



**PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN WALIKOTA BATU
NOMOR 58 TAHUN 2020**

TENTANG

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA BATU TAHUN 2020-2024**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BATU,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Ketentuan Pasal 2 huruf c Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, dipandang perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batu Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. 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 Republik Indonesia Nomor 3848);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir

- dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
 9. Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 10. Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batu Tahun 2017-2022;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BATU TAHUN 2020-2024.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Batu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batu.
3. Walikota adalah Walikota Batu.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur Pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJMD, adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk 5 (lima) tahun ke depan.
6. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-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 dokumen dalam bentuk Operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang.
8. Rencana Aksi adalah Langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan dan target jangka panjang dan/atau jangka pendek.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah sebagai dasar pedoman bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi.
- (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 bebas KKN, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja.

BAB III ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah tahun 2020-2024

tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

- (2) *Road Map* reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Batu.
- (3) Sistematika *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri atas:
 - a. BAB I Pendahuluan;
 - b. BAB II Gambaran Birokrasi Pemerintah Daerah;
 - c. BAB III Agenda Reformasi Birokrasi;
 - d. BAB IV Monitoring dan Evaluasi; dan
 - e. BAB V Penutup.
- (4) Pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijabarkan dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Batu.

Ditetapkan di Batu
pada tanggal 10 Juni 2020
WALIKOTA BATU,

ttd

DEWANTI RUMPOKO

Diundangkan di Batu
pada tanggal 10 Juni 2020
SEKRETARIS DAERAH KOTA BATU,

ttd

ZADIM EFFISIENSI

BERITA DAERAH KOTA BATU TAHUN 2020 NOMOR 58/E

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2020-2024**

**BAB I
PENDAHULUAN**

Terselenggaranya Pemerintahan yang baik merupakan tuntutan dalam administrasi publik dewasa ini dan sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat serta interaksi internasional sebagai bagian dari aspek globalisasi. Penyelenggaraan Pemerintah yang baik mensyaratkan kinerja birokrasi harus memiliki daya saing yang tinggi.

Reformasi Birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek-aspek yakni kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumberdaya aparatur, selain itu reformasi birokrasi juga digunakan untuk melakukan perbaikan kinerja birokrasi, dengan meningkatkan kualitas regulasi, meningkatkan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat (*public trust building*) kepada pemerintah serta menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan dengan membentuk aparatur negara yang profesional.

Adapun sasaran reformasi adalah terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatkannya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, melalui pembaharuan pola pikir (*mindset*) dan pola budaya kerja (*cultureset*) aparatur sipil dalam pengelolaan urusan pemerintahan serta sistem manajemen pemerintahan. Oleh karena itu reformasi birokrasi membutuhkan waktu yang panjang, biaya yang tidak sedikit, serta konsistensi, kesabaran, pantang menyerah dan pengorbanan besar para pelakunya. Dengan demikian, maka pendekatan reformasi birokrasi yang dilakukan harus merupakan pendekatan yang sistematis, terstruktur, bertahap, dimana setiap tahapan harus menghasilkan *output* yang memberikan dampak penguatan perubahan pada tahapan selanjutnya.

Terkait dengan hal tersebut, maka dalam rangka mewujudkan terlaksananya reformasi birokrasi, Pemerintah Daerah menyusun *road map* reformasi birokrasi yang diharapkan dapat mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kota.

BAB II GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Gambaran Umum Pemerintah Kota Batu.

Pemerintah Kota Batu merupakan salah satu daerah yang secara administrasi berada dalam wilayah Provinsi Jawa Timur. Luas wilayah yang dimiliki adalah seluas 19.908,72 hektar atau 199,09 km². Kurang lebih 0,42 persen dari luas wilayah Provinsi Jawa Timur. Wilayah Kota Batu terbagi menjadi 3 (tiga) kecamatan yaitu Kecamatan Batu dengan 4 desa dan 4 kelurahan seluas 45,46 km², Kecamatan Junrejo dengan 6 desa dan 1 kelurahan seluas 25,65 km², dan Kecamatan Bumiaji dengan 9 desa seluas 127,98 km². Adapun batas wilayah Kota Batu berbatasan dengan beberapa wilayah lain yaitu :

Batas Utara	: Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto, Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.
Batas Selatan	: Kecamatan Dau dan Kecamatan Wagir Kabupaten Malang
Batas Timur	: Kecamatan Karangploso dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang
Batas Barat	: Kecamatan Pujon Kabupaten Malang

Sedangkan untuk persentase luas wilayah sebagaimana berikut:

No.	Kecamatan	Luas Wilayah	Jumlah Desa/ Kelurahan	Persentase
1	Batu	45,46 km ²	8	22,83 %
2	Junrejo	25,65 km ²	7	12,88 %
3	Bumiaji	127,98 km ²	9	64,28 %
Kota Batu		199,09 km ²	24	100 %

Visi dan Misi Pemerintah Kota Batu berdasarkan Rencana Jangka Menengah Daerah Tahun 2017-2022, Visi Pemerintah Kota Batu adalah "**Desa Berdaya Kota Berjaya Terwujudnya Kota Batu Sebagai Sentra Agro Wisata Internasional Yang Berkarakter, Berdaya Saing Dan Sejahtera**", dalam mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 5 (lima) Misi Kota Batu, yaitu:

1. meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat yang berlandaskan nilai nilai keagamaan dan kearifan budaya lokal.
2. meningkatkan pembangunan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia.
3. mewujudkan daya saing perekonomian daerah yang progresif, mandiri berbasis agrowisata.
4. meningkatkan pembangunan infrastruktur dan kawasan pedesaan yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.

5. meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih dan akuntabel berorientasi pada pelayanan publik yang profesional
Komposisi Perangkat Daerah (PD) Pemerintah Kota Batu dengan jumlah perangkat daerah sebanyak 29 (dua puluh Sembilan) perangkat daerah, yaitu:

1. Sekretariat Daerah;
2. Sekretariat DPRD;
3. Inspektorat;
4. Dinas Pendidikan;
5. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
6. Dinas Pariwisata;
7. Dinas Komunikasi dan Informatika;
8. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja;
9. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
10. Dinas Kesehatan;
11. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
12. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan;
13. Dinas Lingkungan Hidup;
14. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
15. Dinas Perhubungan;
16. Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan;
17. Dinas Pertanian;
18. Dinas Sosial;
19. Dinas Ketahanan Pangan;
20. Dinas Penanggulangan Kebakaran;
21. Satuan Polisi Pamong Praja;
22. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
23. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
24. Badan Keuangan Daerah;
25. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
26. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik;
27. Kecamatan Batu;
28. Kecamatan Junrejo; dan
29. Kecamatan Bumiaji.

Berdasarkan Perangkat Daerah dan UPT yang dibentuk terdapat satuan organisasi atau jabatan struktural Pemerintah Kota Batu Tahun 2020 sebanyak 504 (lima ratus empat) jabatan struktural, yang terdiri dari:

- | | | |
|----------------|---|-----|
| 1. Eselon IIa | : | 1 |
| 2. Eselon IIb | : | 30 |
| 3. Eselon IIIa | : | 42 |
| 4. Eselon IIIb | : | 74 |
| 5. Eselon IVa | : | 320 |
| 6. Eselon IVb | : | 37 |

Pemerintah Kota Batu 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. dan secara umum capaian reformasi birokrasi yang telah dilaksanakan antara lain:

1. Manajemen Perubahan
pembentukan TIM Reformasi Birokrasi Tingkat Pemerintah Daerah.
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan
penyusunan produk hukum daerah semakin berkualitas, penyebaran informasi secara *online* dan penanganan terhadap permasalahan hukum semakin baik.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi
Perangkat Daerah Kota Batu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
4. Penataan Tatalaksana
 - a. *E-goverment* melalui <http://www.batukota.go.id>;
 - b. pelaksanaan *E-Planning* di bidang perencanaan pembangunan;
 - c. pelaksanaan *E-budgeting* dan SIMDa Keuangan di bidang Keuangan; dan
 - d. pelaksanaan *E-Procurement* untuk layanan pengadaan dan pelaksanaan SI AKIP.
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
 - a. Analisis Jabatan dan analisis Beban Kerja;
 - b. Analisa kebutuhan diklat;
 - c. *Data base* kepegawaian berbasis teknologi informasi (SAPK);
 - d. Seleksi Pengadaan CPNS berbasis CAT (*Computer Assisted Test*);
 - e. *Asesmen* untuk promosi jabatan;
 - f. pengisian lowongan jabatan eselon II secara terbuka;
 - g. penegakan disiplin pegawai; dan
 - h. pengukuran kinerja pegawai melalui SKP *online*.
6. Penguatan Pengawasan
 - a. Peraturan Walikota Batu Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Batu Nomor 33 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Batu Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah

Kota Batu;

