

RENCANA KERJA
PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
DILINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA
TAHUN 2021

a/n. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

a/n Tim Pengarah Reformasi Birokrasi
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

WIN HARI ENDI, S.E.M.M.
Pembina Tk. I
NIP. 19690417 199303 1 006

YOLLANDA FERRY, S.Kom.
Penata Tk. I
NIP. 19840930 200901 2 004

Mengetahui
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Lima Puluh Kota

Hj. INDRAWATI, S.Pd.M.M.Pd
Pembina Tk. I
NIP. 19621117 198207 2 002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan professional. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010- 2025 sudah memasuki tahun ke-10 (sepuluh) dan sudah dilaksanakan hampir pada seluruh instansi pusat dan sebagian pemerintah daerah. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya.

Disamping itu monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi periode atau tahun berikutnya. Pada tahun 2012, kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) telah menetapkan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang digunakan sebagai instrument untuk mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara mandiri (self-assessment). Dengan demikian penilaian terhadap kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PAN-RB fokus pada 6 (enam) kegiatan pokok untuk menyelesaikan target-target yang telah ditetapkan, antara lain:

1. Menuntaskan penetapan berbagai kebijakan sebagai fondasi system merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju smart ASN;
2. Mengakselerasi penerapan *e-government* dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat dan dunia usaha;
3. Memantapkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien;

4. Memperluas pembangunan zona integritas untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani;
5. Melanjutkan penataan kelembagaan instansi pemerintah agar fungsi kewenangan penyelenggaraan pemerintahan dapat terselenggara dengan lincah, efektif dan efisien; dan
6. Mengakselerasi perbaikan pelayanan dasar dan perizinan kepada masyarakat dan dunia usaha.

Penyempurnaan juga dimaksudkan untuk mengintegrasikan instrument evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dalam satu instrument yang dapat digunakan baik oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (TIRBN). Perubahan tersebut bertujuan untuk memberikan penajaman pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit kerja di lingkungan kementerian dan lembaga serta pemerintah daerah.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Dokumen rencana kerja ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam hal:

1. Memahami tujuan PMPRB dan penetapan ruang lingkup PMPRB;
2. Memahami strategi penilaian dan metodologi yang digunakan dalam penilaian mandiri;
3. Menetapkan langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses penilaian;
4. Menyusun rencana aksi tindak lanjut atas hasil penilaian mandiri untuk perbaikan pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah periode berikutnya;
5. Memahami proses pengolahan data dan penyusunan Laporan Hasil Penilaian Mandiri; dan
6. Memahami mekanisme pelaporan.

Adapun tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah:

1. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah;
2. Menggambarkan pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah; dan
3. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di lingkungan internal instansi pemerintah periode sebelumnya.

1.3 DASAR HUKUM

1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

1.4 PENGERTIAN UMUM

Dalam dokumen rencana kerja ini, yang dimaksud dengan:

1. Agen perubahan (Agent of Change) adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikan-nya;
2. *E-government* adalah penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi pegawainya, proses bisnis, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan;
3. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh tim yang ditugaskan oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional;
4. Harmonisasi adalah keserasian antara peraturan perundangundangan antara yang satu dengan yang lainnya, baik yang berbentuk vertical (hierarki perundang-undangan) ataupun horizontal (perundang-undangan yang sederajat). Keserasian tersebut, yakni tidak ada pertentangan antara peraturan yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi peraturan yang satu dengan yang lainnya saling memperkuat ataupun mempertegas dan memperjelas;
5. Kegiatan utama adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan tugas fungsi organisasi;
6. Kertas kerja adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi;
7. Konsensus adalah proses untuk menghasilkan atau menjadikan kesepakatan yang disetujui secara Bersama-sama;
8. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip-prinsip Total Quality Management

