



BUPATI MUARA ENIM
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI MUARA ENIM

NOMOR 52 TAHUN 2019

TENTANG

GRAND DESIGN DAN *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI
KABUPATEN MUARA ENIM 2019-2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUARA ENIM,

Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025 dan dengan berakhirnya *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim Tahun 2019-2023, maka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelanjutan perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2019-2023.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

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 dua kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Muara Enim Tahun 2016 Nomor 2), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Nomor 8 Tahun 2019);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENETAPAN *GRAND DESIGN* DAN *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN.

BAB I

Ketentuan Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Muara Enim.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
3. Bupati adalah Bupati Muara Enim.
4. *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah Rancangan Induk yang berisi langkah-langkah umum penataan organisasi, penataan tatalaksana, penataan manajemen sumber daya manusia aparatur, penguatan sistem pengawasan intern, penguatan akuntabilitas, peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan praktek KKN. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasional *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasional *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang merupakan rencana rinci Reformasi Birokrasi dari satu tahapan ke tahapan lain selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.

Pasal 2

Dengan Peraturan Bupati ini menetapkan *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten.

Pasal 3

Program Reformasi Birokrasi Kabupaten meliputi :

- a. *Quick Wins*;
- b. Program Manajemen Perubahan;
- c. Program Penataan Peraturan Perundang-Undangan;
- d. Program Penataan dan Penguatan Organisasi;
- e. Program Penataan Tatalaksana;
- f. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur;
- g. Program Kegiatan Pengawasan;
- h. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
- i. Program Peningkatan Pelayanan Publik; dan
- j. Program Monitoring dan Evaluasi.

Pasal 4

Grand Design dan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud Pasal 1 dijadikan acuan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik di Kabupaten.

Pasal 5

Grand Design dan *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana di maksud Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 6

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Peraturan ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Muara Enim
pada tanggal 12 November 2019

Plt. BUPATI MUARA ENIM,
WAKIL BUPATI,

Dto

JUARSAH

Diundangkan di Muara Enim
pada tanggal 12 November 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MUARA ENIM,

Dto

HASANUDIN
BERITA DAERAH KABUPATEN MUARA ENIM TAHUN 2019 NOMOR 52

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI MUARA ENIM
NOMOR : 52 TAHUN 2019
TANGGAL : 12 Desember 2019

**GRAND DESIGN DAN ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KABUPATEN MUARA ENIM 2019-2023**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Kabupaten Muara Enim telah menyelesaikan *Road Map* Reformasi Birokrasi tahun 2013-2018 yang berisi serangkaian rencana kerja dan berkelanjutan, yang menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam kurun waktu lima tahun yakni dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2018. *Road Map* tersebut merupakan alat bantu bagi Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang menggambarkan rencana Reformasi Birokrasi dari satu tahap ke tahapan berikutnya selama lima tahun dengan sasaran tahunan yang jelas. Sasaran tahun pertama akan menjadi dasar bagi sasaran tahun berikutnya, demikian seterusnya.

Dengan selesainya *Road Map* Reformasi Birokrasi tahun 2013-2018, tentu sudah banyak capaian yang signifikan dalam proses perubahan elemen-elemen birokrasi, seperti kelembagaan (organisasi), tatalaksana, peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, serta hal yang penting dalam Reformasi Birokrasi yakni perubahan pola pikir (*mind-set*) dan pengembangan budaya kerja (*culture-set*) aparatur. Namun demikian, perubahan-perubahan yang telah dilakukan bukanlah hasil akhir yang final. Pemerintah Daerah dituntut untuk selalu dinamis merespon dinamika lingkungan strategi sehingga Reformasi Birokrasi merupakan proses berkelanjutan, membutuhkan waktu yang panjang, biaya yang tidak sedikit, serta konsistensi, kesabaran, pantang menyerah dan pengorbanan besar dari para pelakunya.

Berakhirnya *Road Map* Reformasi Birokrasi tahun 2013-2018 juga menjadi perhatian karena peran strategis Reformasi Birokrasi dalam mendukung akselerasi pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Muara Enim sebagaimana tertuang dalam rencana pembangunan jangka menengah maupun jangka panjang. Sampai saat ini, birokrasi masih menjadi salah

satu motor utama dalam pencapaian visi dan misi daerah dengan kompetensi sumber daya manusianya, pengalaman dan pengorganisasian yang telah dilakukan. Dengan demikian, pembenahan motor pembangunan melalui program Reformasi Birokrasi merupakan salah upaya yang dapat dilakukan untuk memastikan pencapaian visi dan misi daerah.

Untuk itu, upaya menjaga kesinambungan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dirasakan penting selain untuk melanjutkan proses perubahan/perbaikan dalam birokrasi, juga untuk mendukung pencapaian visi dan misi daerah melalui penyusunan dokumen *Road Map* reformasi birokrasi.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi diharapkan tetap menggunakan pendekatan yang sistematis, terstruktur, bertahap, dimana satu tahapan harus menghasilkan output yang memberikan dampak penguatan perubahan pada tahapan selanjutnya. Hasil-hasil yang telah diperoleh dari yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Muara Enim sebelumnya, menjadi dasar bagi pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tahapan selanjutnya. Diharapkan dengan keberlanjutan pelaksanaan Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim Tahun 2019 - 2023, pada akhirnya dapat mendukung akselerasi terwujudnya Pemerintah Kabupaten Muara Enim untuk Rakyat yang Agamis, Berdaya Saing, Mandiri, Sehat dan Sejahtera.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim Tahun 2019-2023 dimaksudkan untuk menghasilkan rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam kurun waktu lima tahun yakni dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, sebagai alat bantu bagi Pemerintah Daerah Muara Enim untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dapat mendorong terwujudnya visi dan misi pembangunan yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan lingkungan strategis Kabupaten Muara Enim.

2. Tujuan

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim Tahun 2019-2023 bertujuan antara lain untuk :

- a. menyediakan acuan dan pedoman resmi bagi Pemerintah Kabupaten Muara Enim dalam penyusunan program dan kegiatan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim.
- b. mendukung terwujudnya visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pembangunan yang tercantum dalam RPJPM Kabupaten Muara Enim.
- c. mendorong terwujudnya koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi pembangunan antar Perangkat Daerah Kabupaten Muara Enim.
- d. menyediakan tolak ukur untuk menilai dan mengevaluasi kinerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim;
- e. menciptakan tata kelola pemerintahan yang partisipatif, responsif, dan akuntabel dalam melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan.

BAB II
CAPAIAN REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN MUARA ENIM

A. Target Reformasi Birokrasi

Target Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim bukanlah target-target kuantitatif yang harus dicapai pada tiap indikator atau wilayah perubahan. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 19 Tahun 2012 tentang *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim, tujuan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim adalah:

1. Terwujudnya pencapaian arah dan acuan bagi seluruh komponen pembangunan baik pemerintah, masyarakat maupun dunia usaha dalam mewujudkan cita-cita sesuai dengan visi, misi dan arah yang telah disepakati bersama;
2. Terwujudnya model manajemen pemerintahan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, peningkatan pelayanan publik, dan peningkatan partisipasi masyarakat dengan menekankan pada efisiensi, efektivitas dan keadilan;
3. Terwujudnya sosok aparatur negara yang profesional, bersih dari praktek KKN, dan berintegritas tinggi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia dan aparatur negara yang kompeten dalam sebuah sistem yang terintegrasi dan tersentralisasi;
4. Tersedianya ruang bagi para *Stakeholder* untuk mendapatkan pelayanan publik yang prima melalui perkonsultasian dan advokasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang tepat dan bermanfaat;
5. Terselenggaranyapenyelenggaraan pelayanan publik yang *Exelence*.

Adapun sasaran Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut:

1. Penguatan sistem perencanaan kegiatan pembangunan daerah dengan memperhatikan kemanfaatan guna tersedianya masukan baik berupa perumusan maupun rekomendasi kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang handal sesuai dengan arah kebijakan Reformasi Birokrasi; Peningkatan kompetensi dan kapasitas sumber daya aparatur daerah melalui berbagai program pengembangan

pegawai; serta penguatan manajemen pembangunan daerah yang mampu mengarahkan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif, dan proses yang mempertimbangkan nilai-nilai akademik dan kemanfaatan.

2. Peningkatan mutu hasil pembangunan daerah dengan mengedepankan uji sahih atas berbagai model manajemen pemerintahan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, peningkatan pelayanan publik, dan peningkatan partisipasi masyarakat dengan menekankan pada efisiensi, efektivitas dan keadilan; serta penguatan sosialisasi dan diseminasi hasil-hasil pembangunan daerah melalui memanfaatkan berbagai media yang tepat.
3. Penataan Peraturan Kabupaten Muara Enim yang meliputi identifikasi dan sinkronisasi per-uu-an; Penataan dan Penguatan Organisasi yang meliputi pemetaan tugas dan fungsi unit kerja, dan penguatan unit kerja yang menangani organisasi, tatalaksana, kepegawaian, dan pelayanan publik; Penataan tatalaksana yang meliputi penyusunan SOP dan e-government; Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur yang meliputi perbaikan sistem rekrutmen, penyusunan uraian jabatan, peringkat jabatan, standar kompetensi jabatan, profile kompetensi pegawai, indikator kinerja, pemutakhiran data pegawai, dan penyelenggaraan diklat pegawai berbasis kompetensi; Penguatan Pengawasan yang meliputi peningkatan ketaatan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, peningkatan kinerja dan pertanggungjawaban keuangan; penguatan Akuntabilitas Kinerja yang meliputi peningkatan kualitas LAKIP, pengembangan sistem kinerja, tersusunnya Indikator Kinerja Utama (IKU), Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang meliputi penerapan Standar Pelayanan Publik (SPP) di setiap unit kerja, dan peningkatan partisipasi masyarakat; Penyelenggaraan Monitoring dan Evaluasi yang tepat waktu dan bermanfaat.
4. Peningkatan dan percepatan pelayanan publik melalui Quick Wins yang meliputi: Perbaikan pelayanan melalui penerapan e-services perizinan.

Grand Design dan Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 19 Tahun 2012 juga telah menetapkan program *quick wins* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim yang meliputi :

1. *E-service* Bidang Pelayanan Dasar
2. *E-Service* Bidang Perizinan
3. *E-Service* Bidang Pelayanan lainnya
4. *E-Procurement*

Selanjutnya telah ditentukan pula serangkaian program/kegiatan yang meliputi beberapa area perubahan seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Program/Kegiatan RB 2014 - 2018

PROGRAM RB	KERANGKA WAKTU					KET.
	2014	2015	2016	2017	2018	
PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN						
1. Pembentukan Tim Manajemen Perubahan	•					
2. Penyusunan Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi Komunikasi	•					
3. Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan dalam rangka RB						
PROGRAM PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN						
4. Penataan berbagai Per-UU-an yang dikeluarkan /diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten Muara enim		•	•	•	•	
5. Restrukturisasi / Penataan tugas unit kerja di Kabupaten Muara Enim		•	•			
6. Penguatan Unit Organisasi yang secara fungsional melaksanakan fungsi organisasi, tatalaksana, kepegawaian dan diklat.			•	•	•	
7. Penyusunan Dokumen SOP Penyelenggara tugas dan fungsi yang disahkan			•	•	•	
8. Pembangunan / pengembangan e-office / e-government di Kabupaten Muara Enim			•	•	•	
PROGRAM PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR						
9. Penataan Sistem Rekrutmen pegawai		•	•	•	•	

PROGRAM RB	KERANGKA WAKTU					KET.
	2014	2015	2016	2017	2018	
10. Analisis Jabatan		•	•	•	•	
11. Evaluasi Jabatan		•	•	•	•	
12. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan		•	•	•	•	
13. Assesment individu berdasarkan kompetensi		•	•	•	•	
14. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Individu		•	•	•	•	
15. Pembangunan / pengembangan data base pegawai		•	•	•	•	
16. Pengembangan Diklat Pegawai berbasis Kompetensi		•	•	•	•	
PROGRAM PENGUATAN PENGAWASAN						
17. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		•	•	•	•	
18. Peningkatan Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebagai Quality Assurance dan Consulting		•	•	•	•	
PROGRAM PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA						
19. Penguatan AKIP		•	•	•	•	
20. Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Organisasi		•	•	•	•	
21. Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)		•	•	•	•	
22. Penerapan Standar Pelayanan di setiap unit kerja		•	•	•	•	
PROGRAM MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN						
23. Monitoring		•	•	•	•	
24. Evaluasi Tahunan		•	•	•	•	
25. Evaluasi menyeluruh (semester kedua tahun 2014)					•	

B. Hasil Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim

Secara resmi, Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim diawali dengan Kickoff yang pada waktu itu dihadiri langsung oleh Wakil

Menteri PAN RB waktu itu, Eko Prasjojo, pada 18 Nopember 2013 di Kabupaten Muara Enim. Sebelum dilakukan kickoff tersebut, proses persiapan telah dilakukan bahkan sejak tahun 2010, ketika Pemerintah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi (RMRB) 2010-2014. Pemerintah Kabupaten Muara Enim telah melakukan serangkaian kegiatan walaupun belum secara resmi melaksanakan program reformasi birokrasi. Hingga akhirnya, pada tahun 2012 diterbitkan Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 19 Tahun 2012 tentang *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Dengan persiapan yang matang tersebut, Pemerintah Kabupaten Muara Enim pada akhirnya terpilih menjadi salah satu kabupaten percontohan (pilot project) Reformasi Birokrasi berdasar Keputusan Menteri PAN dan RB Nomor 96 Tahun 2013 tentang Penetapan *Pilot Project* Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Daerah.

