

PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI REFORMASI
BIROKRASI PERANGKAT DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang : a. bahwa untuk memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi didesain secara tepat, dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta berdampak positif pada hasil pembangunan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, diperlukan evaluasi reformasi birokrasi;
- b. bahwa Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2026 mengamanatkan penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi pada Perangkat Daerah;
- c. bahwa untuk memberikan kesamaan persepsi dan langkah kerja dalam mengoordinasikan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Perangkat Daerah, perlu disusun petunjuk pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi pada Perangkat Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

- Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
 6. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 85) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 138);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 601);

10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2026 (**Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023 Nomor 12**);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI PERANGKAT DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Jawa Tengah.
2. Gubernur adalah Gubernur Jawa Tengah.
3. **Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah.**
4. **Inspektur adalah Inspektur Provinsi Jawa Tengah.**
5. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
6. **Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.**
7. **Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.**
8. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya **disingkat** RB merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.
9. **Evaluasi Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Evaluasi RB adalah serangkaian aktivitas pengambilan informasi, analisis, dan pemberian nilai dengan tujuan untuk mengukur kemajuan capaian pelaksanaan RB serta memberikan rekomendasi perbaikan yang berkelanjutan.**

10. *Self assessment* pelaksanaan RB adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
11. Asesor adalah pegawai di lingkungan Perangkat Daerah yang bertugas sebagai koordinator *self assessment* di Perangkat Daerah.
12. Tim Asesor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan *self assessment* pada Perangkat Daerah.
13. Agen Perubahan (*Agent of Change*) adalah individu/ kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya.
14. Evaluator adalah tim yang dibentuk oleh Inspektur untuk melaksanakan Evaluasi RB pada Perangkat Daerah
15. Kertas Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat KKE adalah lembar/isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan RB.
16. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikan atas penerapan RB pada evaluasi.
17. Laporan Kompilasi adalah gabungan dari LHE Perangkat Daerah.
18. Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh pejabat negara melalui harta kekayaan yang dimiliki oleh pejabat negara.
19. Laporan Harta Kekayaan Apratur Negara yang selanjutnya disingkat LHKAN merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh setiap aparatur negara, baik berupa LHKPN maupun Surat Pemberitahuan Tahunan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi RB ini dimaksudkan sebagai panduan bagi Asesor di Perangkat Daerah dan Evaluator dalam mengukur kemajuan pelaksanaan RB di lingkungan internal Pemerintah Daerah.
- (2) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi RB ini bertujuan untuk:
 - a. mendorong peningkatan dan percepatan implementasi RB;
 - b. memperoleh informasi mengenai implementasi RB;
 - c. menilai tingkat implementasi RB;

- d. memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan RB tahun berikutnya;
- e. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan RB; dan
- f. memonitor pelaksanaan tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi RB periode sebelumnya.

BAB III EVALUASI RB

Pasal 3

- (1) Evaluasi RB dilaksanakan dengan memperhatikan implementasi 6 (enam) area perubahan meliputi :
 - a. Manajemen Perubahan;
 - b. Penataan Tata Laksana;
 - c. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - d. Penguatan Akuntabilitas;
 - e. Penguatan Pengawasan; dan
 - f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
- (2) **Setiap area perubahan** terdiri atas:
 - a. Komponen Pengungkit; dan
 - b. Komponen Hasil.
- (3) **Komponen Pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan** aspek tata kelola (*governance*) internal Perangkat Daerah.
- (4) **Komponen Hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan** bagaimana *stakeholder* merasakan dampak/hasil dari perubahan yang telah dilakukan pada area pengungkit.

Pasal 4

- (1) Komponen Pengungkit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a terdiri atas 2 (dua) Sub Komponen yaitu :
 - a. Aspek Pemenuhan; dan
 - b. Aspek Reform.
- (2) **Setiap Sub Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas** 6 (enam) area perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1).

Pasal 5

- (1) Komponen Hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b terdiri atas 2 (dua) Sub Komponen yaitu :
 - a. Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif; dan
 - b. Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional.

- (2) Sub Komponen Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas beberapa kriteria meliputi :
 - a. Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
 - b. Indeks Manajemen Risiko;
 - c. Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi;
 - d. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - e. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Eksternal; dan
 - f. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Internal.
- (1) Sub Komponen Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas Indeks Kepuasan Masyarakat (Survei Eksternal).