- b. Peraturan Walikota Batu Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistle Blower System*) di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;
 - c. Peraturan Walikota Batu Nomor 64 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi;
 - d. Pendidikan Peningkatan kesadaran anti korupsi dan perilaku koruptif;
 - e. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) sesuai ketentuan bagi wajib (LHKPN);
 - f. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) bagi Aparatur Sipil Negara (LHKAN);
 - g. peran aparat Pengawasan Intern Pemerintah semakin meningkat dan akan terus dikembangkan; dan
 - h. opini BPK atas pemeriksaan laporan keuangan daerah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) Tahun 2015-2019.
7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
- a. Peraturan Walikota Batu Nomor 18 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;
 - b. predikat Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah evaluasi atas penerapan SAKIP Pemerintah Kota Batu dengan Nilai B sampai dengan 2019; dan
 - c. Peraturan Walikota Batu Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Pemerintah Kota Batu.
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- a. pelaksanaan SMART City Pemerintah Kota Batu melalui (AMONG Warga, AMONG Tani, AMONG Kota);
 - b. survey Kepuasan Masyarakat dengan nilai 83,89;
 - c. kelembagaan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja;
 - d. pemberian Pendidikan Gratis bagi Peserta pendidikan formal mulai SD sampai dengan SMP;
 - e. opini BPK atas Pemeriksaan laporan keuangan daerah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) Tahun 2015 sampai sekarang;
 - f. predikat Akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah, evaluasi atas SAKIP Pemerintah Kota Batu Nilai B sampai dengan Tahun 2019;
 - g. penyusunan indikator kinerja utama;
 - h. Peraturan Walikota Batu Nomor 64 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi;
 - i. Peraturan Walikota Batu Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan

(*Whistle Blower System*) di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;

- j. Peraturan Walikota Batu Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Batu Nomor 33 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Batu Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;
- k. pendidikan peningkatan kesadaran antikorupsi dan perilaku koruptif;
- l. pelaksanaan Laporan Harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN) sesuai ketentuan Bagi wajib LHKPN; dan
- m. pelaksanaan Laporan Harta kekayaan penyelenggara aparatur sipil negara (LHASN).

B. Permasalahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Meskipun sudah banyak hal yang dicapai, namun demikian masih banyak hal yang menjadi permasalahan. Dalam kaitan dengan upaya terwujudnya dari tujuan reformasi birokrasi, berbagai permasalahan yang dihadapi antara lain:

1. Perubahan Mental Aparatur (Pola Pikir dan Budaya Kerja)

Adapun permasalahan yang dihadapi Pemerintah Kota Batu terkait mental aparatur atau pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*cultureset*) antara lain:

- a. Tim Reformasi Birokrasi/kelembagaan reformasi birokrasi kinerjanya belum maksimal;
- b. belum optimalnya pemantuan dan evaluasi pelaksanaan reformasi Birokrasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;
- c. integritas dan dedikasi aparatur belum maksimal terhadap tugas nya, serta masih adanya aparatur yang menunjukkan orientasi kepentingan internal birokrasi sehingga kurang totalitas dalam menghasilkan *output/outcome* untuk kepentingan publik; dan
- d. masih kurangnya budaya kerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Batu.

2. Peraturan perundang-undangan

Beberapa permasalahan di bidang peraturan perundang-undangan antara lain:

- a. belum optimalnya Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam mengusulkan Produk hukum yang harus direvisi atau di regulasi, sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya kepada Walikota;
- b. belum optimalnya Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam

mengusulkan produk hukum daerah yang menjadi dasar kegiatannya kepada walikota.

3. Kelembagaan

Adapun permasalahan di bidang kelembagaan yang saat ini masih ada antara lain:

- a. masih terdapatnya fungsi tumpang tindih di beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sehingga terjadi duplikasi kinerja;
- b. kurang optimalnya tindak lanjut dari evaluasi kelembagaan.

4. Penataan Tatalaksana

Adapun permasalahan di bidang penataan tataksana antara lain:

- a. SOP di bidang pelayanan belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batu;
- b. belum diterapkannya *punishment* dan *reward* bila layanan tidak sesuai SOP;
- c. masih belum optimalnya Pengintegrasian Sistem perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja;
- d. masih belum optimalnya pelaksanaan keterbukaan informasi publik;
- e. efisiensi penggunaan fasilitas kedinasan belum dilaksanakan secara optimal; dan
- f. belum optimalnya pembentukan proses bisnis SKPD.

5. Penataan Sumber Daya Manusia

Adapun permasalahan di bidang Penataan Sumber Daya Manusia antara lain:

- a. belum dilaksanakannya penetapan standar kompetensi;
- b. belum optimalnya pemberian reward dan puniesment terhadap disiplin dan prestasi kerja;
- c. belum optimalnya penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai; dan
- d. belum semua SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah masih belum melaksanakan kebutuhan analisa diklat.