Selanjutnya terkait dengan program Reformasi Birokrasi, beberapa kebijakan dan program yang mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dilakukan sebelum dan setelah *kickoff*, antara lain:

1. Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 24 Tahun 2012 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
2. Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 27 Tahun 2013 tentang Penerapan dan Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim dan Keputusan Bupati Muara Enim Nomor : 96/KPTS/IV/2013 tentang Pembentukan Tim Percepatan Pelaksanaan Penerapan dan Pencapaian SPM Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
3. Penyusunan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja pada tahun 2018.
4. Melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang dimulai sejak tahun 2013.
5. Melakukan evaluasi dan penataan struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Muara Enim yang telah diwujudkan dalam bentuk penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor

- 14 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Muara Enim serta Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Muara Enim.
6. Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 29 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 3 Tahun 2013 tentang Standarisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Kabupaten Muara Enim sebagai bentuk peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan instansi pemerintah kepada masyarakat.
 8. Bekerjasama dengan Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara RI untuk melakukan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) pada tahun 2015, yang diharapkan diperoleh gambaran diklat-diklat yang dibutuhkan oleh PNS untuk menunjang profesionalisme sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
 9. Bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara RI melaksanakan penilaian kompetensi manajerial yang bertujuan menilai PNS yang sedang dan atau akan menduduki jabatan struktural, khususnya untuk jabatan Eselon III dan Eselon II dengan menggunakan Metode *Assesment Centre* pada tahun 2015.
 10. Menetapkan RSUD dr. H. M. Rabain Kabupaten Muara Enim sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK) yang akan diikuti SKPD-SKPD lainnya sejak tahun 2014.
 11. Menggunakan sistem finger print sebagai absen elektronik yang terhubung secara online ke Badan Kepegawaian Daerah, sejak tahun 2012 di seluruh SKPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
 12. Mengembangkan layanan berbasis Teknologi Informasi Komputer (TIK), terdiri dari:
 - a. Sistem Pembangunan Informasi Layanan Publik melalui situs www.muaraenimkab.go.id
 - b. Layanan Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik (LPSE)
 - c. Sistem Informasi Manajemen Pengendalian Pembangunan Daerah (SIMDALBANGDA)
 - d. Pembangunan Jaringan Data dan Informasi Hukum (JDIH)
 - e. Pembangunan Sistem Informasi PBB dan BPHTB Online

- f. Bekerjasama dengan BPKP dalam pengembangan SIMDA
- g. SMS Gateway
- h. Aplikasi E-Perizinan

Selanjutnya proses Reformasi Birokrasi di Muara Enim terus berlanjut dengan berbagai program sesuai dengan *Roadmap* yang telah disusun. Hasilnya, di bidang pengelolaan anggaran, berdasarkan penilaian dari Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) Pemerintah Kabupaten Muara Enim mendapatkan penilaian Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) di tahun 2014. Hasil ini melampaui target dari RPJMD Kabupaten Muara Enim Tahun 2013-2018, dimana pada tahun 2014 ditargetkan hanya mendapat penilaian WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Capaian lainnya, nilai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2013 adalah CC, Indeks Kepuasan Masyarakat kategori Baik, dan penghargaan Adipura untuk kesembilan kalinya secara berturut-turut sebagai kota kecil terbersih di Indonesia di tahun 2014. Selain itu Indeks Pembangunan Manusia (IPM) kabupaten Muara Enim mengalami peningkatan yaitu 71,82, yang menempati posisi ke-3 dari 17 kabupaten/kota se-Sumatera Selatan.

Di bidang kepegawaian, sejak 1 Januari 2014 setiap aparatur di Kabupaten Muara Enim telah membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Selain itu, untuk mensejahterakan aparturnya, Pemerintah Kabupaten Muara Enim memberikan tunjangan kinerja yang diberlakukan pada awal Januari 2015. Tunjangan kinerja ini berdasarkan dua penilaian yaitu penilaian capaian kinerja dan penilaian terhadap kehadiran, dimana tunjangan kinerja akan dikurangi pada pegawai yang nilai capaian kinerja dan kehadirannya tidak mencukupi.

Seiring dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, berkembangnya inovasi sebagai wujud budaya birokrasi menjadi sangat penting dalam instansi pemerintah. Adanya inovasi akan menjadi faktor pengungkit dan faktor pemicu dalam percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Begitu pentingnya inovasi, pemerintah bahkan telah menetapkan kebijakan "*One Agency One Innovation*" yaitu sebuah gerakan yang mewajibkan setiap Kementerian/Lembaga dan pemerintah Daerah

menciptakan minimal 1 (satu) inovasi setiap tahun. Begitu pula di Kabupaten Muara Enim, Pemerintah Daerah terus berupaya keras untuk menumuhkan inovasi-inovasi di lingkup Perangkat Daerah melalui Laboratorium Inovasi dan diikuti dengan Gelar Inovasi Daerah setiap tahunnya.

Selain itu Kabupaten Muara Enim juga memperoleh penghargaan atas keikutsertaan 7 (Tujuh) Inovasi dalam kompetisi inovasi pelayanan publik (KIPP) 2018 melalui sinovik yaitu :

1. Rumah UMKMK Gerbang Serasan
2. Silahkan Deh (Layanan keuangan dan aset daerah).
3. Amnesty Tangki Septic Bocor
4. Pengelolaan dana CSR dengan pola Musrenbang
5. Gerbang serasan
6. Kader cerdas peduli AKI dan AKB desa Darmo
7. Simpapdes (Sistem Informasi Penjaringan Aparatur Pemerintah Desa)

Seperti dikutip dari Kementerian PAN dan RB, ada 2 (dua) inovasi yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim bahkan dapat menembus 99 besar kompetisi, yakni “Rumah UMKMK Gerbang Serasan” dan “si LaKan Deh”. Keduanya merupakan salah satu bagian dari 7 (tujuh) inovasi yang diikutsertakan dalam kompetisi.

Sebagai gambaran, Rumah UMKMK Gerbang Serasan adalah sebuah inovasi yang dikembangkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Muara Enim untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKM). Program yang masuk Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2018 ini turut mengikis angka kemiskinan di daerah tersebut dari 17.98% pada 2008 menjadi 13.19% pada tahun 2017, atau menurun 4.79%.

Sejak tahun 2016, Gerbang Serasan yang telah dikunjungi oleh 1.620 ini tidak hanya berperan sebagai pusat inovasi dan pelatihan serta konseling, namun juga sebagai pusat galeri dari hasil produksi UMKMK unggulan. Program ini berdampak pada pendapatan pelaku UMKMK meningkat rata-rata 59% dan menciptakan lapangan usaha baru sebesar 33%, Jumlah UMKM juga bertambah dari 4.123 unit usaha di tahun 2015 menjadi 4.546 unit usaha di tahun 2016. Keberadaan Rumah UMKMK Gerbang Serasan

ini juga mengajarkan pelaku UMKMK mengenai manajemen, pemasaran, hingga ke pelayanan produk.

Untuk memastikan keberlanjutan inovasi ini, Pemerintah Kabupaten Muara Enim telah menerbitkan Surat Keputusan Kepala Sekretariat Gerbang Serasan Nomor 262/KPTS/BAPPEDA-EKO/2015 dan Surat Keputusan Bupati Muara Enim Nomor 79/KPTS/BAPPEDA-2/2017 tentang Rumah Usaha Mikro Kecil Menengah dan Koperasi (UMKMK) Gerbang Serasan Kabupaten Muara Enim.

Lebih lanjut, sejak diterapkan inovasi yang diberi nama 'si LaKan Deh' pada tahun 2015, Kabupaten Muara Enim, berhasil mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan daerah sebanyak 5 kali sejak tahun 2013, dan kenaikan peringkat penilaian SAKIP menjadi BB pada tahun 2017. Inovasi yang masuk Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2018 ini merupakan upaya yang dilakukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Muara Enim untuk meningkatkan kualitas proses perencanaan dan penganggaran yang tepat waktu dan laporan keuangan dan aset yang akuntabel.



Gambar 2.1. Tim Kabupaten Muara Enim, saat presentasi dan wawancara Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2018 di Kementerian PANRB

Dengan adanya inovasi layanan “si LaKan Deh” ini, maka ada percepatan dalam penyusunan anggaran, penataan keuangan, serta penataan aset. Selain itu, laporan keuangan juga menjadi lebih cepat selesai,” ungkapnya saat presentasi dan wawancara Top 99 Inovasi Pelayanan Publik di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, beberapa waktu lalu.

Keberhasilan serta keberlanjutan inovasi ‘si LaKan Deh’ ini tak lepas dari dukungan dan komitmen pemimpin daerah. Salah satunya adalah dengan diterbitkannya Keputusan Bupati Muara Enim Nomor 220/KPTS/BPKAD/2014 tentang Pembentukan Tim Pengelola Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah, dan Penunjukan Operator Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah SKPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Muara Enim Tahun 2014. Keputusan Bupati ini diperbarui setiap tahun. Selanjutnya, regulasi tersebut juga didukung dengan Surat Bupati Muara Enim dengan nomor : 910/646/BPKAD-4/2018 tanggal 23 April 2018 kepada Kepala Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten Muara Enim untuk memanfaatkan Laboratorium Keuangan dalam penginputan pra RKA-SKPD Tahun Anggaran 2019.

C. Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Muara Enim juga telah melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang terakhir kali dilakukan pada tahun 2019 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.2
Hasil PMPRB Kabupaten Muara Enim 2019

Area Perubahan Reformasi Birokrasi	Nilai		
	Pemda	Unit	RB
I. MANAJEMEN PERUBAHAN (5)	2.50	2.50	5.00
1. Tim Reformasi Birokrasi (1)			
a. Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk			
b. Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi			
c. Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti			
2. Roadmap Reformasi Birokrasi (1)			

Area Perubahan Reformasi Birokrasi	Nilai		
	Pemda	Unit	RB
a. <i>Roadmap/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja</i> telah disusun dan diformalkan b. <i>Roadmap</i> telah mencakup 8 area perubahan c. <i>Roadmap</i> telah mencakup "quick win" d. Penyusunan <i>Roadmap</i> telah melibatkan seluruh unit organisasi e. Telah terdapat sosialisasi/internalisasi <i>Roadmap/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi</i> unit kerja kepada anggota organisasi			
3. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi (2)			
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. Paraasesor 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 (1)			
a. Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja 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/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>agent of change</i> ataupun <i>role model</i>			
II. PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (5)	3.75	1.25	5.00
1. Harmonisasi (2,5)			
a. Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron yang akan direvisi/dihapus b. Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron			
2. Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan (2,5)			
a. Adanya Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/policy paper, dan Paraf Koordinasi b. Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan			
III. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI (6)	4.50	1.50	6.00
1. Evaluasi (3)			
a. Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan 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			

Area Perubahan Reformasi Birokrasi	Nilai		
	Pemda	Unit	RB
f. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja 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 (3)			
a. Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi			
IV. PENATAAN TATALAKSANA (5)	3.00	2.000	5.00
1. Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5)			
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 e. Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang			
2. E-Government (2)			
a. Sudah memiliki rencana pengembangan e-government di lingkungan instansi b. Sudah dilakukan pengembangan e-government di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem data base SDM, dll)			
3. Keterbukaan Informasi Publik (1,5)			
a. Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian) b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik			
4. Kualitas Pengelolaan Arsip			
a. Hasil Pengawasan Kearsipan			
V. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)	11.50	3.50	15.00
1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (1)			
a. Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan b. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan c. Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan d. Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja			
2. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN (2)			