Pasal 6

- (1) Evaluasi RB dilaksanakan oleh Tim Evaluator yang dibentuk oleh Inspektur.
- (2) Evaluasi RB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Tim Evaluator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibantu oleh Perangkat Daerah terkait.

Pasal 7

- (1) Evaluasi RB dilakukan dengan menggunakan kriteria penilaian sebagaimana tercantum KKE.
- (2) Perangkat Daerah melaksanakan *self assessment* pelaksanaan Evaluasi RB.
- (3) Asesor menjadi koordinator pelaksanaan *self assessment* sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 8

- (1) Hasil *self assessment* pelaksanaan Evaluasi RB Perangkat Daerah akan diverifikasi dan divalidasi oleh Tim Evaluator.
- (2) Tim Evaluator menyusun LHE berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi pelaksanaan RB Perangkat Daerah untuk selanjutnya diserahkan kepada Perangkat Daerah.

Pasal 9

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi RB Perangkat Daerah tercantum dalam Lampiran Peraturan Gubernur ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal

Pj. GUBERNUR JAWA TENGAH,

NANA SUDJANA

Diundangkan di Semarang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH,

SUMARNO

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN

NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR
TENTANG
**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
REFORMASI BIROKRASI PERANGKAT DAERAH**

**BAB I
PENDAHULUAN**

Dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah berupaya aktif untuk melakukan RB. Hal ini ditunjukkan dengan indeks RB di Provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan yang signifikan secara terus menerus sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Peningkatan capaian pelaksanaan RB tersebut dapat dilihat dari perolehan Indeks RB sebagai berikut :

Tabel. 1.1. Capaian Indeks RB Provinsi Jawa Tengah

No	Tahun	Indeks RB
1	2018	74,75
2	2019	76,99
3	2020	77,05
4	2021	78,97
5	2022	80,31

Selain itu peningkatan capaian pelaksanaan RB tergambar pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Sebagaimana misi kedua Gubernur Jawa Tengah yang tercantum dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023 yaitu “Mempercepat RB yang Dinamis serta Memperluas Sasaran ke Pemerintah Kabupaten/Kota”, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah berkomitmen mendorong peningkatan capaian Pelaksanaan RB di Kabupaten/Kota. Pelaksanaan sosialisasi, pendampingan sampai dengan monitoring dan evaluasi telah gencar dilaksanakan dan membawa dampak perubahan yang sudah mulai dirasakan oleh masyarakat.

Saat ini Pemerintah Pusat telah mengamanatkan agar pelaksanaan RB pada Pemerintah Daerah dapat difokuskan pada hal-hal yang memiliki dampak dan dapat dirasakan oleh masyarakat. Hal ini tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 dimana saat ini terdapat perubahan tujuan RB Birokrasi menjadi Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik dengan sasaran sebagai berikut:

- a. Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif;
- b. Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional.

Didalamnya memuat 21 (dua puluh satu) Kegiatan Utama dan indikatornya yang menjadi fokus penajaman pelaksanaan RB.

Agar pelaksanaan RB dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala sebagai informasi bagi Gubernur 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 RB tahun berikutnya.

BAB II

KETERKAITAN AREA PERUBAHAN DENGAN KEGIATAN UTAMA

Tujuan dari Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman adalah “Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik”. Tujuan ini harus diarahkan untuk dapat menjawab isu utama RB yang berkembang beberapa tahun terakhir. Isu tersebut adalah terkait dampak dan kontribusi RB pada Pembangunan Nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik, penciptaan pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan daya saing Indonesia dibanding dengan negara lainnya. Pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman, sasaran strategis RB disederhanakan menjadi dua aspek yaitu:

- a. Aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan
- b. Aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia.

Sasaran RB tersebut menjawab hal yang menjadi prioritas Presiden Republik Indonesia yaitu mewujudkan pemerintahan yang sederhana, simple, lincah, dan cepat. Selain itu, dalam beberapa kali kesempatan Presiden selalu menyampaikan bahwa yang menghambat pelayanan harus dipangkas, terutama yang lambat, berbelit-belit dan terdapat pungli. Hal ini tentu saja menjadi prioritas pelaksanaan RB yang harus dikawal bersama oleh setiap instansi pemerintah. Pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 setelah penajaman, kegiatan RB tidak lagi dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya. Sejalan dengan hal tersebut, evaluasi terhadap pelaksanaan RB di Provinsi Jawa Tengah mengadopsi mekanisme evaluasi pembangunan Zona Integritas (ZI) yang merupakan miniatur pelaksanaan RB yaitu dengan implementasi pada 6 (enam) area perubahan yang akan dikaitkan dengan 21 (dua puluh satu) kegiatan utama sebagai berikut:

Tabel. 2.1. Keterkaitan 6 Area Perubahan dengan 21 Kegiatan Utama

NO	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Kegiatan Utama	Area Perubahan
SS.1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel			
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agile</i>	Penataan Tata Laksana
S.2	Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan Baik	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
S.3	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional	Penataan Tata Laksana
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Penguatan akuntabilitas
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Services</i>)	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital	Peningkatan kualitas pelayanan publik
S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Pembangunan Zona Integritas di Perangkat Daerah	Penguatan pengawasan
		Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Penguatan pengawasan
		Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Penguatan pengawasan
		Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Penguatan pengawasan
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Penataan Tatalaksana
		Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan	Penataan Tatalaksana

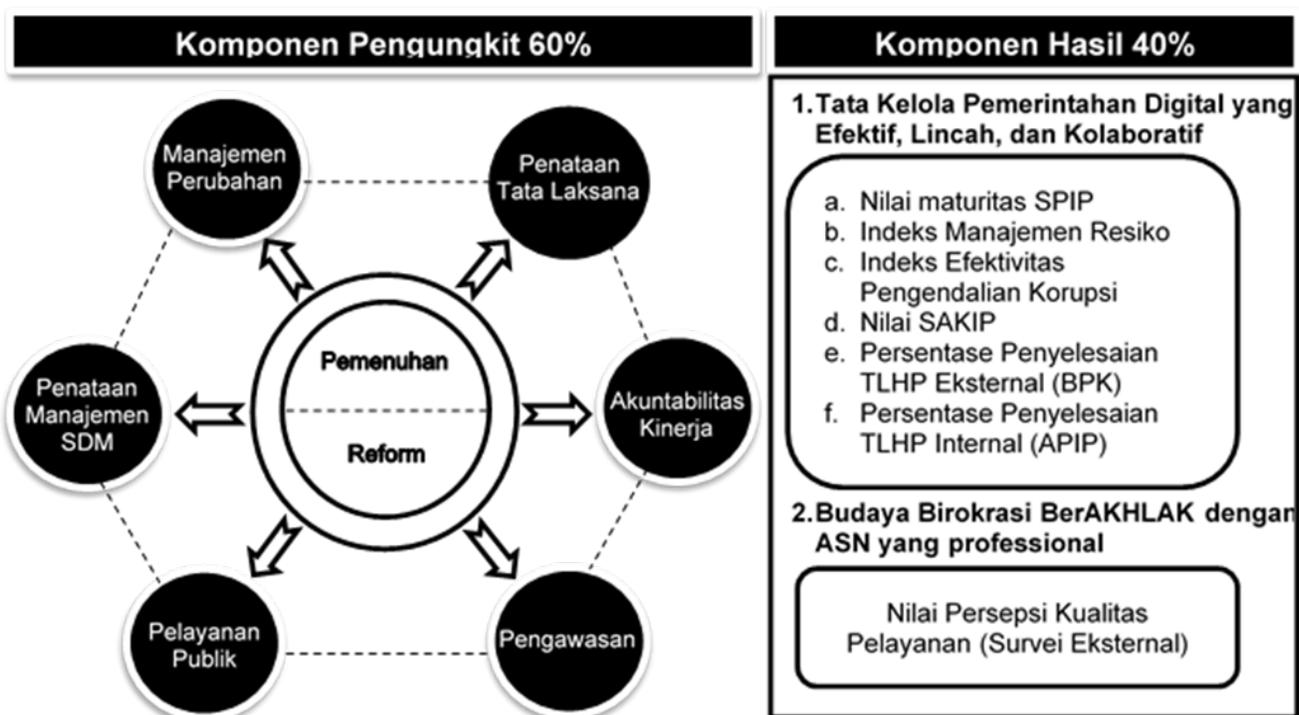
NO	Sasaran (<i>Immediate Outcome</i>)	Kegiatan Utama	Area Perubahan
S.8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	Pelaksanaan Arsip Digital	Penataan Tatalaksana
S.9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah, pengelolaan keuangan dan aset	Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Penataan Tatalaksana
		Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Penataan Tatalaksana
		Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Penataan Tatalaksana
SS.2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional			
S.1	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	Penataan Jabatan Fungsional	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
S.2	Terselenggaranya manajemen talenta ASN yang efektif dan efisien	Penguatan Manajemen Talenta ASN	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
S.3	Terwujudnya percepatan peningkatan kapasitas pegawai ASN	-	-
S.4	Terwujudnya rekrutmen pegawai ASN yang efektif dan efisien	-	-
S.5	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen ASN	-	-
S.6	Terwujudnya sistem kesejahteraan ASN yang adil, layak, dan berbasis kinerja	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
S.7	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	Penguatan Sistem Merit	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
		Pelaksanaan <i>Core Values</i> ASN	Manajemen Perubahan
		Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