6. Penguatan Pengawasan

Adapun permasalahan di bidang Penguatan Pengawasan antara lain:

- a. masih belum maksimalnya upaya peningkatan peran dan kapasitas APIP (*Indeks Internal Audit Capability Model*) masih level 2;
- b. belum maksimalnya penerapan SPIP pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. belum optimalnya unit *whistle blowing sistem*;
- d. belum optimalnya unit UPG gratifikasi;
- e. belum dilakukan penilaian Zona Integritas; dan
- f. belum dilaksanakannya unit penanganan benturan kepentingan.

7. Penguatan Akuntabilitas

Adapun permasalahan di bidang Penguatan Akuntabilitas antara lain:

- a. masih belum optimalnya pengintegrasian sistem perencanaan, penganggaran, dan pengukuran kinerja;
- b. masih belum terbentuknya budaya kinerja dalam SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batu sebagai implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- c. belum maksimalnya pelaksanaannya pengukuran capaian kinerja pada tingkat staf ataupun SKPD baik evaluasi capaian tribulanan/semesteran dan tahunan; dan
- d. belum maksimalnya pelaksanaan sistem Si AKIP sebagai pelaksanaan *e-government* di manajemen kinerja.

8. Pelayanan Publik

Adapun permasalahan dibidang Pelayanan Publik antara lain:

- a. belum terbentuknya Mall Pelayanan Publik;
- b. belum standarisasi kompetensi petugas pelayanan publik di SKPD.

C. Kondisi yang Diharapkan

Dari permasalahan-permasalahan reformasi birokrasi tersebut yang masih dihadapi pemerintah Daerah, maka pada tahun 2020-2024 pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan dapat tercapai antara lain:

1. adanya peningkatan komitmen semua elemen pada Pemerintah Kota terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi guna terwujudnya tujuan dan sasaran reformasi birokrasi;
2. optimalnya Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam mengusulkan produk hukum daerah yang menjadi dasar kegiatannya kepada Walikota;
3. sudah sesuai tugas dan fungsi Satuan perangkat kerja daerah (SKPD) dilingkungan Pemerintah Daerah sehingga sudah tidak terjadi tumpang tindih serta tidak ada lagi duplikasi kinerja agar lebih optimal dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah;
4. adanya Integrasi *E-governmet* Pemerintah Kota mulai dari *E-Planning*, *E-budgeting* sampai dengan E- pelaporan Kinerja;
5. meningkatnya integritas, kompetensi, Profesional, dan disiplin Sumber Daya Aparatur;
6. terbentuknya Zona Integritas pada beberapa Unit kerja dilingkungan Pemerintah Kota Batu untuk menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih guna meminimalisir penyalahgunaan wewenang dan terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
7. meningkatnya Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan sehingga Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Batu yang semula mendapatkan Nilai B mendapatkan Nilai A;

8. pelaksanaan Pelayanan publik pada perangkat daerah telah berdasarkan *Standart Operasional Prosedur* (SOP);
9. meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik; dan
10. meningkatnya Inovasi atau berhasil/prestasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota, di bidang Pelayanan Publik, dan/atau Penyelenggaraan Pemerintahan yang mendapatkan penghargaan maupun prestasi di tingkat regional maupun nasional.

BAB III

AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. FOKUS PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

Berdasarkan dari Tujuan dari Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batu Tahun 2020-2024 adalah terwujudnya Pemerintahan yang berbasis kinerja dengan sasaran reformasi birokrasi antara lain:

- a. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
- b. Birokrasi yang efektif dan efisien; dan
- c. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Sedangkan Fokus perubahan reformasi Birokrasi pemerintah Kota Batu di Prioritaskan pada 8 area perubahan sebagai berikut:

1. Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintahan Daerah

Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintahan Daerah merupakan fokus perubahan yang menjadi prioritas daerah terkait dengan area perubahan reformasi birokrasi. Area perubahan yang menjadi prioritas untuk di perbaiki melalui reformasi birokrasi:

- a. Area Manajemen Perubahan
 - 1) pemahaman, sikap dan perilaku aparatur dalam melaksanakan reformasi birokrasi perlu terus untuk ditingkatkan;
 - 2) masih kurangnya budaya kinerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah.
- b. Area Perubahan Perundang-Undangan
 - 1) belum semua perangkat daerah memahami penyusunan peraturan perundang-undangan;
 - 2) belum semua peraturan perundang-undangan harmonis.
- c. Area Perubahan Tatalaksana