Area Perubahan Reformasi Birokrasi	Nilai		
	Pemda	Unit	RB
a. Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat b. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (<i>online</i>) c. Persyaratan jelas, tidak diskriminatif d. Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN e. Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka			
3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (1)			
a. Telah ada standar kompetensi jabatan b. Telah dilakukan asesment pegawai c. Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi d. 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 (6)			
a. Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan b. Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan c. Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan objektif d. Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen e. Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka			
5. Penetapan kinerja individu (2)			
a. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian reward and punishment lainnya b. Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja			
6. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (1)			
a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan b. Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi c. Adanya pemberian sanksi dan imbalan (<i>reward</i>)			
7. Pelaksanaan evaluasi jabatan (1)			
a. Informasi faktor jabatan telah disusun b. Peta jabatan telah ditetapkan c. Kelas jabatan telah ditetapkan d. Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ			
8. Sistem Informasi Kepegawaian (1)			
a. Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan b. Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan c. Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM			
VI. PENGUATAN AKUNTABILITAS (6)	3.00	3.00	6.00
1. Keterlibatan pimpinan (2)			
a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala			
2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (4)			

Area Perubahan Reformasi Birokrasi	Nilai		
	Pemda	Unit	RB
a. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja b. Apakah pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun c. Sistem Pengukuran Kinerja telah dirancang berbasis elektronik d. Sistem Pengukuran Kinerja dapat diakses oleh seluruh unit			
VII. PENGUATAN PENGAWASAN (12)	6.75	5.25	12.00
1. Gratifikasi (1,5)			
a. Telah 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 f. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)			
2. Penerapan SPIP (1,5)			
a. Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP b. Maturitas SPIP			
3. Pengaduan Masyarakat (2)			
a. Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat			
4. Whistle-Blowing System (1,5)			
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			
5. Penanganan Benturan Kepentingan (1,5)			
a. Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan			
6. Pembangunan Zona Integritas (2,5)			
a. Telah dilakukan penancangan zona integritas b. Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas c. Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan d. Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "menuju WBK/WBBM"			
7. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) (1,5)			
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 client dan audit berbasis risiko e. Indeks Internal Audit Capability Model (IACM)			
VIII. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (6)	1.50	4.50	6.00
1. Standar Pelayanan (1)			
a. Terdapat kebijakan standar pelayanan			
2. Budaya Pelayanan Prima (1)			

Area Perubahan Reformasi Birokrasi	Nilai		
	Pemda	Unit	RB
a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima (contoh: kode etik, estetika, capacity building, pelayanan prima) b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media c. Telah terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/reintegrasi e. Terdapat inovasi pelayanan			
3. Pengelolaan Pengaduan (1,5)			
4. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (1,5)			
5. Pemanfaatan Teknologi Informasi (1)			
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			
KAPASITAS DAN AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI (20)			20
1. Nilai Akuntabilitas Kinerja (14)			
2. Nilai Kapasitas Organisasi (Survei Internal) (6)			
PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (10)			10
1. Nilai Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (7)			
2. Opini BPK (3)			
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)			10
1. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (10)			

Sumber: LKE PMPRB 2019

Dari tabel dapat dilihat bahwa Pemerintah Kabupaten Muara Enim telah dapat memenuhi seluruh persyaratan dokumen dan administratif sebagaimana di persyaratkan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

D. Hasil Penilaian Kementerian PAN dan RB

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, penilaian juga dilakukan secara langsung Kementerian PAN dan RB. Berikut disampaikan inti surat hasil penilaian Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Dalam suratnya disampaikan bahwa, Kementerian PAN dan RB sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 Tentang *Roadmap* Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, telah melakukan evaluasi

atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Muara Enim.

Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah, dimana cakupan evaluasi hingga ke unit kerja yang tidak diatur pada pedoman sebelumnya. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi dalam rangka mencapai sasaran, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang semakin membaik. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Adapun simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut :

1. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim adalah 61,99 dengan kategori "B" terinci sebagai berikut :

Tabel 2.3
Hasil Penilaian Kemen PAN dan RB

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2017	2018
	Komponen Pengungkit			
1.	Manajemen Perubahan	5,00	2,38	1,81
2.	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5,00	1,46	1,15
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	2,84	2,07
4.	Penataan Tatalaksana	5,00	2,51	2,70
5.	Penataan Sistem Manajemen SOM	15,00	10,79	11,67
6.	Penguatan Akuntabilitas	6,00	3,65	4,00
7.	Penguatan Pengawasan	12,00	4,83	
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	3,56	3,66
	Total Komponen Pengungkit (A)	60,00	32,02	31,54
	Komponen Hasil			
1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	9,18	9,80
2.	Survei Internal Integritas Organisasi	6,00	4,08	3,95

	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	7,00	5,51	5,72
	Opini BPK	3,00	3,00	3,00
	Survei Eksternal Pelayanan Publik	10,00	7,20	7,98
	Total Komponen Hasil (8)	40,00	28,97	30,45
	Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)	100,00	60,99	61,99

2. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Muara Enim dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi selama tahun 2018, terlihat dari adanya dukungan dan komitmen pimpinan untuk melakukan berbagai perubahan serta untuk memperbaiki kondisi yang ada, diantaranya penguatan APIP, peningkatan implementasi SPIP, serta dengan pembangunan Zona Integritas di beberapa unit percontohan. Berikut beberapa catatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Muara Enim, yaitu :
- pelaksanaan reformasi birokrasi baru terlihat pada Tim Reformasi Birokrasi Internal Pemerintah Kabupaten Muara Enim, sedangkan pada perangkat daerah masih bersifat formalitas dan belum mampu menyentuh perubahan mendasar terkait perubahan pola pikir dan budaya kinerja.
 - masih terdapat definisi kinerja yang belum jelas, sehingga menimbulkan ketidakselarasan kinerja antara Pemerintah Kabupaten Muara Enim dengan Perangkat Daerah.
 - pelaksanaan delapan (8) area perubahan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Muara Enim masih belum terintegrasi terkait pencapaian kinerja organisasi dan masih merupakan pemenuhan dokumentasi formal.
 - pelaksanaan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang masih berlaku masih belum seluruhnya, serta pelaksanaan pengendalian terhadap penyusunannya masih belum memadai.
 - kualitas penataan kearsipan yang masih belum bagus, hal ini terlihat dari Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI dengan nilai 54,16 atau predikat Kurang.
 - Kinerja individu belum sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi, sehingga pengukuran capaian kinerjanya dapat digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment.
 - APIP belum diperankan secara optimal terkait perbaikan tata kelola dan pelaksanaan RB di internal Kabupaten Muara Enim.

- h. Hampir seluruh ASN belum menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.
3. Kementerian PAN dan RB telah melakukan survei internal Pemerintah Kabupaten Muara Enim terkait pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan hasil sebagai berikut:

a. Integritas Jabatan

Survei ini dilakukan untuk melihat tingkat integritas pegawai terhadap jabatan yang diembannya. Dari survei yang telah dilakukan kepada 118 pegawai, masih terdapat pegawai Pemerintah Kabupaten Muara Enim belum memahami tugas dan fungsi pada jabatan yang diduduki. Hal ini terlihat 5 atau 4,23% responden yang tidak memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan serta tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya (C).

Selanjutnya terdapat 108 atau 91,52% responden telah memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan namun tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya (B). Hanya 5 atau 4,23% responden yang memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan dan memahami pula ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya (A)

b. Integritas Organisasi

Survei internal terhadap integritas organisasi menunjukkan indeks 3,20 dalam skala 0-4 dengan rincian :

Tabel 2.4
Hasil Survei Internal Terhadap Integritas Organisasi

No.	Komponen	Indeks 2018
1.	Budaya Organisasi dan sistem Anti Korupsi	3,13
2.	Integritas terkait pengelolaan SOM	3,31
3.	Integritas terkait pengelolaan anggaran	3,28
4.	Integritas kesesuaian perintah atasan dengan aturan dan norma	3,06
	Indeks Integritas Organisasi	3,20

Indeks integritas organisasi di atas menggambarkan persepsi para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim terhadap kualitas penerapan sistem integritas yang berlaku secara internal.

c. Survei Eksternal

Survei eksternal untuk melengkapi pelaksanaan evaluasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.5
Hasil Survei Internal Terhadap Integritas Organisasi

No	Survey	Nilai Survey		Rata-rata Kab/Kota
		2017	2018	2018
	Survey Eksternal			
1.	Indeks Kualitas Pelayanan Publik	2,88	3,19	3,29
2.	Indeks Persepsi Anti Korupsi	3,15	3,27	3,39

- 1) Hasil survei persepsi pelayanan menunjukkan indeks 3,19 dalam skala 4. Berdasarkan sembilan komponen survei persepsi pelayanan, komponen yang mendapat persepsi paling rendah adalah terkait pengelolaan pengaduan dengan nilai 3,06. Sedangkan komponen kejelasan prosedur pelayanan mendapat persepsi paling tinggi yaitu dengan nilai 3,30. Hasil survei ini sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata survei persepsi pelayanan kabupaten/kota yang sebesar 3,29. Hasil survei persepsi pelayanan juga mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 2,88 sehingga terdapat peningkatan terhadap kualitas kepuasan;
- 2) Hasil survei persepsi anti korupsi yang menunjukkan indeks 3,27 dalam skala 4. Dari enam komponen survei persepsi anti korupsi, komponen yang mendapat persepsi paling rendah adalah terkait adanya diskriminasi pelayanan dengan nilai 3,20. Sedangkan komponen integritas pelayanan mendapat persepsi paling tinggi yaitu dengan nilai 3,36. Hasil survei ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata survei persepsi anti korupsi kabupaten/kota yang sebesar 3,39. Apabila dibandingkan pada hasil survei pada tahun sebelumnya yang sebesar 3,15 terdapat peningkatan persepsi stakeholder terhadap pembangunan anti korupsi;

Hasil survey eksternal menggambarkan perubahan-perubahan yang telah dilakukan oleh internal Pemerintah Kabupaten Muara Enim mulai dilaksanakan oleh masyarakat, akan tetapi hasil perubahan belum terinformasikan secara maksimal kepada stakeholder dan pengguna layanan utama Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Dalam rangka lebih

meningkatkan kualitas birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim, terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan yaitu:

- a. mengintegrasikan dan mendorong implementasi RB mulai dari Kabupaten Muara Enim hingga ke unit unit kerja paling rendah sehingga seluruh unit kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan RB dan hasilnya lebih dapat dirasakan manfaatnya oleh stakeholders.
- b. melakukan harmonisasi terhadap segala bentuk peraturan perundang-undangan yang akan diterbitkan, serta melakukan monitoring dan evaluasi atas peraturan yang telah diterbitkan.
- c. meningkatkan penatakelolaan arsip di seluruh Organisasi Perangkat Daerah sehingga menggambarkan kualitas penataan arsip yang baik.
- d. melakukan revaluasi berkala terhadap kinerja individu yang telah ditetapkan, agar sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi, dan pengukuran capaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*, serta melakukan pembangunan dan internalisasi budaya kinerja mulai dari unsur pimpinan sampai unsur staf.
- e. meningkatkan internalisasi kepada seluruh pegawai terkait segala kebijakan terbaru serta mendorong setiap atasan langsung melakukan supervisi, *coaching* dan konseling secara berkala kepada masing-masing bawahannya secara berkala setidaknya tiga bulanan yang bertujuan untuk membangun budaya kinerja secara berkelanjutan.
- f. melakukan revaluasi berkala terhadap kinerja individu yang telah ditetapkan, agar sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi, dan pengukuran capaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*, serta melakukan pembangunan dan internalisasi budaya kinerja mulai dari unsur pimpinan sampai unsur staf.
- g. meningkatkan peran APIP sehingga dapat memberikan *quality assurance* (QA) dan pendampingan dalam setiap pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh perangkat daerah.
- h. mendorong seluruh ASN di pemerintah Kabupaten Muara Enim menyampaikan LHKASN, dan penyampaian LHKASN ini dijadikan persyaratan utama dalam seleksi jabatan secara terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

- i. meningkatkan kualitas pembangunan Zona Integritas serta menindaklanjuti hasil evaluasi pengendalian gratifikasi, pengaduan masyarakat, WBS dan benturan kepentingan.
- j. menumbuhkan inovasi pelayanan publik sebagai salah satu bentuk pembinaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik guna mendukung kebijakan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Muara Enim.
- k. meningkatkan tata kelola kearsipan di seluruh perangkat daerah sebagai salah satu indikator penilaian keberhasilan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim.

BAB III
AGENDA REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN MUARA ENIM

Agenda Reformasi Birokrasi (RB) Kabupaten Muara Enim di tentukan oleh beberapa faktor yakni kebijakan nasional, kebijakan strategis daerah yang telah dirumuskan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB, serta hasil evaluasi internal Pemerintah Kabupaten Muara Enim terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan. Dari keempat aspek tersebut, selanjutnya disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi selanjutnya.