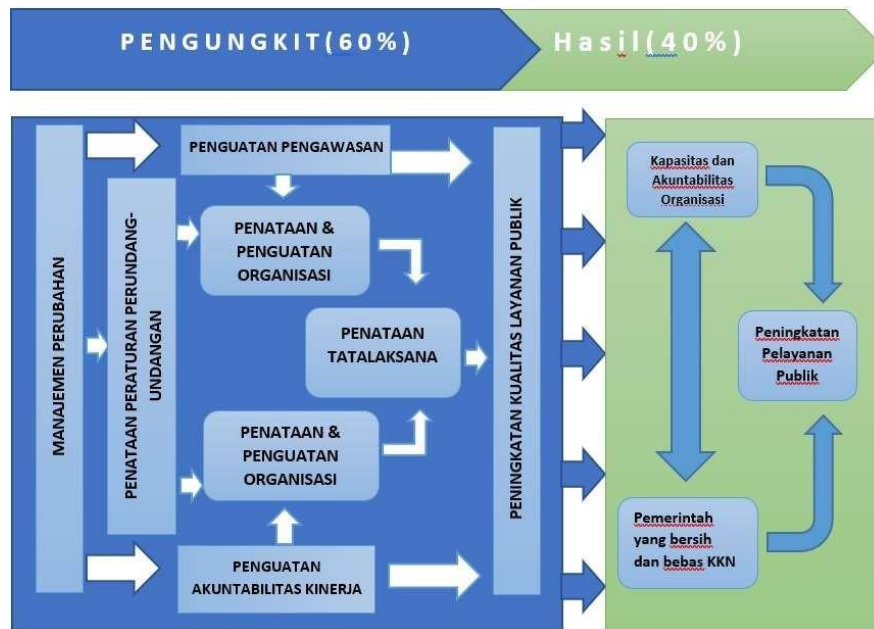
(TQM), dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah;

9. Role model adalah individu yang bisa dijadikan contoh dalam prestasi kerjanya, pola pikirnya (mind set) dan budaya kerjanya (culture set) dalam proses perubahan
10. Tim assessor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan penilaia mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintahannya; dan
11. Unit kerja adalah unit organisasi eselon 1 dan Unit kerja mandiri pada kementrian/Lembaga dan Satuan Kerja Perangkat Daerah pada pemerintah daerah.

BAB II

PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Model Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014. Dalam peraturan ini digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil. Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang dicanangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili

program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

2.1 KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi factor penentu pencapaian sasaran hasil pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah. Terdapat 8 (delapan) komponen pengungkit, yaitu (1) Manajemen Perubahan; (2) Penataan Peraturan Perundang-undangan; (3) Penataan dan Penguatan Organisasi; (4) Penata Tata Laksana; (5) Penataan Sistem Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM); (6) Penguatan Akuntabilitas Kinerja; (7) Penguatan Pengawasan; (8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

1. Manajemen Perubahan

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

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

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

a. Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Tim Reformasi telah dibentuk;
- 2) Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi.

b. Road Map Reformasi Birokrasi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Road Map telah disusun dan diformalkan;
- 2) Road Map telah mencakup 8 area perubahan;
- 3) Road Map telah mencakup “*quick win*”;
- 4) Penyusunan Road Map telah melibatkan seluruh organisasi;
- 5) Telah terdapat sosialisasi dan internalisasi Road Map kepada anggota organisasi.

c. Pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi

- 1) PMRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;
- 2) Aktivitas PMRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;
- 3) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMRB;
- 4) Melaksanakan PMRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 5) Para Asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMRB instansi;
- 6) Koordinasi Asesor sebelum Menyusun kertas kerja instansi; dan
- 7) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan.

d. Perubahan pola pikir dan budaya kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- 2) Terdapat media komunikasi secara regular untuk mensosialisaikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan; dan
- 3) Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun *role model*.

2. Penataan Peraturan Perundang-undangan

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

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

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

- a. Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan identifikasi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron;
- 2) Telah dilakukan analisis peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron;
- 3) Telah dilakukan pemetaan peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron;
- 4) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron.

- b. Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan;
- 2) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan mensyaratkan adanya rapat koordinasi;
- 3) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan mensyaratkan adanya naskah akademis/kajian/policy paper;
- 4) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan mensyaratkan adanya paraf koordinasi;
- 5) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan mensyaratkan adanya evaluasi.

3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*).

Target yang ingin dicapai melalui program adalah:

- a. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi internal instansi pemerintah;
- b. Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

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

- a. Organisasi yang tepat ukuran dan tepat fungsi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;
 - 2) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
 - 3) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;
 - 4) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda namun ditempatkan dalam satu kelompok;
 - 5) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan
 - 6) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan;
 - 7) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat;
 - 8) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
 - 9) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

b. Penataan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Reformasi Birokrasi.

4. Penataan Tata Laksana

Penataan tata laksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintah di instansi pemerintah;
- c. Meningkatnya kinerja di instansi pemerintah;
- d. Kualitas pengelolaan arsip pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penataan arsip pada instansi pemerintah telah sesuai dengan Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengawasan Kearsipan.