Masih terdapatnya fungsi tumpang tindih di beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sehingga terjadi duplikasi kinerja.
- d. Area Perubahan Pengawasan
 - 1) belum maksimalnya peran APIP dalam pengawasan intern di Pemerintah Kota Batu;
 - 2) belum maksimalnya pelaksanaan unit Gratifikasi;

- 3) belum maksimalnya pelaksanaan *Whistle Blowing System*;
 - 4) belum dilaksanakannya Zona Integrasi; dan
 - 5) belum dilaksanakannya LHKASN oleh Aparatur Sipil Negara.
- e. Area Penguatan Akuntabilitas
- 1) Permasalahan di bidang Penguatan Akuntabilitas antara lain:
 - a) masih belum optimalnya Pengintegrasian Sistem perencanaan, penganggaran, dan pengukuran kinerja;
 - b) masih belum terbentuknya budaya kinerja dalam SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagai implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
 - c) belum maksimalnya pelaksanaannya pengukuran capaian kinerja pada tingkat staf ataupun SKPD baik evaluasi capaian tribulanan/semesteran dan tahunan;
 - d) belum maksimalnya pelaksanaan sistem Si AKIP sebagai pelaksanaan *e-government* di management kinerja; dan
 - e) pelayanan Publik.
 - 2) Permasalahan dibidang Pelayanan Publik Antara lain:
 - a) belum terbentuknya Mall Pelayanan Publik;
 - b) belum ada standarisasi kompetensi petugas pelayanan publik di SKPD.

2. Prioritas yang Harus Terus Dipelihara

Reformasi Birokrasi, selain melakukan berbagai upaya pembaharuan sistem dan perubahan penyelenggaraan pemerintahan ke arah yang lebih baik, juga melaksanakan pemeliharaan hal-hal yang sudah baik. Fokus pemeliharaan praktik penyelenggaraan pemerintahan yang sudah baik meliputi:

- a. Pengelolaan Keuangan Daerah dilaksanakan dengan baik Laporan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Tahun 2015, 2016, 2017, 2018 memperoleh opini “Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)” dari Badan Pemeriksa Keuangan;
- b. Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan hasilnya baik Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 memperoleh nilai B dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- c. penyelenggaraan Pelayanan Publik berjalan baik;
- d. memperoleh Penghargaan Dari Ombusmen RI tentang Pelayanan Publik; dan
- e. Dinas Pendidikan, Dinas Penanaman Modal, Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil mendapatkan ISO 9001 : 2015.

Prioritas yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan publik

Prioritas ini menyangkut 2 (dua) fokus, yaitu:

1. Pertama, pelayanan sektor-sektor tertentu yang strategis dan memerlukan jangka waktu dan dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan kualitasnya. Beberapa sektor peningkatan pelayanan publik dimaksud antara lain adalah:
 - a. pelayanan perizinan dan penanaman modal melalui sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yang ditandai dengan pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Tenaga Kerja;
 - b. menerapkan Standar Pelayanan (SP); dan
 - c. peningkatan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat dalam pelayanan publik.
2. Kedua, *Quick Wins*. Pelayanan publik yang diperbaiki dan memberikan dampak positif pelaksanaan Reformasi Birokrasi antara lain:
 - a. pelayanan akta kelahiran bagi penduduk Sleman yang lahir di rumah sakit/poliklinik/Puskesmas paling lambat 3 (tiga) hari sejak melahirkan;
 - b. penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pada pelayanan perizinan melalui pembentukan dan operasionalisasi Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu.

B. SASARAN

Sasaran reformasi birokrasi dijabarkan dalam prioritas manajemen pemerintahan daerah, prioritas yang harus dipelihara, dan prioritas peningkatan pelayanan publik.

1. Prioritas Manajemen Pemerintahan Daerah

a. Manajemen Perubahan

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2020	2023	2020
1. Tim Reformasi Birokrasi	a. Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk	√	√	√	√	√
	b. Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi	√	√	√	√	√
	c. Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	√	√	√	√	√
2. <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi	a. <i>Road Map</i> telah disusun dan diformalkan	√				

	b. <i>Road Map</i> telah mencakup 8 area perubahan	√				
	c. <i>Road Map</i> telah mencakup " <i>quick wins</i> "	√				
	d. Penyusunan <i>Road Map</i> telah melibatkan seluruh unit organisasi	√				
	e. Telah terdapat sosialisasi dan internalisasi <i>Road Map</i> kepada anggota organisasi	√				
3. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	a. PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik	√	√	√	√	√
	b. Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja	√	√	√	√	√
	c. Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB	√	√	√	√	√
	d. Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku	√	√	√	√	√
	e. Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi	√	√	√	√	√
	f. Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi	√	√	√	√	√
	g. Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan	√	√	√	√	√
4. Perubahan pola pikir dan budaya kinerja	a. Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi	√	√	√	√	√
	b. Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang Reformasi Birokrasi yang sedang dan akan dilakukan	√	√	√	√	√