BAB III
SELF ASSESSMENT PELAKSANAAN RB

A. Model *Self Assessment* Pelaksanaan RB

Model penilaian yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Dalam peraturan ini digunakan program-program RB sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran RB sebagai hasil sesuai keterkaitan dengan 21 kegiatan utama. Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Hubungan Komponen dan Indikator Pembangunan Komponen



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa kegiatan-kegiatan utama yang ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat memperbaiki manajemen internal seluruh instansi (arah kebijakan RB General) sehingga mampu menghasilkan sasaran tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif serta budaya birokrasi berAKHLAK dengan ASN yang profesional.

1. KOMPONEN PENGUNGKIT

Penilaian terhadap setiap kegiatan dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran RB 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. Pembangunan area pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran pelaksanaan RB.

Komponen pengungkit terdiri dari 2 (dua) aspek, yaitu Aspek Pemenuhan dan Aspek Reform. Kategori-kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 6 (enam) area perubahan RB, yaitu manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM Aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

a. Manajemen Perubahan

1) Aspek Pemenuhan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- a) Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai Pemerintah Daerah dalam melaksanakan RB;
- b) Perubahan pola pikir dan budaya kerja Perangkat Daerah yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
- c) Menurunnya resistensi terhadap perubahan;
- d) Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*) pada setiap perangkat daerah;
- e) Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan; dan
- f) Terimplementasinya *core value* ASN BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif).

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator pada aspek pemenuhan yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

- a) Penyusunan tim kerja;
- b) Rencana pembangunan RB;
- c) Pemantauan dan evaluasi pembangunan RB; dan
- d) Perubahan pola pikir dan budaya kerja.

2) Aspek Reform

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan area ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Komitmen dalam Perubahan:
 - 1) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi (dalam 1 tahun); dan
 - 2) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen.

b) Komitmen Pimpinan

Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan RB, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas didokumen perencanaan.

c) Membangun Budaya Kerja

Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

b. Penataan Tatalaksana

1) Aspek Pemenuhan

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) Meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di perangkat daerah;
- b) Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi integrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;
- c) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan; dan
- d) Meningkatnya kinerja di perangkat daerah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator pada aspek pemenuhan yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

a) Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

- (1) SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi;
- (2) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan; dan
- (3) Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi.

b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu:

- (1) Sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi;
- (2) Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi;
- (3) Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi; dan
- (4) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik.

c) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

- (1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
- (2) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi;

Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan.

b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;

- (1) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
- (2) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien.

c) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;

- (1) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi Perangkat Daerah secara optimal;
- (2) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi Perangkat Daerah secara optimal; dan
- (3) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi Perangkat Daerah secara optimal.

c. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

1) Aspek Pemenuhan

Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada perangkat daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Kondisi yang ingin dicapai adalah :

- a) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada Perangkat Daerah;
- b) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada Perangkat Daerah;
- c) Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada Perangkat Daerah;
- d) Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur Perangkat Daerah; dan
- e) Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada Perangkat Daerah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM, yaitu:

a) Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Kebutuhan pegawai yang disusun oleh perangkat daerah mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan;
- (2) Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; dan
- (3) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja perangkat daerah.

b) Pola Mutasi Internal

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Dalam melakukan pengembangan karir pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antarjabatan;
- (2) Dalam melakukan mutasi pegawai antarjabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan; dan
- (3) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

c) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Perangkat Daerah melakukan *Training Need Analysis* untuk pengembangan kompetensi;
- (2) Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai
- (3) Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan;
- (4) Pegawai di perangkat daerah telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;
- (5) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, perangkat daerah melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, *in-house training*, *coaching*, atau *mentoring*); dan
- (6) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

d) Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi;
- (2) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- (3) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik; dan
- (4) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian *reward*.

e) Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan; dan

f) Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti Data informasi kepegawaian Perangkat Daerah telah dimutakhirkan secara berkala.