A. Kebijakan Nasional

Seiring dengan kebijakan otonomi dan desentralisasi, Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan yang lebih besar dalam mengelola daerah masing-masing. Namun demikian, sebagai sebuah negara kesatuan, pemerintah daerah di Indonesia tetap wajib mengacu kebijakan pemerintah pusat yang berlaku nasional. Kebijakan nasional yang ada di jabarkan lebih lanjut ke dalam kebijakan-kebijakan teknis di daerah masing-masing.

Salah satu dokumen yang harus diacu adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang saat ini mencapai fase/tahun terakhir dan akan diteruskan oleh RPJMN berikutnya yakni periode tahun 2020-2025 yang sampai saat ini belum ditetapkan. Namun demikian, kebijakan pusat dalam lima tahun ke depan dapat dilakukan dengan mencermati pidato Presiden Joko Widodo pada saat pelantikannya. Dalam pidatonya, dapat dilihat perhatian beliau yang demikian besar terkait dengan tugas pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat. Dicontohkan dengan gamblang bahwa tugas birokrasi bukan hanya sekedar menjalankan program, membelanjakan anggaran, dan menyusun laporan akuntabilitas. Lebih dari itu, menurut presiden, birokrasi harus memastikan bahwa masyarakat telah menerima manfaat, dan atau merasakan hasil suatu program. Secara tegas bahkan dikatakan bahwa tugas birokrasi adalah *making delivered*, tugas birokrasi itu menjamin agar manfaat program dirasakan oleh masyarakat.

Selain itu, dalam pidatonya, presiden juga menyampaikan adanya lima program prioritas yang akan dijalankan presiden selama lima tahun kepemimpinannya. Yang pertama adalah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi prioritas utama, yakni SDM yang pekerja

keras, yang dinamis, terampil, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua, pembangunan infrastruktur yang menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, yang mempermudah akses ke kawasan wisata, yang mendongkrak lapangan kerja baru, dan yang mengakselerasi nilai tambah perekonomian rakyat. Ketiga, segala bentuk kendala regulasi harus disederhanakan, dipotong, dan dipangkas. Keempat, penyederhanaan birokrasi harus terus dilakukan besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang panjang harus dipotong. Birokrasi yang panjang harus dipangkas. Pada akhirnya, yang kelima adalah transformasi ekonomi dari ketergantungan pada sumber daya alam menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern yang mempunyai nilai tambah tinggi bagi kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

B. RPJMD

RPJMD merupakan rumusan strategi, arah kebijakan, rencana investasi dan program pembangunan yang terarah, efektif, efisien dan terpadu yang dapat mendorong terwujudnya visi dan misi pembangunan yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Muara Enim Tahun 2018-2023 dengan memperhatikan arahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Muara Enim Tahun 2015-2025, Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Muara Enim, RPJMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015-2019, serta memperhatikan aspirasi pemangku kepentingan yang ada di Kabupaten Muara Enim. Penyusunan RPJMD Kabupaten Muara Enim Tahun 2018-2023 juga dimaksudkan untuk menjabarkan visi, misi dan prioritas Bupati dan Wakil Bupati Muara Enim Periode 2018-2023 ke dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan, dan program pembangunan yang terarah, terukur dan dapat dilaksanakan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023.

Dengan posisi yang sedemikian strategis, RPJMD menjadi acuan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi karena sesuai dengan tujuan penyusunan RPJMD, maka dokumen tersebut menyediakan acuan dan pedoman resmi bagi Pemerintah perangkat daerah Kabupaten Muara Enim dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Selain itu RPJMD juga mendorong terwujudnya koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi pembangunan antar Perangkat daerah, serta menyediakan tolak ukur untuk menilai dan mengevaluasi kinerja setiap Perangkat daerah, dan menciptakan tata kelola

pemerintahan yang partisipatif, responsif, dan akuntabel dalam melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan.

Mengoptimalkan kerjasama dan kemitraan antara Pemerintah Kabupaten Muara Enim, Dunia Usaha dan masyarakat.

Adapun Visidan Misi Pemerintah Kabupaten Muara Enim sebagaimana diatur dalam RPJMD 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Visi

Visi Bupati dan Wakil Bupati Muara Enim Tahun 2018-2023 :

“MUARA ENIM UNTUK RAKYAT YANG AGAMIS, BERDAYA SAING, MANDIRI, SEHAT DAN SEJAHTERA”

Penjelasan visi pembangunan tersebut adalah:

AGAMIS adalah kondisi dimana diseluruh lapisan masyarakat dalam kegiatannya berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa dan selalu dalam Bimbingan, Lindungan dan Ridho Allah SWT.

BERDAYA SAING adalah kondisi dimana pemerintahan kabupaten dan masyarakat memiliki kemampuan dan keunggulan untuk memenangi kompetisi di segala bidang.

MANDIRI adalah dimana pemerintahan kabupaten dan masyarakat memanfaatkan segala sumberdaya yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan hidupnya menuju tujuan hakiki dari otonomi daerah.

SEHAT adalah seluruh lapisan masyarakat memiliki badan, jiwa dan sosial yang baik yang memungkinkan hidupnya produktif secara sosial dan ekonomi.

SEJAHTERA adalah dimana seluruh masyarakat seluruh kebutuhan dasarnya (sandang, pangan, papan) dapat terpenuhi secara mudah, adil dan merata.

2. Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi Bupati dan Wakil Bupati Muara Enim Tahun 2018-2023, akan dicapai melalui Misi sebagai berikut:

a. meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, bertaqwa, cerdas dan mandiri;

Diarahkan kepada peningkatan keimanan, ketaqwaan serta kerukunan antar umat beragama dengan menjamin kemudahan masyarakat dalam menjalankan ibadah menurut agama dan

kepercayaan masing-masing, dan meningkatkan keamanan dan ketertiban. Selain itu diarahkan kepada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat yaitu peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, kesejahteraan serta akses teknologi informasi dan komunikasi masyarakat.

- b. mewujudkan pembinaan anak yatim, yatim piatu dan duafa, dan bantuan langsung kepada keluarga miskin hingga mandiri;

Dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan sosial masyarakat yaitu anak yatim, yatim piatu dan duafa serta keluarga miskin dengan peningkatan kemampuan kelompok miskin dan rentan dalam menghadapi dan keluar dari garis kemiskinan dan kesenjangan sosial ekonomi, serta peningkatan kualitas hunian masyarakat berpenghasilan rendah (MBR).

- c. mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui penguatan komoditas dan produk unggulan desa di sektor agribisnis, agroindustri dan agropolitan;

Diarahkan pada meningkatnya pertumbuhan ekonomi dari sektor unggulan daerah yang ditandai oleh terciptanya lingkungan usaha yang produktif sehingga meningkatkan iklim investasi, baik Penanaman Modal Asing (PMA) maupun Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan meningkatnya pengelolaan keuangan daerah. Serta meningkatnya pemenuhan kebutuhan konsumsi pangan utama masyarakat dengan meningkatkan ketahanan pangan masyarakat (konsumsi) dan mencukupi ketersediaan pangan utama masyarakat (produksi).

- d. mewujudkan pendidikan dan kesehatan yang mudah dijangkau dan bebas biaya;

Diarahkan pada peningkatan Angka Harapan Lama Sekolah dengan meningkatnya pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan melalui peningkatan akses pendidikan, serta diarahkan pada peningkatan Angka Harapan Hidup dengan meningkatnya pemenuhan sarana dan prasarana kesehatan melalui peningkatan akses kesehatan.

- e. meningkatkan infrastruktur dan suprastruktur dasar yang berkualitas secara merata dan mendukung terwujudnya Jalan TOL Muara Enim-Indralaya-Palembang;

Diarahkan pada meningkatnya akses pelayanan infrastruktur dasar dan konektivitas melalui peningkatan kualitas jalan kabupaten, peningkatan infrastruktur untuk mendukung produktivitas sektor pertanian dan lumbung pangan, penyediaan sarana telekomunikasi untuk memudahkan arus informasi dengan lebih luas dan cepat sehingga meningkatkan antar wilayah.

- f. memanfaatkan potensi sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan industri dengan memperhatikan pengelolaan tata ruang dan lingkungan;

Dimaksudkan untuk peningkatan pengelolaan sumberdaya alam lingkungan yang tersedia secara berkelanjutan dengan meningkatkan pemanfaatan potensi sumberdaya alam bagi masyarakat, meningkatkan ketaatan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), dan meningkatkan kualitas lingkungan.

- g. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, kredibel dan berorientasi pada peningkatan pelayanan publik.

Diarahkan pada penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (good governance) dengan meningkatnya tata kelola pemerintahan/pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui peningkatan akuntabilitas kinerja birokrasi, peningkatan pelayanan publik, peningkatan efektivitas penggunaan sistem informasi daerah serta peningkatan pelaksanaan inovasi daerah.

Selanjutnya Visi dan Misi tersebut diterjemahkan lebih lanjut dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Kabupaten Muara Enim yang akan menjadi panduan bagi perangkat daerah dalam menyusun program dan kegiatan, yang termasuk didalamnya pelaksanaan reformasi birokrasi.

C. Rekomendasi Hasil Penilaian Kementerian PAN dan RB

Beberapa catatan dari Kementerian PANRB terkait dengan hasil evaluasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim merupakan bekal penting dalam rangka memperbaiki kualitas reformasi birokrasi yang akan dijalankan. Beberapa hasil evaluasi adalah sebagai berikut :

1. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim adalah 61,99 dengan kategori "B". Dengan nilai yang telah diperoleh, masih banyak peluang perbaikan yang dapat dilakukan khususnya di bidang yang mengalami penurunan nilai seperti :
 - a. Manajemen Perubahan
 - b. Penataan Peraturan Perundang-Undangan
 - c. Penataan dan Penguatan Organisasi
2. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi baru terlihat pada Tim Reformasi Birokrasi Internal Pemerintah Kabupaten Muara Enim, sedangkan pada perangkat daerah masih bersifat formalitas dan belum mampu menyentuh perubahan mendasar terkait perubahan pola pikir dan budaya kinerja.
3. Masih terdapat definisi kinerja yang belum jelas, sehingga menimbulkan ketidakselarasan kinerja antara Pemerintah Kabupaten Muara Enim dengan perangkat daerah.
4. Pelaksanaan delapan (8) area perubahan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Muara Enim masih belum terintegrasi terkait pencapaian kinerja organisasi dan masih merupakan pemenuhan dokumentasi formal.
5. Pelaksanaan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang masih berlaku masih belum seluruhnya, serta pelaksanaan pengendalian terhadap penyusunannya masih belum memadai.
6. Kualitas penataan kearsipan yang masih belum bagus, hal ini terlihat dari Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI dengan nilai 54,16 atau predikat Kurang.
7. Kinerja individu belum sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi, sehingga pengukuran capaian kinerjanya dapat digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment.
8. APIP belum diperankan secara optimal terkait perbaikan tata kelola dan pelaksanaan RB di internal Kabupaten Muara Enim.
9. Hampir seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) belum menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.

Selain itu terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan yaitu:

1. Mengintegrasikan dan mendorong implementasi RB mulai dari Kabupaten Muara Enim hingga ke unit unit kerja paling rendah sehingga seluruh unit kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan RB dan hasilnya lebih dapat dirasakan manfaatnya oleh *stakeholders*;

2. Melakukan harmonisasi terhadap segala bentuk peraturan perundang-undangan yang akan diterbitkan, serta melakukan monitoring dan evaluasi atas peraturan yang telah diterbitkan;
3. Meningkatkan penatakelolaan arsip di seluruh perangkat daerah sehingga menggambarkan kualitas penataan arsip yang baik;
4. Melakukan reviu berkala terhadap kinerja individu yang telah ditetapkan, agar sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi, dan pengukuran capaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment, serta melakukan pembangunan dan internalisasi budaya kinerja mulai dari unsur pimpinan sampai unsur staf;
5. Meningkatkan internalisasi kepada seluruh pegawai terkait segala kebijakan terbaru serta mendorong setiap atasan langsung melakukan supervisi, coaching dan konseling secara berkala kepada masing-masing bawahannya secara berkala setidaknya tiga bulanan yang bertujuan untuk membangun budaya kinerja secara berkelanjutan;
6. Melakukan reviu berkala terhadap kinerja individu yang telah ditetapkan, agar sepenuhnya selaras dengan kinerja organisasi, dan pengukuran capaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment, serta melakukan pembangunan dan internalisasi budaya kinerja mulai dari unsur pimpinan sampai unsur staf;
7. Meningkatkan peran APIP sehingga dapat memberikan quality assurance (QA) dan pendampingan dalam setiap pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh perangkat daerah;
8. Mendorong seluruh ASN di pemerintah Kabupaten Muara Enim menyampaikan LHKASN, dan penyampaian LHKASN ini dijadikan persyaratan utama dalam seleksi jabatan secara terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
9. Meningkatkan kualitas pembangunan Zona Integritas serta menindaklanjuti hasil evaluasi pengendalian gratifikasi, pengaduan masyarakat, WBS dan benturan kepentingan.