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

- a. Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama.
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
 - 2) Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
 - 3) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan; dan
 - 4) Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi.

b. *E-government*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Sudah memiliki rencana pengembangan *e-government* di lingkungan

instansi;

- 2) Sudah dilakukan pengembangan *e-government* di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem basis data SDM, dll);
- 3) Sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (misal: website untuk penyediaan informasi kepada masyarakat, sistem pengaduan); dan
- 4) Sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (masyarakat dapat mengajukan perizinan secara online, melakukan pembayaran, dll).

c. Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

5. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

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

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah;

- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBM, dimana disiplin SDM pada masing- masing instansi pemerintah;
- d. Meningkatnya efektifitas manajemen SDM aparatur pada masing- masing instansi pemerintah;
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah.

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

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
 - 2) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
 - 3) Rencana distribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
 - 4) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan; dan
 - 5) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan.
- b. Proses penerimaan pegawai transparan, obyektif, akuntabel dan bebas KKN.
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;
 - 2) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (online);
 - 3) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif; dan
 - 4) Proses seleksi transparan, obyektif, adil, akuntabel dan bebas KKN.
- c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Telah ada standar kompetensi jabatan;
 - 2) Telah dilakukan assessment jabatan ;
 - 3) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
 - 4) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;

- 5) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
 - 6) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai yang berbasis kompetensi secara berkala.
- d. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
 - 2) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
 - 3) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;
 - 4) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independent;
 - 5) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka.
- e. Penetapan kinerja individu
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Terdapat penetapan individu;
 - 2) Terdapat penilaian kerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi
 - 3) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu di level atasnya;
 - 4) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodic;
 - 5) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
 - 6) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu; dan
 - 7) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja.
- f. Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode erilaku pegawai
- Pengukur indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi pemerintah telah ditetapkan;
 - 2) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi pemerintah telah diimplementasikan;
 - 3) Adanya monitoring evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi; dan

- 4) Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward).
- g. Pelaksanaan evaluasi jabatan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Informasi faktor jabatan telah disusun;
 - 2) Peta jabatan telah ditetapkan; dan
 - 3) Kelas jabatan telah ditetapkan.
- h. Sistem informasi kepegawaian
Pengukur indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - 1) Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;
 - 2) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai;
 - 3) Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan; dan
 - 4) Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM.

Indikator ini dilakukan dengan cara pemukthakiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala.

6. Penguatan Pengawasan

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

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

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

- a. Gratifikasi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

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

b. Penerapan PSIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah terdapat peraturan pimpinan organisasi tentang PSIP;
- 2) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- 3) Telah dilakukan penilaian resiko atas organisasi;
- 4) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi;
- 5) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- 6) Telah dilakukan penentuan pengendalian intern; dan
- 7) Level maturitas SPI.

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
- 2) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- 3) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
- 4) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- 5) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti; dan
- 6) Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti.

d. *Whistle-Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah mendapat *Whistle-Blowing System*;
- 2) *Whistle-Blowing System* telah disosialisasikan;
- 3) *Whistle-Blowing System* diimplementasikan;
- 4) Telah dilakukan evaluasi atas *Whistle-Blowing System*; dan
- 5) Hasil evaluasi *Whistle-Blowing System* telah ditindaklanjuti.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat penanganan benturan kepentingan;
- b) Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan;
- c) Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- e) Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti.

f. Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan penancangan zona integritas;
- b) Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;
- c) Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan; dan
- e) Telah mendapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.

g. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan;
- b) APIP didukung dengan SBM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;
- c) APIP didukung dengan anggaran yang memadai;
- d) APIP berfokus pada clint dan audit berbasis resiko; dan
- e) Indeks Internal Audit Capability Model (IACM).