2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya.

b) *Assessment* Pegawai

Diukur dengan melihat apakah hasil *assessment* telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai.

c) Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.

d. Penguatan Akuntabilitas

1) Aspek Pemenuhan

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan perangkat daerah. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) meningkatnya kinerja perangkat daerah; dan
- b) meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah.

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

a) Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen

perencanaan strategis perangkat daerah tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi Perangkat Daerah saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan Perangkat Daerah. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan perangkat daerah, sebagai berikut:

- (1) Perangkat Daerah telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- (2) Perangkat Daerah telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
- (3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini:

- (1) Dokumen perencanaan kinerja sudah ada;
- (2) Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil;
- (3) Terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- (4) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound* (SMART);
- (5) Laporan kinerja telah disusun tepat waktu;
- (6) Laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
- (7) Terdapat sistem informasi/mekanisme informasi kinerja; dan
- (8) Perangkat Daerah telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja;

2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Meningkatnya capaian kinerja perangkat daerah:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;

b) Pemberian *Reward and Punishment*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward and punishment* bagi organisasi;

c) Kerangka Logis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat penjenjangan kinerja (Kerangka Logis Kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

e. Penguatan Pengawasan

1) Aspek Pemenuhan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing Perangkat Daerah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara dan daerah oleh masing-masing Perangkat Daerah;
- b) Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada Perangkat Daerah; dan
- c) Meningkatnya sistem integritas di Perangkat Daerah dalam upaya pencegahan KKN.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:

a) Pengendalian Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Telah dilakukan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- (2) Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan.

b) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- (2) Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan;
- (3) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan

c) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait.

d) Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- (2) Pengaduan masyarakat ditindaklanjuti;
- (3) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- (4) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

e) *Whistle Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) *Whistle Blowing System* telah diterapkan;
- (2) Telah dilakukan evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*; dan
- (3) Hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti.

f) Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- (2) Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi;
- (3) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
- (4) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan; dan
- (5) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

2) Aspek Reform

a) Mekanisme Pengendalian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.

b) Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

c) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi

- (1) Penyampaian LHKPN; dan
- (2) Penyampaian LHKAN.

f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Aspek Pemenuhan

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing perangkat daerah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

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

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

a) Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
- (2) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
- (3) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan; dan
- (4) Telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan

b) Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- (2) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- (3) Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;
- (4) Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- (5) Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
- (6) Terdapat inovasi pelayanan.

c) Pengelolaan pengaduan

- (1) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!
- (2) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan; dan
- (3) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

d) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- (1) Telah dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- (2) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
- (3) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

e) Pemanfaatan Teknologi informasi

- (1) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
- (2) Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi; dan
- (3) Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi.

2. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- a) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik;
 - (1) Kesesuaian Persyaratan
 - (2) Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
 - (3) Kecepatan Waktu Penyelesaian;
 - (4) Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
 - (5) Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
 - (6) Kompetensi Pelaksana/Web;
 - (7) Perilaku Pelaksana/Web;
 - (8) Kualitas Sarana dan prasarana;
 - (9) Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
- b) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
 - (1) Waktu lebih cepat;
 - (2) Pelayanan publik yang terpadu;
 - (3) Alur lebih pendek/singkat;
 - (4) Terintegrasi dengan aplikasi.
- c) Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi
Indikator ini diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan serta media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 setelah penajaman merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat mewujudkan sasaran RB.

2. KOMPONEN HASIL

Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah beserta Perangkat Daerah dalam mewujudkan sasaran RB. Berdasarkan model Pengungkit-Hasil di atas, yang menjadi bagian dari Komponen Hasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah Dan Kolaboratif
Sasaran Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah Dan Kolaboratif diukur dengan menggunakan ukuran:
 1. Nilai Maturitas SPIP;
 2. Indeks Manajemen Resiko;
 3. Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi;
 4. Nilai SAKIP;
 5. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Eksternal (BPK);
 6. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Internal (APIP).

- b. Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Professional Sasaran Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah Dan Kolaboratif diukur dengan menggunakan ukuran Survei Kepuasan Masyarakat.