D. Hasil Evaluasi Internal

Dalam rangka menyusun *Roadmap* Reformasi Birokrasi 2019 – 2023, telah dilakukan forum diskusi dengan menggunakan metode *moderation technique* (teknik moderasi) yang pada dasarnya merupakan forum untuk

mengevaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan merumuskan proses perbaikan yang dibutuhkan. Hasil dari *moderation technique*(MT) dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Persepsi terhadap kondisi Reformasi Birokrasi saat ini dan kemungkinan perbaikannya

Dalam kesempatan awal *moderation technique* ditanyakan bagaimana persepsi peserta terhadap kondisi reformasi birokrasi saat ini, apakah membuat mereka senang/nyaman, biasa-biasa saja, atau merasa tidak bahagia. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat 15 yang merasa *happy* dengan kondisi yang ada, 19 merasa biasa-biasa saja dan 3 orang merasa *unhappy*. Selanjutnya saat merespon pertanyaan seberapa yakin mereka terhadap proses perbaikan praktek Reformasi Birokrasi di Kabupaten Muara Enim, 30 orang merasa yakin perubahan bisa dilakukan, dan bahkan 7 orang sangat yakin perbaikan dapat dilakukan.

2. Manajemen Perubahan

Terkait manajemen perubahan, masukan peserta MT menyampaikan bahwa *Road Map* sebaiknya diketahui oleh pegawai yang ada di masing-masing instansi dan diharapkan dapat disusun *Road Map* yang implementatif.

Terkait dengan budaya kerja, perlu ada perubahan pola pikir dan budaya kerja. Kesadaran terhadap tugas dan fungsi sebagian besar pegawai masih rendah, sehingga pelaksanaan tugas organisasi tidak maksimal. Disiplin juga masih kurang. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja masih menjadi hambatan

Selanjutnya dalam pemantauan dan evaluasi, pemantauan dan evaluasi masih sangat perlu ditingkatkan, karena tanpa hal tersebut akan kembali ke semula (sebelum RB). Selain itu, evaluasi dan pemantauan hendaknya melibatkan masyarakat dalam memberikan penilaian.

Terkait dengan Tim Reformasi Birokrasi, Tim RB dirasa kurang aktif sehingga perlu menggerakkan dan mengaktifkan kembali kerja Tim RB.

Dari gambaran tersebut, maka list of priorities kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Roadmap* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
List of Priorities Manajemen Perubahan

No	Topik	Ranking
1	Merubah <i>mindset</i> dan budaya kerja	A
2	Bagaimana melakukan pemantauan dan evaluasi	B
3	Bagaimana menyusun <i>Road Map</i>	C
4	Bagaimana menyusun tim RB	D

Sumber : data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, merubah *mindset* dan budaya kerja menjadi prioritas pertama dalam manajemen perubahan.

3. Penataan Peraturan Perundang-Undangan

Dalam bidang penataan peraturan perundang-undangan (PUU), harmonisasi perlu lebih ditingkatkan antar perangkat daerah di Muara Enim sehingga dalam pelaksanaan semua peraturan dan kebijakan dapat diselaraskan dan dilaksanakan secara menyeluruh.

Selanjutnya, proses penyusunan sistem pengendalian dalam penyusunan PUU juga perlu menjadi perhatian. Saat ini, dalam menyusun PERDA masih ada rasa khawatir dari Perangkat Daerah karena pengajuan produk hukum yang dibuat, kurang koordinasi. Untuk itu, pengendalian dan evaluasi dalam rangka pembuatan PERDA perlu disesuaikan dengan peraturan dan mekanisme yang ada dan berkelanjutan sesuai UU yang berlaku.

Masukan lain, penerapan perda dirasa tidak optimal sehingga peraturan harus disosialisasikan secara masif kepada seluruh pegawai agar tidak dilanggar, terutama garis besar dari perundang-undangan untuk dapat dilihat pada website.

Penguatan SDM hukum perlu dilakukan terhadap ASN yang menangani produk hukum. Selain itu, pembentukan tim penataan peraturan perundang-undangan dalam rangka harmonisasi dan pengendalian perlu dilakukan sehingga terwujud profesionalisme institusi pembuat peraturan perundang-undangan.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Road Map* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
List of Priorities Penataan Peraturan Perundangan

No	Topik	Ranking
1	Harmonisasi dalam penyusunan PUU	A
2	Proses penyusunan yang baik	B
3	Pengendalian dan Evaluasi seluruh produk PUU	C1
4	Penguatan SDM hukum	C2
5	Sosialisasi Peraturan perundangan	D

Sumber: data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, dilakukannya harmonisasi dalam penyusunan PUU menjadi prioritas pertama dalam penataan PUU.

4. Penataan dan Penguatan Organisasi

Dari diskusi, menurut peserta, evaluasi perlu dilakukan secara terus menerus dengan mengedepankan *system grading* sehingga kelas jabatan akan tidak sama untuk masing-masing pejabat. Selain itu, tusi setiap perangkat daerah jang tumpang tindih antar perangkat daerah yang satu dengan yang lain. Selain itu, melakukan evaluasi kepada Perangkat Daerah dengan mengedepankan fungsi bukan memperbanyak struktur karena untuk mengefektifkan jumlah SDM yang tidak sebanding dengan pengisian jabatan sehingga ada jabatan yang tidak punya staff. Struktur organisasi beberapa Perangkat Daerah terkesan ada tumpang tindih sehingga perlu pemetaan, organisasi yang saat ini terlalu gemuk perlu dirampingkan.

Dalam penguatan organisasi, evaluasi yang dilakukan tidak menghasilkan penguatan struktur organisasi. Di Perangkat Daerah tertentu, beban kerja yang besar tidak didukung dengan SDM yang cukup. Organisasi yang ada perlu ditata termasuk juga penempatan pegawainya yang harus sesuai baik dari pendidikan maupun yang lainnya. Untuk itu perlu diberlakukan Anjab untuk memilih orang-orang

yang berkompeten dibidangnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam penataan organisasi, selain struktur masih belum seimbang dengan beban kerja, juga banyak tumpah tindih antar bidang sehingga perlu penataan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang. Penyusunan organisasi selain harus jelas mengenai beban kerja organisasi dan penempatan orang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan, juga perlu menerapkan struktur kaya fungsi serta berbasis kewenangan dan potensi lokal.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Roadmap* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
List of Priorities Penataan dan Penguatan Organisasi

No	Topik	Ranking
1	Melakukan penguatan Organisasi	A
2	Melakukan evaluasi organisasi	B
3	Bagaimana penataan dilakukan?	C

Sumber: data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, dilakukannya penguatan organisasi menjadi prioritas pertama dalam penataan dan penguatan organisasi.

5. Penataan Tata Laksana

Dalam hal E-Government, keterbukaan informasi sudah cukup baik akan tetapi masih dilaksanakan secara manual. E-Gov hendaknya diterapkan juga di internal pemerintah dalam hal pengelolaan informasi data Aparatur sehingga dalam pengisian berbagai form pelaporan cukup mengakses satu data melalui aplikasi. Banyaknya aplikasi yang dibikin tetapi tidak terlalu digunakan. Untuk itu sebenarnya aplikasi dibuat oleh Perangkat Daerah yang membidangi untuk bisnis proses tetap pada Perangkat Daerah yang membutuhkan aplikasi.

Literasi E-Gov ke masyarakat E-Gov sangat penting tetapi tidak terkoordinir dengan baik sehingga banyak yang mubadzir. Perlu adanya system yang terintegrasi di Muara Enim yang mendukung *performance*

based organization (dari perencanaan, keuangan, kinerja). Penerapan E-Gov masih bersifat parsial, belum terintegrasi E-Gov masih terkendala dengan jaringan yang tidak semua bagus.

Pada proses bisnis dan Standar Operasional Prosedur (SOP), perlu ada SOP disetiap kegiatan dan semua kegiatan harus sesuai dengan SOP yang ada, karenanya, perlu adanya komitmen pada SOP. SOP harus diupdate pertahun untuk kegiatan yang bersifat teknis. Ini menjadi berat karena proses bisnis masih belum terpetakan pada perangkat daerah. Evaluasi perlu dilakukan untuk audit internal terkait SOP yang ada di sector pelayanan public setiap tahunnya dan jika perlu direvisi SOP sebaiknya berbasis aplikasi.

Selanjutnya, Keterbukaan Informasi Publik (KIP) belum terkelola dengan baik dan seringkali menjadi boomerang bagi ASN. Untuk itu diperlukankesepakatan bersama dari seluruh *stakeholder* informasi untuk bersama-sama memenuhi pelayanan public ini. Perlu juga semacam sanksi dari APIP terhadap perangkat daerah yang kurang kerjasama. Perlu dibuat suatu bidang khusus yang menangani tentang keterbukaan informasi sehingga hanya bidang tersebut yang dapat mengeluarkan informasi sehingga tidak terjadi informasi yang salah. Perlu adanya keterbukaan informasi publik melalui website dan hindarkan penyalahgunaan KIP oleh oknum yang tidak bertanggung jawab

Dalam pengelolaan arsip, arsip sebaiknya berbasis digital. Selain itu, pengelolaan arsip harus benar-benar terdata, jika mungkin mempermudah dengan menggunakan aplikasi. Pengelolaan arsip yang berbasis komputer atau database untuk mencegah kehilangan arsip penting untuk dilakukan.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Roadmap* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4
List of Priorities Penataan Tatalaksana

No	Topik	Ranking
1	Pengembangan <i>E- Government</i>	A1

2	Penyusunan dan Pengembangan SOP	A2
3	Pengelolaan arsip yang baik	B
4	Melaksanakan keterbukaan informasi public	C1
5	Penataan proses bisnis (tata laksana)	C2

Sumber : data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, dilakukannya pengembangan e-government serta penyusunan dan pengembangan SOP menjadi prioritas pertama dalam penataan dan penguatan tatalaksana.

6. Penataan Sistem dan Manajemen SDM

Pada wilayah perubahan penataan sistem dan manajemen SDM, dalam membangun manajemen kinerja perlu melakukan pemakaian aplikasi e-kinerja sebagai upaya penataan sistem manajemen SDM lebih baik. Ini dapat terjadi jika setiap individu ditetapkan kinerjanya yang akan dilaksanakan dan harus di evaluasi. Maka setiap individu bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Selain itu kepala pemerintah daerah hendaknya memperhatikan kinerja individu dalam menentukan besarnya tunjangan kinerja, segera disusun indeks profesionalisme pegawai, dan penetapan kinerja lebih ditingkatkan. Penetapan kinerja individu yang tidak jelas harus terus diperbaiki dan tidak sekedar formalitas.

Rekrutmen yang ketat dan perencanaan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan Perangkat Daerah yang disesuaikan juga dengan basic Pendidikan. Selain itu, kebutuhan pegawai belum terpenuhi untuk masing-masing organisasi yang perlu meningkat sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan kebutuhan pegawai telah mengikuti peraturan, akan tetapi untuk realisasi (formasi) sangat terbatas. Dalam menyusun rencana kebutuhan pegawai masih belum sesuai dengan kebutuhan organisasi. Formasi dan kebutuhan pegawai perlu sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Penerimaan pegawai harus disesuaikan dengan disiplin ilmu pada Perangkat Daerah yang membutuhkan. Kemudian perencanaan kebutuhan pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Proses penerimaan pegawai meskipun sudah transparan tetapi masih ditemui ASN yang diterima tidak berintegritas dan cengeng. Untuk organisasi sudah cukup terpenuhi, akan tetapi terkendala masih kurangnya SDM yang melaksanakan dikarenakan

dalam formasi sangat terbatas sehingga penataan ASN yang perlu diperbaiki.

Penerapan disiplin dengan perangkat elektronik yang dikelola khusus pejabat yang ditunjuk perlu diterapkan dan diingatkan kembali terkait disiplin pegawai. Selain itu, perlu diterapkan kembali absen finger print yang canggih untuk menghindari data absensi yang tidak akurat.

Membahas tentang penerapan punishment terkait disiplin pegawai, perlu ada penegakan disiplin bagi pegawai pada setiap perangkat daerah karena banyak pegawai yang datang siang atau tidak mentaati jam kerja. Hal lain adalah dengan belum adanya Lembaga bantuan hukum PNS yang sedang dalam masalah, penegakan aturan disiplin/kode etik/ dan perilaku pegawai harus benar-benar ditegaskan dan sanksi terhadap hal tersebut seharusnya diterapkan dengan konsisten. Hal ini akan mempengaruhi perubahan mental aparatur kearah yang lebih baik. Penegakan aturan yang tegas juga perlu dilakukan evaluasi jabatan.