	c. Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>agent of change</i> ataupun <i>role model</i>	√	√	√	√	√
--	--	---	---	---	---	---

b. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Harmonisasi	a. Telah dilakukan identifikasi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ tidak sinkron	√	√	√	√	√
	b. Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ tidak sinkron	√	√	√	√	√
2. Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan	a. Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/ kajian/ <i>policy paper</i> , dan Paraf Koordinasi	√	√	√	√	√
	b. Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan	√	√	√	√	√

c. Penataan dan Penguatan Organisasi

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Evaluasi	a. Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan ukuran organisasi	√	√	√	√	√
	b. Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi	√	√	√	√	√

	c. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi	√	√	√	√	√
	d. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok	√	√	√	√	√
	e. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan	√	√	√	√	√
	f. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan	√	√	√	√	√
	g. Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat	√	√	√	√	√
	h. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain	√	√	√	√	√
	i. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis	√	√	√	√	√
2. Penataan	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi	√	√	√	√	√

d. Penataan Tata Laksana

Sasaran	Indikator	Target				
		2021	2021	2022	2023	2024
1. Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama	a. Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi		√	√	√	√
	b. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)	√	√	√	√	√
	c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	√	√	√	√	√
	d. Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi		√	√	√	√
2. E-Government	a. Memiliki rencana pengembangan <i>e- government</i> di lingkungan instansi	√	√	√	√	√
	b. Pengembangan <i>e- government</i> di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem data base SDM, dll)	√	√	√	√	√
	c. Pengembangan <i>e- government</i> untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (misal: website untuk penyediaan informasi kepada masyarakat, sistim pengaduan)	√	√	√	√	√

	d. Pengembangan <i>e-government</i> untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (masyarakat dapat mengajukan perijinan melalui website, melakukan pembayaran, dll)	√	√	√	√	√
3. Keterbukaan Informasi Publik	a. Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian)	√	√	√	√	√
	b. Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik	√	√	√	√	√
	c. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	√	√	√	√	√

e. Sumberdaya Aparatur

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	a. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan	√	√	√	√	√
	b. Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan	√	√	√	√	√
	c. Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan	√	√	√	√	√
	d. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan	√	√	√	√	√
	e. Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung	√	√	√	√	√

2. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN	a. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (online)	√	√	√	√	√
	b. Persyaratan jelas, tidak diskriminatif	√	√	√	√	√
	c. Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN	√	√	√	√	√
	d. Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka	√	√	√	√	√
3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	a. Telah ada standar kompetensi jabatan		√	√	√	√
	b. Telah dilakukan assessment pegawai		√	√	√	√
	c. Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	√	√	√	√	√
	d. Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi	√	√	√	√	√
	e. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	√	√	√	√	√
	e. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	√	√	√	√	√
4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	a. Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan	√	√	√	√	√
	b. Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan	√	√	√	√	√
	c. Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif	√	√	√	√	√

	d. Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen	√	√	√	√	√
	e. Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka	√	√	√	√	√
5) Penetapan kinerja individu	a. Terdapat penerapan penetapan kinerja individu	√	√	√	√	√
	b. Terdapat sistem penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	√	√	√	√	√
	c. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	√	√	√	√	√
	d. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	√	√	√	√	√
	e. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu	√	√	√	√	√
	f. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu	√	√	√	√	√
	g. Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja		√	√	√	√
6. Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai	a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan	√	√	√	√	√
	b. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah diimplementasikan	√	√	√	√	√
	c. Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi	√	√	√	√	√
	d. Adanya pemberian sanksi dan imbalan (<i>reward</i>)	√	√	√	√	√

7. Pelaksanaan evaluasi jabatan	a. Informasi faktor jabatan telah disusun	√	√	√	√	√
	b. Peta jabatan telah ditetapkan	√	√	√	√	√
	c. Kelas jabatan telah ditetapkan	√	√	√	√	√
8. Sistem Informasi Kepegawaian	a. Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan	√	√	√	√	√
	b. Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai	√	√	√	√	√
	c. Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan	√	√	√	√	√
	d. Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	√	√	√	√	√

f. Penguatan Pengawasan

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Gratifikasi	a. Terdapat kebijakan penanganan gratifikasi	√	√	√	√	√
	b. Telah dilakukan <i>public campaign</i>	√	√	√	√	√
	c. Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan	√	√	√	√	√
	d. Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi		√	√	√	√
	e. Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti		√	√	√	√
2. Penerapan SPIP	a. Terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP	√	√	√	√	√
	b. Lingkungan pengendalian telah dibangun	√	√	√	√	√
	c. Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi	√	√	√	√	√