B. Mekanisme *Self Assesment* Pelaksanaan RB

1. METODOLOGI PENILAIAN

Metodologi yang digunakan untuk melakukan penilaian pada komponen pengungkit, adalah teknik "*criteria referenced test*" dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria penilaian dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan penilaian komponen hasil menggunakan hasil ketercapaian kinerja instansi, dan informasi terkini terkait instansi. Kriteria penilaian tertuang dalam KKE RB. Nilai akhir, kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim asesor.

2. TEKNIK PENILAIAN

Teknik penilaian pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik penilaian dapat dipilih untuk mendukung metode penilaian yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya penilaian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya. Pendokumentasian langkah penilaian dituangkan dalam KKE agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali.

3. ORGANISASI DAN JADWAL PENILAIAN

Pengorganisasian *self assesment* pelaksanaan RB pada Perangkat Daerah dilakukan oleh asesor. Hasil penilaian dilaporkan oleh pimpinan instansi kepada Inspektur Provinsi Jawa Tengah selaku evaluator melalui *google drive* yang telah disediakan. Waktu pelaksanaan Evaluasi RB pada Perangkat Daerah dilaksanakan sekurang-kurangnya setahun sekali.

4. SKEMA PENILAIAN

Penilaian pelaksanaan RB tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan RB Perangkat Daerah. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan RB adalah sebagai berikut:

- a) Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif pada Perangkat Daerah dalam melaksanakan program RB sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam KKE.

- b) Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
- 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variabel yaitu:
 - (i) komponen,
 - (ii) sub komponen; dan
 - (iii) indikator.
 - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:
 - a. Komponen Pengungkit 60% terdiri dari:
 - ☐ Sub Komponen Aspek Pemenuhan 30%;
 - Manajemen Perubahan 4%
 - Penataan Tata Laksana 3,5%
 - Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur 5%
 - Penguatan Akuntabilitas 5%
 - Penguatan pengawasan 7,5%
 - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 5%
 - ☐ Sub Komponen Aspek Reform 30%
 - Manajemen Perubahan 4%
 - Penataan Tata Laksana 3,5%
 - Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur 5%
 - Penguatan Akuntabilitas 5%
 - Penguatan pengawasan 7,5%
 - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 5%
 - b. Komponen Hasil 40% terdiri dari
 - ☐ Sub Komponen Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif 25%; dan
 - ☐ Sub Komponen Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional 15%.
 - 3) Setiap sub komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub- komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e atau numerik. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan- pernyataan yang menggunakan skala ordinal, jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.
 - 4) Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
 - 5) Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, asesor harus menggunakan professional judgement- nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.
 - 6) Setiap sub komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub

komponen tersebut. Setiap pertanyaan/ Pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.

- 7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal: sub-komponen Pengendalian Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - b. Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
 - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.

5. BOBOT DAN INDIKATOR

Bobot dan indikator dapat diatur setiap tahunnya dan bersifat dinamis. Ketentuan mengenai detail dari setiap komponen, teknik pengukuran, bobot dari setiap komponen/sub komponen, serta koefisien penilaian akan ditentukan oleh Tim Evaluator melalui keputusan inspektur. Koefisien penilaian ditetapkan dengan memperhatikan faktor-faktor berikut:

- 1) Terdapat kejadian Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang melibatkan Pimpinan/Pejabat dan/atau pegawai Perangkat Daerah;
- 2) Terdapat kasus atau pemberitaan negatif yang viral di media sosial atau media massa yang berkaitan dengan kinerja pelayanan; atau
- 3) Kondisi lain yang dianggap signifikan terhadap pelaksanaan RB.

Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan RB, dengan kategori sebagai berikut:

Kategori Hasil Evaluasi Reformasi Borokrasi		
Kategori	Nilai	Predikat
AA	>90-100	Istimewa
A	>80-90	Sangat Baik
BB	>70-80	Baik
B	>60-70	Cukup Baik
CC	>50-60	Cukup
C	>30-50	Kurang
D	0-30	Sangat Kurang

6. PELAPORAN

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan pelaksanaan RB Perangkat daerah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:

- a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Kalimat laporan tidak boleh menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data; dan
- b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

BAB IV PENUTUP

Evaluasi RB merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, evaluator harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang RB, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan pelaksanaan RB di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dan Biro Organisasi SETDA Provinsi Jawa Tengah.

Pj. GUBERNUR JAWA TENGAH,

NANA SUDJANA