Keterbukaan manajemen kepegawaian perlu diterapkan baik keterbukaan dalam perencanaan penyusunan kebutuhan pegawai dan lelang jabatan juga seyogyanya dilakukan secara online. Rotasi dan mutasi jabatan yang ada saat ini masih berdasarkan senioritas dan terbuka. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka karena masih tidak transparan. Kedepan promosi jabatan untuk jabatan administrasi dan pengawas perlu juga promosi terbuka.

Perlu adanya komitmen yang tinggi bagi pimpinan dan dalam penerapan Reformasi Birokrasi di Satuan Kerja Pemerintah Daerah, karena keberhasilan RB perlu komitmen pimpinan yang jelas.

Diharapkan sistem kepegawaian (naik pangkat, berkala, pensiun) secara otomatis dan sistem informasi kepegawaian harus baik/benar. Hal ini dikarenakan selama ini masih belum update dan belum menyentuh seluruh pegawai. Selain itu, sistem informasi kepegawaian sebaiknya setiap awal tahun diberitahukan kepada setiap perangkat daerah melalui surat untuk informasi kepegawaian.

Aparatur dengan kompetensinya hendaknya ditempatkan pada organisasi yang sesuai, tidak asal mutasi. Seringkali dinas mengajukan kebutuhan pegawai tapi setelah seleksi tidak ada yang sesuai dengan permintaan Perangkat Daerah. Promosi jabatan juga perlu dilakukan sesuai dengan kompetensi dan memperhatikan daftar urut kepangkatan

(DUK) ASN, sehingga tidak ada lagi anak buah pangkatnya lebih tinggi dari pimpinannya. Terlebih masih dirasakan adanya unsur nepotisme pada pengembangan pegawai dan promosi jabatan.

Pelaksanaan Evaluasi jabatan yang dilakukan selama ini masih belum efektif. Evaluasi jabatan perlu rutin dilakukan dalam 5 tahun. Selanjutnya, evaluasi jabatan harus dilaksanakan melalui penerapan *system grading* guna *reward* kinerja pegawai.

Selain itu, redistribusi pegawai untuk pemerataan juga perlu dilakukan, agar penempatan SDM sesuai dengan bidang disiplin ilmu yang dimiliki. Perlu diadakan *assessment* bagi pegawai baik dari segi kompetensi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sehingga dapat menempatkan *right man on the right place*.

Pengembangan pegawai dinilai belum sepenuhnya berbasis kompetensi, padahal pengembangan pegawai berbasis kompetensi dapat menghasilkan SDM yang handal. Sesuai aturan, pengembangan pegawai berbasis kompetensi wajib dilakukan, tapi intervensi pimpinan tidak terlalu besar. Untuk pengembangan pegawai berbasis kompetensi sebaiknya semakin diperluas ke semua pegawai baik struktural/fungsional secara merata. Selain itu, perlu ditingkatkan diklat-diklat pegawai agar makin berkompeten, peningkatan kompetensi SDM berkelanjutan, dan melakukan pengembangan pegawai berdasarkan kompetensi.

Sistem *reward and punishment* belum berjalan dengan maksimal. Seorang pegawai mutlak memiliki pedoman dengan kode perilaku kepegawaian sehingga jelas apa yang boleh/harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Selanjutnya kepada yang berprestasi, diberikan *reward* baik itu melakukan kenaikan gaji atau dan lainnya, serta bagi yang melanggar diberikan *punishment* sehingga ada konsistensi *reward and punishment*.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Road Map* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5
List of Priorities Penataan dan Sistem Manajemen SDM

No	Topik	Ranking
1	Adanya pengembangan kompetensi untuk pegawai	A
2	Adanya komitmen pimpinan	B
3	Mengembangkan SIM SDM	C
4	Bagaimana memberikan penghargaan (reward and punishment) yang baik	D
5	Adanya penempatan pegawai yang sesuai	E
6	Adanya transparansi dalam manajemen SDM	F1
7	Melaksanakan manajemen kinerja yang baik	F2
8	Adanya disiplin pegawai	F3
9	Pelaksanaan rekrutmen yang baik	F4
10	Melakukan evaluasi jabatan	G

Sumber : data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, dilakukannya pengembangan kompetensi pegawai menjadi prioritas pertama dalam penataan sistem dan manajemen SDM.

7. Penguatan Akuntabilitas

Pengaruh pimpinan dalam penguatan akuntabilitas kinerja perlu didukung komitmen dari staff dengan cara mengevaluasi kinerja tersebut setiap minggu dan membawa penyelesaian masalah dalam forum diskusi. Selain itu, PNS perlu diberikan pemahaman terkait tugas yang semestinya dilakukan (tidak selalu pekerjaan diukur dengan uang). Perlu diketahui juga bahwa pimpinan pemerintah daerah di Kabupaten Muara Enim masih banyak yang tidak mengerti dan masih cuek dengan akuntabilitasnya masing-masing. Oleh karena itu perlu komitmen karena akuntabilitas akan berhasil apabila ada keterlibatan dan dukungan dari pimpinan. Pimpinan harus mampu menjadi teladan dalam hal memimpin dan membimbing serta mengayomi orang-orang dibawahnya sehingga dapat bekerja secara maksimal. Adanya kerjasama terhadap pengelolaan kinerja antara bawahan dan atasan membutuhkan komitmen kuat dari pimpinan daerah dalam RB. Kurangnya komitmen pimpinan salah

satunya terlihat dalam hal belum adanya ketegasan dalam keputusan/kebijakan pemantauan kinerja serta pengukurannya yang masih terbatas formalitas. Namun demikian, tetap dibutuhkan juga semangat dan keinginan yang kuat dari bawahan untuk mendukung akuntabilitas ini agar dapat dilaksanakan

Pengelolaan akuntabilitas kinerja belum berjalan baik sehingga harus ditingkatkan. Beberapa yang perlu menjadi perhatian adalah implementasi akuntabilitas kinerja, transparansi indikator akuntabilitas, dan adanya sistem yang jelas dalam pengelolaan akuntabilitas salah satunya dengan sinergitas antar Perangkat Daerah terkait. Selain itu keterbatasan database kinerja menyebabkan kesulitan dalam penetapan target kinerja. Pada akhirnya, kepala organisasi pemerintah daerah harus bertanggung jawab terhadap pengelolaan akuntabilitas kinerja organisasi dan peran yang lebih besar dari BAPPEDA karena akuntabilitas bermula dari perencanaan.

Pimpinan perlu berperan dalam melakukan evaluasi secara berkala (triwulan) terkait dengan sistem akuntabilitas (SAKIP) masing-masing sehingga kedepan dapat menentukan langkah-langkah yang diperlukan disamping juga ada evaluasi akuntabilitas terhadap kinerja individu. Selanjutnya setelah evaluasi berkala, dilakukan penerapan *reward and punishment* dilakukan pada semua aspek kegiatan dan perbaikan atau penambahan pendapatan disesuaikan dengan beban kinerja.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Road Map* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6
*List of Priorities*Penguatan Akuntabilitas

No	Topik	Ranking
1	Meningkatkan komitmen pimpinan dalam akuntabilitas	A
2	Melakukan evaluasi akuntabilitas	B
3	Menerapkan reward and punishment	C
4	Pengelolaan akuntabilitas dilakukan dengan baik	D

Sumber : data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, dilakukannya peningkatan komitmen pimpinan (dalam setiap layer/tingkatan) menjadi prioritas pertama dalam penguatan akuntabilitas.

8. Penguatan Pengawasan

Penataan pengawasan merupakan hal yang masih diperlukan. Gratifikasi adalah hal yang bisa terjadi dimana saja sehingga perlu menanamkan bahwa gratifikasi ini hal yang dilarang baik dari sisi peraturan maupun agama. Melihat gratifikasi yang masih berjalan di Kabupaten Muara Enim dapat diartikan bahwa pengendalian gratifikasi masih belum optimal. Masih banyak ASN yang takut untuk menyampaikan laporan pemberian gratifikasi sehingga pelaporan gratifikasi belum berjalan karena ada kecemasan terhadap laporan yang akan ditindaklanjuti sebagai tindak pidana korupsi. Untuk menyelesaikan hal tersebut, perlu sistem yang jelas dalam pengawasan gratifikasi dan contoh atau panutan dari pimpinan untuk menolak gratifikasi.

Pelaksanaan SPIP belum maksimal sehingga perlu menerapkan SPIP terutama manajemen resiko pada masing-masing perangkat daerah yang dianggarkan dan terdokumentasi dengan baik agar dapat menghasilkan suatu rencana tepat waktu. Selain itu pentingnya pengawasan dari masing-masing atasan kepada bawahannya secara berkesinambungan untuk menghindari terjadinya korupsi di instansi masing-masing baik internal maupun eksternal.

Pengelolaan pengaduan masyarakat belum berjalan dengan baik. Masih banyak pengaduan dari masyarakat yang tidak jelas tetapi masih ditindaklanjuti oleh aparat hukum dan APIP. Oleh karena itu, perlu memaksimalkan tindak lanjut pengaduan masyarakat dengan dikelola secara khusus oleh tim kabupaten karena tidak semua pengaduan dapat ditindak lanjuti dan dapat terlebih dahulu mengklarifikasi pengaduan tersebut untuk memperoleh data yang akurat. Hal lainnya adalah pengaduan masyarakat sebaiknya dilampiri dengan identitas pengadu agar dapat dipertanggung jawabkan kedua belah pihak. Kedepan penguatan pengawasan pengaduan masyarakat harus ditampung didalam sistem untuk ditindak lanjuti dengan komitmen tiap jenjang dan meningkatkan pelayanan pengaduan kepada masyarakat baik melalui media online untuk dapat dilakukan perbaikan.

Hal lain terkait benturan kepentingan/*conflict of interest*, masih dijumpainya benturan kepentingan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang penanganannya masih belum optimal.

Tidak adanya keberanian dan ketegasan untuk melaporkan adanya dugaan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menyebabkan belum terimplementasikannya *Whistleblowing System* (WBS). Penggunaan WBS sebaiknya menggunakan system aplikasi baik berbasis web dan android sehingga pelapor tidak mudah dikenali. Agar WBS berjalan dengan baik, harus ada perlindungan melalui peraturanperundang-undangan di daerah.

Tingkat kapasitas APIP yang masih level 2, maka perlu meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap zona integritas, penerapan SPIP dan benturan kepentingan yang pada akhirnya harus ada anggaran yang memenuhi untuk APIP. Selain itu perlu diperkuat kemampuan dan integritas pemeriksa dalam bekerja serta penguatan mental spiritual dan peningkatan kompetensi pengawasan internal aparatur termasuk pemberian reward and punishment.

Mengingat belum seluruh unit organisasi yang melaksanakan zona integritas, maka terlebih dahulu diberikan pemahaman zona integritas kepada setiap pegawai di semua perangkat daerah agar dapat menerapkan zona integritas dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Dengan penanaman zona integritas tersebut diharapkan ada peningkatan *reward* bagi aparatur yang berintegritas dan mengurangi dorongan pegawai untuk berbuat/berlaku korupsi. Terakhir adalah penandatanganan fakta integritas masih sebatas diatas kertas. Perlu komitmen bukan saja di pemeritahan tapi juga melibatkan swasta, LSM, Media, dan lain- lain.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Road Map* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7
List of PrioritiesPenguatan Pengawasan

No	Topik	Ranking
1	Pelarangan penerimaan gratifikasi	A1
2	Membangun SPIP yang baik	A2
3	Maksimalisasi peran APIP	A3
4	Mengelola pengaduan masyarakat dengan baik	B
5	Zona integritas dilakukan oleh semua PERANGKAT DAERAH	C
6	Penerapan Whistler Blower System	D
7	Menghindari konflik kepentingan	E

Sumber : data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, ada tiga hal menjadi prioritas pertama dalam penguatan pengawasan, yakni pelarangan penerimaan gratifikasi, membangun SPIP yang baik, dan maksimalisasi peran APIP.

9. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Belum dilakukan penilaian kepuasan terhadap pelayanan, maka perlu adanya questioner sebagai instrument penilaian kepuasan masyarakat harus dilaksanakan secara berkala, menyeluruh di setiap Perangkat Daerah dan berkesinambungan serta rekomendasinya harus di tindaklanjuti sebagai *evidence based* evaluasi tingkat kepuasan masyarakat. Adapun yang ada saat ini, penilaian kepuasan terhadap pelayanan belum menjadikan perbaikan pada pelayanan, masih sekedar formalitas belaka sehingga pengelolaannya hendaknya benar-benar dan ditindaklanjuti.