7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

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

- a. Meningkatnya kinerja instansi pemerintah;
 - b. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah; dan
- Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- 2) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kerja; dan
- 3) Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat apakah:

- 1) Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- 2) Apakah pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
- 3) Sistem pengukuran kinerja telah dirancang berbasis elektronik;
- 4) Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit; dan
- 5) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

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

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

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

a. Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
 - 2) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
 - 3) Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;
 - 4) Dilakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan; dan
 - 5) Dilakukan review dan perbaikan atas SOP.
- b. Budaya Pelayanan Prima
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima (contoh: kode etik, estetika, capacity building pelayanan prima);
 - 2) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
 - 3) Telah terdapat sistem reward/punishment bagi pelaksana layanan bila layanan tidak sesuai standar;
 - 4) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
 - 5) Terdapat inovasi pelayanan.
- c. Pengelolaan Pengaduan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Terdapat media pengaduan layanan;
 - 2) Terdapat SOP pengaduan layanan;
 - 3) Terdapat unit yang mengelola pengaduan layanan;
 - 4) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan; dan
 - 5) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan.
- d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
 - 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
 - 3) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.
- e. Pemanfaatan Teknologi Informasi
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- 1) Telah memiliki rencana penerapan teknologi informasi dalam pemberian layanan;
 - 2) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan; dan

- 3) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

2.2 KOMPONEN HASIL

Sasaran reformasi birokrasi sebagaimana dituangkan dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 mencakup tiga aspek, yaitu;

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran;
 - a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal);
 - b. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan instansi pemerintah.
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kepada Masyarakat
Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survey eksternal).
3. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi
Sasaran meningkatnya kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi diukur melalui:
 - a. Nilai Akuntabilitas Kinerja;
 - b. Nilai kapasitas organisasi (survey internal).

BAB III

PROGRAM DAN KEGIATAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Program dan Kegiatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan disusun berdasarkan Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2016-2021 yang mencakup program-program berikut :

A. PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah sebagai berikut:

1. Membentuk Tim Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota;
2. Membentuk Tim Asessor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota;
3. Membentuk Agen Perubahan (*Agent of Change*) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota;
4. Menyusun Dokumen Rencana Kerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota;
5. Menyusun Dokumen Rencana Aksi dan Tindak Lanjut Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota;
6. Menetapkan mekanisme dan menyiapkan media untuk mensosialisasikan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
7. Melaksanakan monitoring dan evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara berkala;
8. Menjadikan Pimpinan menjadi role model dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
9. Menciptakan perubahan budaya kerja dan pola pikir dalam organisasi.

B. PROGRAM PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah sebagai berikut:

1. Harmonisasi peraturan perundang-undangan;
2. Merevisi atau menghapus peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron.

C. PROGRAM PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah dengan melakukan evaluasi penatan dan penguatan organisasi dengan cara menganalisis kesesuaian struktur organisasi unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan.

D. PROGRAM PELAKSANAAN TATALAKSANA

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah sebagai berikut:

1. Menjabarkan peta proses bisnis ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
2. Menerapkan prosedur operasional tetap (SOP);
3. Mengembangkan e-government untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
4. Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik.

E. PROGRAM PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM

Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota, melalui :

1. Penyusunan dan penerapan Analisis Jabatan (Anjab);
2. Penyusunan analisis beban kerja (ABK);
3. Penyusunan Standart Kompetensi Jabatan;
4. Penerapan pola karir pegawai berdasarkan kompetensi;
5. Penerapan sistem penilaian kinerja individu;
6. Pengembangan diklat pegawai berbasis kompetensi (analisis kebutuhan diklat);
7. Penataan database pegawai.

F. PROGRAM PENGUATAN AKUNTABILITAS

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun dokumen perencanaan yang berorientasi hasil dengan memperhatikan kriteria SMART dan tepat waktu;
2. Memanfaatkan sistem Pengukuran Kinerja berbasis elektronik.

G. PROGRAM PENGUATAN PENGAWASAN

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan penanganan gratifikasi;
2. Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
3. Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
4. Menerapkan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP);
5. Mengimplementasikan kebijakan penanganan pengaduan masyarakat;
6. Menerapkan whistle blowing system;
7. Mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan.

H. PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Rencana kegiatan untuk mendukung program ini adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas pelayanan public dengan melibatkan partisipasi masyarakat;
2. Penerapan Standart Pelayanan Masyarakat;
3. Penerapan hasil survey indeks kepuasan masyarakat pada semua unit pelayanan;
4. Penyusunan dan penerapan Standart Operasional Prosedur (SOP) sesuai tugas dan fungsi.
5. Menerapkan Budaya Pelayanan Prima;
6. Memanfaatkan Teknologi Informasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BAB IV

P E N U T U P

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan. Penilaian Mandiri menjadi salah satu alat kontrol yang dapat mengetahui sejauhmana evaluasi tersebut telah dilakukan sehingga dapat memberikan sumbangan berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah.

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

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