	d. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	√	√	√	√	√
	e. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	√	√	√	√	√
	f. Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern	√	√	√	√	√
	b. Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	√	√	√	√	√
	c. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	√	√	√	√	√
3. <i>Whistle-Blowing System</i>	a. Telah terdapat <i>Whistle Blowing System</i>	√	√	√	√	√
	b. <i>Whistle Blowing System</i> telah disosialisasikan	√	√	√	√	√
	c. <i>Whistle Blowing System</i> telah diimplementasikan		√	√	√	√
	d. Telah dilakukan evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i>		√	√	√	√
	e. Hasil evaluasi atas <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti		√	√	√	√
4. Penanganan Benturan Kepentingan	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		√	√	√	√
	e. Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti					

5. Pembangunan Zona Integritas	a. Telah dilakukan pencaanangan 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	√	√	√	√	√
	d. Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "menuju WBK/WBBM"		√	√	√	√
6. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	a. Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan	√	√	√	√	√
	b. APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas	√	√	√	√	√
	c. APIP didukung dengan anggaran yang memadai	√	√	√	√	√
	d. APIP berfokus pada <i>client</i> dan audit berbasis risiko	√	√	√	√	√

g. Penguatan Akuntabilitas

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Keterlibatan pimpinan	a. Keterlibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan Renstra	√	√	√	√	√
	b. Keterlibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	√	√	√	√	√
	c. Keterlibatan pimpinan dalam memantau pencapaian kinerja secara berkala	√	√	√	√	√
2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	a. Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	√	√	√	√	√

	b. Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun	√	√	√	√	√
	c. Sistem Pengukuran Kinerja dirancang berbasis elektronik	√	√	√	√	√
	d. Sistem Pengukuran Kinerja dapat diakses oleh seluruh unit	√	√	√	√	√
	e. Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala	√	√	√	√	√

h. Penguatan Akuntabilitas

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Keterlibatan pimpinan	a. Keterlibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan Renstra	√	√	√	√	√
	b. Keterlibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	√	√	√	√	√
	c. Keterlibatan pimpinan dalam memantau pencapaian Kinerja secara berkala	√	√	√	√	√
2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	a. Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	√	√	√	√	√
	b. Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun	√	√	√	√	√
	c. Sistem Pengukuran Kinerja dirancang berbasis elektronik	√	√	√	√	√
	d. Sistem Pengukuran Kinerja dapat diakses oleh seluruh unit	√	√	√	√	√
	e. Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala	√	√	√	√	√

i. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Standar Pelayanan	a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	√	√	√	√	√
	b. Standar Pelayanan telah dimaklumkan	√	√	√	√	√
	c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan Standar Pelayanan		√	√	√	√
	d. Dilakukan reviu dan perbaikan atas Standar Pelayanan		√	√	√	√
	e. Dilakukan reviu dan perbaikan atas SOP	√	√	√	√	√
2. Budaya Pelayanan Prima	a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima (contoh: kode etik, estetika, <i>capacity building</i> , pelayanan prima)	√	√	√	√	√
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	√	√	√	√	√
	c. Telah terdapat sistem sanksi/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar		√	√	√	√
	d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	√	√	√	√	√
	e. Terdapat inovasi pelayanan	√	√	√	√	√
3. Pengelolaan Pengaduan	a. Terdapat media pengaduan pelayanan	√	√	√	√	√
	b. Terdapat SOP pengaduan pelayanan	√	√	√	√	√
	c. Terdapat unit yang mengelola pengaduan pelayanan	√	√	√	√	√

	d. Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan	√	√	√	√	√
	e. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan	√	√	√	√	√
4. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	√	√	√	√	√
	b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	√	√	√	√	√
	c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	√	√	√	√	√
5. Pemanfaatan Teknologi Informasi	a. Telah memiliki rencana penerapan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan	√	√	√	√	√
	b. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	√	√	√	√	√
	c. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus	√	√	√	√	√

2. Hasil yang Diharapkan

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	a. Nilai akuntabilitas kinerja	BB	A	A	A	A
	b. Nilai kapasitas organisasi (survei eksternal)					
Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal)					
	b. Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Kualitas Pelayanan Publik	Nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal)	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

3. Prioritas yang Harus Dipelihara

Sasaran	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Memantapkan akuntabilitas kinerja	Nilai LAKIP	B	A	A	A	A
Menjaga pemerintahan yang bersih	Opini BPK atas laporan keuangan pemerintah daerah	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