Budaya pelayanan prima belum optimal terutama pelayanan pada rumah sakit dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, masih terbang pilih dan masih perlu diberi pemahaman pentingnya kepada ASN. Adapun untuk mewujudkan hal tersebut, setiap Perangkat Daerah harus menerapkan budaya pelayanan prima dengan mengaplikasikan contoh pelayanan prima di swasta, adanya petugas pelayanan yang dilatih agar terlatih melayani yang prima, ruang pelayanan dibuat

senyaman mungkin bagi masyarakat, dan pelayanan masyarakat yang sesuai dengan SOP yang telah disusun/dibuat. Salah satu bentuknya adalah pelayanan KTP/KK/Akte satu hari jadi.

Pengelolaan pengaduan belum dilaksanakan dengan baik dan ditanggapi oleh pimpinan. Pengelolaan pengaduan perlu dilakukan secara terpadu dan ditindak lanjuti secara cepat dan tepat, baik melalui kotak dan sms pengaduan. Selain itu masih kurangnya komitmen perangkat daerah dalam menanggapi pengaduan masyarakat harus diterapkan sistem sanksi terhadap perangkat daerah yang tidak melaksanakan tanggapan terhadap pengaduan.

Pelayanan publik masih banyak terkendala dengan TI, baik dari SDM maupun peralatan sehingga perlu peningkatan jaringan guna penerapan system informasi yang optimal. Untuk memudahkan masyarakat, pengaduan masyarakat terhadap suatu pelayanan juga harus memanfaatkan teknologi informasi agar tidak memakan waktu yang lama. Kedepan, pemanfaatan teknologi informasi harus mudah diakses, hal ini dapat menjadi solusi agar masyarakat tidak kontak langsung dengan petugas, sehingga dapat meminimalisir indikasi gratifikasi. Hendaknya setiap bidang pelayanan sebaiknya menyiapkan *helpdesk* (layanan pengguna) sehingga masyarakat dapat dengan mudah menyampaikan permasalahannya. *Helpdesk* dapat dihubungi dengan menggunakan telepon, email, atau TI lainnya. *Helpdesk* harus standby sesuai jam layanan yang diatur dalam SOP. Kemudian perlu kiranya mengintegrasikan seluruh teknologi informasi yang memberikan pelayanan kepada publik. Setelah semua terintegrasi, maka evaluasi terhadap pelayanan publik serta pengelolaan melalui TI terhadap kinerja kepada masyarakat perlu dilakukan. Evaluasi pemanfaatan TI dalam pelayanan publik ini guna konsistensi manfaat TI dalam penggunaan TI.

Standarisasi suatu pelayanan hendaknya mudah dijangkau masyarakat, sehingga sangat perlu jika semua dilakukan dalam satu atap. Standar pelayanan yang telah disusun perlu diterapkan secara konsekuen dan sesuai dengan SOP yang telah di sosialisasi atau yang telah ditetapkan. Sebagai wujudnya, perlu dibentuk mall pelayanan satu pintu yang sesuai standar pelayanan, transparan, cepat, dan ramah termasuk sebagai upaya penjangkauan aspirasi pelayanan yang diinginkan masyarakat. Kemudian untuk menerapkan reward and punishment

dalam pelayanan public harus ada contoh dan panutan dari pimpinan dalam memberi pelayanan publik tanpa KKN.

Petugas pelayanan di front office perlu dilatih terlebih dahulu agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Selanjutnya dapat diberikan reward and punishment terhadap pegawai atau organisasi pelayanan publik sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal.

Dengan beberapa masukan tersebut, maka *list of priorities* kegiatan-kegiatan yang perlu dimasukkan dalam *Roadmap* RB adalah sebagai berikut.

Tabel 3.8
List of Priorities Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

No	Topik	Ranking
1	Melaksanakan pelayanan prima	A
2	Pengembangan teknologi informasi dalam layanan	B
3	Melakukan survey kepuasan pelayanan public	C
4	Peningkatan kualitas SDM pelayanan	D
5	Penyusunan standar pelayanan	E
6	Pengelolaan pengaduan pelayanan	F
7	Reward and Punishment bagi pegawai dalam pelayanan publik	G

Sumber: data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa menurut peserta diskusi, dilakukannya pelayanan prima menjadi prioritas pertama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.

E. Roadmap Reformasi Birokrasi

Dengan memperhatikan beberapa hal tersebut diatas, dapat disusun Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Muara Enim 2019-2023, sebagaimana terlampir.

1. QUICK WINS

NAMA PROGRAM : QUICK WINS
NAMA KEGIATAN : MALL PELAYANAN PUBLIK

NO	Uraian Tahapan	Tahun 2020												PIC
		Triwulan I			Triwulan II			Triwulan III			Triwulan IV			
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1.	Terwujudnya Mall Pelayanan Publik													DPMPTSP
2.	Terlaksananya pelayanan terpadu di mall pelayanan publik													Idem
3.	Terlaksananya kemudahan pelayanan bagi masyarakat													Idem
4.	Meningkatnya Indeks pelayanan publik													Idem
5.	Meningkatnya Tingkat Kepuasan Masyarakat													Idem

2. PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN

NAMA PROGRAM : MANAJEMEN PERUBAHAN
NAMA KEGIATAN : PENYUSUNAN STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DAN STRATEGI KOMUNIKASI

No	Uraian Tahapan	Tahun																
		2019				2020				2021	2022	2023	PIC					
		1	2	3	4	1	2	3	4									
1.	Tahapan 1 Penyusunan draft dokumen strategi manajemen perubahan																	Tim Pokja
2.	Tahapan 2 Pengembangan draft dokumen manajemen perubahan																	Idem
3.	Tahapan 3 Penetapan Dokumen Strategi Manajemen Perubahan																	Sekda

NAMA PROGRAM : MANAJEMEN PERUBAHAN
NAMA KEGIATAN : SOSIALISASI DAN INTERNALISASI MANAJEMEN PERUBAHAN

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Tahapan 1 Persiapan																					Tim Pokja 01
2.	Tahapan 2 Sosialisasi dan Internalisasi																					idem
3.	Tahapan 3 Pengukuran Dampak/ Perubahan																					idem

3. PROGRAM PENATAAN PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN

NAMA PROGRAM : PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
NAMA KEGIATAN : IDENTIFIKASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Membuat daftar peraturan yang telah ditetapkan yang di dalamnya berisi uraian singkat mengenai materi muatan yang diautur dalam peraturan tersebut																					Tim Pokja
2.	Mengelompokkan peraturan dalam kelompok perda dan perkada, untuk di identifikasi. Langkah-langkah yang ditempuh sebagai berikut : 1) Pengelompokkan terhadap peraturan yang telah diinventarisir; 2) Menentukan dan memisahkan antara perda dan perkada 3) Menyusun daftar perda dan perkada																					idem
3.	Review dan evaluasi substantif dan format terhadap peraturan yang bersifat regeling sesuai dengan ketentuan tentang pembentukan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dilakukan untuk mengetahui berbagai kelemahan aturan yang diantaranya dengan melihat kejelasan tujuan, kejelasan rumusan, kedayagunaan, kehasilgunaan, dan harmonisasi dengan peraturan yang lebih tinggi/ sederajat. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut : 1) Melakukan review dan analisa 2) Menyusun rekomendasi suatu peraturan																					
4.	Mensosialisasikan dan menjaring masukan terhadap hasil review dan evaluasi peraturan kepada pihak terkait;																					
	Menyusun rekomendasi berupa regulasi atau deregulasi perda dan perkada																					
	Menyampaikan hasil identifikasi perda dan perkada																					
5.	Melakukan evaluasi dan koordinasi dengan unit-unit kerja dan instansi terkait untuk mengetahui pandangan atas hasil pemetaan peraturan perundangan																					

4. PROGRAM PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

NAMA PROGRAM : PENGUATAN DAN PENATAAAN ORGANISASI
NAMA KEGIATAN : RESTRUKTURISASI/PENATAAN TUGAS DAN FUNGSI UNIT KERJA DI KABUPATEN MUARA ENIM

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC	
		2019				2020				2021				2022				2023					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Tahap 1. Penataan struktur, tugas dan fungsi unit kerja																						Setda
2.	Tahap 2 Penetapan rancangan struktur organisasi Bupati yang baru																						Idem
3.	Tahap 3. Pengukuran Dampak/ Perubahan																						Idem

NAMA PROGRAM : PENGUATAN DAN PENATAAN ORGANISASI
NAMA KEGIATAN : PENGUATAN UNIT KERJA YANG BERKAITAN DENGAN ORGANISASI TATALAKSANA, PELAYANAN PUBLIK, KEPEGAWAIAN, DAN BANGKOM

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC	
		2019				2020				2021				2022				2023					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Tahapan 1. Persiapan																						Tim Pokja
2.	Tahapan 2 Pelaksanaan																						idem
3.	Tahapan 3. Evaluasi dan Monitoring																						idem

5. PROGRAM PROGRAM PENATAAN TATALAKSANA

NAMA PROGRAM : PENATAAN TATA LAKSANA
NAMA KEGIATAN : PENYUSUNAN/REVIEW BISPRO dan SOP PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
A.	Tahap 1. Pengembangan/ Pembentukan Sistem																					
1.	Inventarisasi kebutuhan BISPRO dan SOP berdasarkan Tugas dan Fungsi yang dimiliki Kabupaten Muara Enim																					Tim Pokja
2.	Inventarisasi dan pemetaan BISPRO dan SOP yang ada dan BISPRO dan SOP yang dibutuhkan Muara Enim																					Idem
3.	Penyusunan Instrumen Pengembangan (Penyusunan, Perbaikan dan Penyempurnaan) BISPRO dan SOP Muara Enim																					Idem
4.	Penyusunan Rencana dan strategi Pengembangan BISPRO dan SOP Muara Enim																					Idem
5.	Konsolidasi dan Implementasi Rencana dan Strategi Pengembangan BISPRO dan SOP Muara Enim																					Idem
6.	Pengembangan BISPRO dan SOP Muara Enim																					Idem
7.	Review dan Integrasi draft dokumen BISPRO dan SOP Muara Enim																					Idem
8.	Finalisasi Dokumentasi Draft Akhir BISPRO dan SOPMuara Enim																					Idem
9.	Penetapan Dokumen BISPRO dan SOP Muara Enim																					Idem
B	Tahap 2. Internalisasi, Sosialisasi, Implementasi dan Pengembangan SOP																					
1.	Internalisasi Dokumen BISPRO dan SOP Muara Enim kepada seluruh pegawai																					
2.	Sosialisasi Dokumen BISPRO dan SOP kepada stakeholders Muara Enim																					
3.	Implementasi BISPRO dan SOP Muara Enim pada penyelenggaraan tugas dan fungsi																					

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC	
		2019				2020				2021				2022				2023					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
4.	Pengembangan BISPRO dan SOP Muara Enim sesuai dengan dinamika tugas dan fungsi yang ada																						
C	Tahap 3. Pengukuran Dampak/ Perubahan																						
1.	Melakukan pemantauan (monitoring) terhadap implementasi dan pengembangan BISPRO dan SOP Muara Enim																						
2.	Mengevaluasi dan menilai dampak dari implementasi dan pengembangan BISPRO dan SOP terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai Muara Enim																						

NAMA PROGRAM : PENATAAN TATA LAKSANA
NAMA KEGIATAN : PENYUSUNAN TATA LAKSANA (BUSSINESS PROCESS) YANG MENGHASILKAN SPBE

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Tersedianya Rencana Induk SPBE Kabupaten Muara Enim																					Tim Pokja
2.	Tersedianya infrastruktur TI sesuai kebutuhan																					Idem
3.	Optimalisasi penggunaan domain pemerintah dengan sub domainnya																					Idem
4.	Tersedianya Sistem Aplikasi Layanan Umum																					Idem
5.	Terselenggaranya keamanan serta kecepatan sistem yang handal																					Idem

NAMA PROGRAM : PENATAAN TATA LAKSANA
NAMA KEGIATAN : PENATAAN SISTEM KEARSIPAN DAERAH

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC	
		2019				2020				2021				2022				2023					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Pelaksanaan pengelolaan Arsip Dinamis																						Tim Pokja
2.	Sosialisasi dan implementasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis																						Idem
3.	Meningkatnya Indeks ANRI pemerintah kabupaten Muara Enim																						Idem

6. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR

NAMA PROGRAM : PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR
NAMA KEGIATAN : PENYUSUNAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN ASN KABUPATEN MUARA ENIM (INTEGRATED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT/IHRM)