C. KEGIATAN-KEGIATAN

Kegiatan Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan Pemerintah Kota Batu, antara lain:

Area Perubahan	Kegiatan
1. Manajemen Perubahan	<ul style="list-style-type: none"> a. penyusunan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi tahun 2019-2024 b. koordinasi Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi c. sosialisasi Reformasi Birokrasi
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan	Penyusunan dan revisi peraturan perundang-undangan
3. Penataan dan Penguatan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. evaluasi organisasi b. perubahan organisasi
4. Penataan Tata Laksana	<ul style="list-style-type: none"> a. identifikasi proses bisnis organisasi b. penyusunan SOP c. <i>E-government</i> <ul style="list-style-type: none"> a) Penyusunan rencana pengembangan <i>e-government</i> b) Pengembangan <i>e-government</i> di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem data base SDM, dll) c) Pengembangan <i>e-government</i> untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (misal: <i>website</i> untuk penyediaan informasi kepada masyarakat, sistem pengaduan) d) Pengembangan <i>e-government</i> untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (masyarakat dapat mengajukan melalui <i>website</i>, melakukan pembayaran, dll)

	e) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik
5. Penataan Sistem Manajemen Sumberdaya Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> a. Analisis jabatan dan beban kerja (<i>review</i>) b. penyusunan formasi pegawai c. penerimaan pegawai secara transparan d. penyusunan standar kompetensi jabatan e. <i>Assesment</i> pegawai f. pengembangan pegawai berbasis kompetensi g. promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi h. penilaian kinerja individu i. penegakan aturan disiplin j. evaluasi jabatan k. pemuthakiran sistem informasi kepegawaian
6. Penguatan Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebijakan penanganan gratifikasi b. Penerapan SPIP c. Penanganan pengaduan masyarakat d. Implementasi <i>whistle-blowing system</i> e. Penanganan benturan kepentingan f. Pembangunan zona integritas Pembinaan APIP
7. Penguatan Akuntabilitas	pemuthakiran data kinerja
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> a. penyusunan Standar Pelayanan (SP) b. pelatihan budaya pelayanan prima c. Pembangunan dan pengembangan pelayanan terpadu d. inovasi pelayanan e. penanganan pengaduan pelayanan f. survey kepuasan masyarakat Penerapan teknologi informasi dalam pelayanan publik

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI

1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Batu dilakukan pada lingkup perangkat daerah dan Tingkat Pemerintah Kota Batu. Monitoring dimaksudkan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Pada proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditetapkan.

Lingkup perangkat daerah monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut :

- a. pertemuan rutin yang dipimpin oleh perangkat daerah untuk membahas hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
- b. pertemuan dengan pimpinan unit perangkat daerah untuk merespon permasalahan yang harus diselesaikan;
- c. survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- d. pengukuran target-target indikator reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi;
- e. pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan reformasi yang dikoordinasikan oleh inspektorat;

2. Evaluasi

Evaluasi Tim terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Pemerintah Kota Batu dilakukan setiap enam bulan dan tahunan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat kegiatan.

- a. Evaluasi semesteran ditingkat perangkat daerah yang dipimpin oleh pimpinan perangkat daerah untuk membahas hambatan yang dihadapi dan penyesuaian yang perlu dilakukan enam bulan atau satu tahun agar tidak terjadi permasalahan yang sama;
- b. Evaluasi ditingkat pemerintah kota dilaksanakan tiap semesteran atau tahunan di pimpin oleh Ketua Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batu;

Berbagai informasi yang digunakan sebagai pengambil keputusan dapat diperoleh dari :

- a. Hasil monitoring;
- b. Survey kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- c. Pengukuran target-target indikator;
- d. Pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan; reformasi yang dikoordinasikan oleh inspektorat;
- e. Nilai indeks reformasi birokrasi tahun sebelumnya;
- f. Hasil evaluasi secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi ditahun-tahun berikutnya.

BAB V PENUTUP

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batu Tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran Pemerintah Kota Batu. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang di dalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh kelompok kerja dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang di dalam dokumen ini sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor, sehingga terjalin keterpaduan pelaksanaannya.

Penyusunan rencana aksi dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Batu 2020-2024 dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan dan kemampuan SDM Pemerintah Daerah 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. Oleh karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan upaya perbaikan berkelanjutan. Setiap individual pegawai, pejabat, anggota Tim Reformasi Birokrasi, dan 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 Kota Batu harus terus dibangun agar dapat dibangun tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah telah berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi secara bersungguh-sungguh.

WALIKOTA BATU,

ttd

DEWANTI RUMPOKO