NO	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penyusunan <i>Grand Design</i> dan <i>Road Map</i> Sistem merit dalam Manajemen ASN di Kabupaten Muara Enim																					BKPSDM
2.	Pengelolaan Perencanaan dan Kebutuhan Pegawai																					BKPSDM
3.	Pengelolaan Pengadaan Pegawai																					BKPSDM
4.	Penerapan Pengembangan Kompetensi Pegawai																					BKPSDM
5.	Penerapan Promosi dan Mutasi Pegawai																					BKPSDM
6.	Pengelolaan Manajemen Kinerja																					BKPSDM
7.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin Pegawai																					BKPSDM
8.	Perlindungan dan Pelayanan																					BKPSDM
9.	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian																					BKPSDM
10.	Tersedianya Talent Pool ASN																					BKPSDM

7. PROGRAM KEGIATAN PENGAWASAN

NAMA PROGRAM : Penguatan Pengawasan
NAMA KEGIATAN : Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di lingkungan Kabupaten Muara Enim

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pemahaman (knowing), Penyamaan Persepsi (mapping), Norming dan forming terhadap Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;																					
2.	Pemetaan dan melihat kondisi SPIP yang telah ada di lingkungan Kabupaten Muara Enim untuk dilakukan area of improvement;																					
3.	Membentuk Satuan Petugas (Satgas) SPIP di lingkungan Kabupaten Muara Enim mengacu kepada 5 unsur SPIP, yaitu: Lingkungan Pengendalian, Penilaian risiko, Kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta penguatan pengendalian intern;																					
4.	Memberikan pendidikan dan pelatihan Satgas yang telah dibentuk tersebut, sebagai bagian dari percepatan penyebaran pemahaman SPIP;																					
5.	Penyusunan petunjuk teknis penerapan SPIP di lingkungan Kabupaten Muara Enim;																					
6.	Sosialisasi Penerapan SPIP di lingkungan Kabupaten Muara Enim;																					
7.	Pelaksanaan dan penerapan SPIP;																					
8.	Inspektorat sebagai pembina SPIP melakukan pengawasan dan bimbingan teknis terhadap penerapan SPIP di lingkungan Kabupaten Muara Enim;																					
9.	Melakukan pemantauan atas penerapan SPIP di lingkungan Kabupaten Muara Enim;																					
10.	Mengevaluasi dan menilai dampak penerapan SPIP																					

NAMA PROGRAM : Penguatan Pengawasan
NAMA KEGIATAN : Peningkatan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai Quality Assurance dan Consulting

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pemeriksaan yang difokuskan dalam mengenali resiko-resiko yang mengancam pencapaian organisasi dengan meyakinkan proses bisnis yang dijalankan telah memenuhi tujuan yang ditetapkan;																					
2.	Pelaporan hasil pemeriksaan yang mengacu kepada prosedur mutu pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Kabupaten MuaraEnim;																					
3.	Identifikasi perbaikan untuk memperbaiki proses, sarana, maupun SDM, yang bertujuan untuk peningkatan kinerja;																					
4.	Sosialisai regular Pedoman Pengawasan aparat pengawasan internal																					
5.	Masukan/input dalam rencana penerapan Pemeriksaan tahunan Inspektorat Kabupaten Muara Enim terhadap Satker-Satker di lingkungan Kabupaten Muara Enim																					
6.	Pelaksanaan pemeriksaan di lingkungan Kabupaten Muara Enim berdasarkan Pedoman Pengawasan Reguler terbaru																					
7.	Mengevaluasi dan menilai dampak dari Peningkatan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai <i>quality assurance</i> dan <i>consulting</i> terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Kabupaten Muara Enim																					

NAMA PROGRAM : Penguatan Pengawasan
NAMA KEGIATAN : Peningkatan Laporan LHKPN dan LHKSN

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pelaksanaan pelaporan LHKPN dan LHKSN di seluruh perangkat daerah																					

NAMA PROGRAM : Penguatan Pengawasan
NAMA KEGIATAN : Peningkatan Implementasi Zona Integritas

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penyusunan dokumen Peraturan Bupati Muara Enim tentang Pedoman Implementasi Zona Integritas di Lingkungan Kabupaten Muara Enim																					
2.	Sosialisasi Pedoman Implementasi Zona Integritas																					
3.	Pengimplementasian Zona Integritas oleh seluruh perangkat daerah																					

NAMA PROGRAM : Penguatan Pengawasan
NAMA KEGIATAN : Peningkatan Pengelolaan Gratifikasi

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pelaksanaan pelaporan gratifikasi di seluruh perangkat daerah																					

NAMA PROGRAM : Penguatan Pengawasan
NAMA KEGIATAN : Peningkatan Pengelolaan Penanganan Pengaduan

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengembangan dan implementasi <i>Complain Handling System</i> di seluruh Perangkat Daerah																					
2.	Sosialisasi penggunaan E-Lapor pada seluruh masyarakat Kabupaten Muara Enim																					

NAMA PROGRAM : PENGUATAN PENGAWASAN
NAMA KEGIATAN : PENINGKATAN IMPLEMENTASI WHISTLEBLOWING SYSTEM

No	Uraian Tahapan	TAHUN																PIC				
		2019				2020				2021				2022					2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1.	Sosialisasi Pedoman Implementasi Whistleblowing System																					
2.	Implementasi Whistleblowing System																					
3.	Tersedianya Aplikasi Whistleblowing System																					

8. PROGRAM PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

NAMA PROGRAM : PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA
NAMA KEGIATAN : PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No	Uraian Tahapan	TAHUN																PIC				
		2019				2020				2021				2022					2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1.	Review petunjuk teknis yang dijadikan acuan dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja;																					
2.	Penyusunan Pedoman evaluasi Pelaporan Akuntabilitas Kinerja yang berisi tentang petunjuk, proses, dan sistematika serta mekanisme evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja yang disusun oleh unit kerja di lingkungan Kabupaten Muara Enim;																					
3.	Forum-forum rapat antara pimpinan dan staf, diklat-diklat pegawai serta kegiatan internalisasi lainnya sesuai dengan tahapan kerja Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten Muara Enim;																					
4.	Implementasi pedoman dilaksanakan setelah tahapan sosialisasi dan internalisasi kesetiap unit kerja telah dilaksanakan secara efektif;																					
5.	Mengevaluasi progress atau kemajuan dari pelaksanaan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dari setiap unit kerja yang diwajibkan untuk menyusunnya apakah sudah sesuai dengan kriteria maupun norma serta standar yang telah ditetapkan;																					
6.	Mengevaluasi dampak yang ditimbulkan setelah diberlakukannya pedoman pelaporan akuntabilitas kinerja kepada keseluruhan proses dan output maupun <i>outcome</i> yang dihasilkan oleh setiap unit kerja yang diwajibkan menyusun laporan akuntabilitas kinerja tersebut.																					

9. PROGRAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK

NAMA PROGRAM : PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
NAMA KEGIATAN : PENERAPAN STANDAR PELAYANAN PADA UNIT KERJA DI LINGKUNGAN KABUPATEN MUARA ENIM

No	Uraian Tahapan	TAHUN																PIC
		2019				2020				2021	2022	2023						
		1	2	3	4	1	2	3	4									
A.	Tahap 1. Pengembangan /pembenahan Sistem																	
1	Tahapan 1 Identifikasi Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim yang menyelenggarakan Pelayanan Publik ;																	Sekda Kab Muara Enim
2	Tahapan 2 Penyusunan Instrumen Penyusunan dan Penerapan SPP Unit Kerja Kabupaten Muara Enim																	Idem
3	Tahapan 3 Penyusunan Rencana dan Strategi Penyusunan dan Penerapan SPP Unit Kerja Kabupaten Muara Enim																	Sekda Kab Muara Enim
4	Konsolidasi dan Implementasi Rencana dan Strategi Penyusunan dan Penerapan SPP Unit Kerja Kabupaten Muara Enim																	Sekda Kab Muara enim
5	Integrasi dan Finalisasi dokumen SPP Unit Kerja di Unit Kerja Kabupaten Muara Enim																	Sekda Kab Muara enim
6	Penetapan Dokumen SPP Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim																	Sekda Kab Muara enim
B	Tahap 2. Internalisasi, Sosialisasi, dan Penerapan SPP																	
1	Internalisasi Dokumen SPP kepada Unit Kabupaten Muara Enim																	
2	Sosialisasi Dokumen SPP Kab Muara Enim kepada <i>stakeholders</i>																	
3	Penerapan SPP Unit Kerja di Kabupaten Muara Enim																	
C	Tahap 3. Pengukuran Dampak/Perubahan																	
1	Tahapan 1 Penyusunan draft dokumen strategi manajemen perubahan																	Sekda
2	Tahapan 2 Mengevaluasi dan menilai dampak dari penyusunan dan penerapan SPP terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai Kabupaten Muara Enim																	Sekda

10. PROGRAM MONITORING DAN EVALUASI
NAMA PROGRAM : MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN
NAMA KEGIATAN : PENYUSUNAN STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DAN STRATEGI KOMUNIKASI

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan dokumen kebijakan monev per triwulan																					
2	Tahapan 1 Penyempurnaan Pedoman Teknis Penyelenggaraan Program dan Kegiatan di Lingkungan Kabupaten Muara Enim																					
3	Tahapan 2 Pengembangan sistem informasi monitoring program dan kegiatan berbasis internet																					
4	Tahapan 3 Sosialisasi dan implementasi prosedur dan mekanisme monitoring dilakukan setelah pedoman dan sistem informasi monitoring tersusun, dan dilakukan melalui: • Rapat Pimpinan • Rapat Koordinasi • Kegiatan Sosialisasi																					
5	Tahap 4 Implementasi dilaksanakan setelah tahapan sosialisasi dan internalisasi ke setiap unit kerja telah dilaksanakan secara efektif. Implementasi dilakukan berjenjang dimulai dari unit kerja di tingkat unit kerja eselon II, tingkat Satker dan Tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim akan dilakukan Evaluasi ketepatan																					
6	Tahap 5 Evaluasi ketepatan pelaksanaan proses monitoring sesuai standar dan mekanisme yang telah ditetapkan.																					
7	Mengevaluasi dampak yang ditimbulkan setelah disusunnya Sistem Informasi Monitoring Kegiatan dengan indikator : - Persentase kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana & target yang telah ditetapkan																					

No	Uraian Tahapan	TAHUN																				PIC
		2019				2020				2021				2022				2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan Pedoman Evaluasi dan Monitoring Program dan Kegiatan di Lingkungan Kabupaten Muara Enim																					
2	Peningkatan pemahaman Satker dan Unit Kerja Eselon II mengenai penyusunan Laporan Evaluasi Program dan Kegiatan di Lingkungan Kabupaten Muara Enim																					
3	Sosialisasi dan implementasi prosedur dan mekanisme evaluasi dilakukan setelah pedoman dan penyempurnaan tersusun, dan dilakukan melalui: 1. Rapat Pimpinan 2. Rapat Koordinasi 3. Kegiatan Sosialisasi 4. Forum Evaluasi																					
4	Implementasi dilaksanakan setelah tahapan sosialisasi dan internalisasi ke setiap unit kerja telah dilaksanakan secara efektif. Implementasi dilakukan berjenjang dimulai dari unit kerja di tingkat unit kerja eselon II, tingkat Satker dan Tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim.																					
5	Evaluasi ketepatan pelaksanaan proses evaluasi sesuai standar dan mekanisme yang telah ditetapkan.																					
6	Mengevaluasi dampak yang ditimbulkan setelah diberlakukannya Pedoman Evaluasi dan Monitoring Kegiatan dengan indikator: • Persentase kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana & target yang telah ditetapkan • Persentase kegiatan yang memiliki penyerapan anggaran di atas 90% • Kecepatan tindakan koreksi atas penyimpangan dalam pelaksanaan program dan kegiatan																					
7	Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi Pencapaian Sasaran Jangka Menengah																					

C. KRITERIA KEBERHASILAN (PERUBAHAN)

NO	PROGRAM	KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN
1	Quick Wins	Mall Pelayanan Publik	1. Terwujudnya Mall Pelayanan Publik 2. Terlaksananya pelayanan terpadu di mall pelayanan publik 3. Terlaksananya kemudahan pelayanan bagi masyarakat 4. Meningkatnya Indeks pelayanan public 5. Meningkatnya Tingkat Kepuasan Masyarakat
2	Program Manajemen Perubahan	Penyusunan Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi Komunikasi	1. Tersedianya dokumen Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi komunikasi 2. Tersosialisasikannya dan terinternalisasi reformasi birokrasi melalui manajemen perubahan kepada seluruh pegawai di lingkungan Kabupaten muara enim 3. Implementasi strategi manajemen perubahan
		Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan	1. Meningkatnya implemtasi dan komitmen dari pimpinan dan seluruh jajaran pegawai di lingkungan Kabupaten Muara Enim 2. Terkonsolidasikannya proses manajemen perubahan melalui persiapan da pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kabupaten Muara Enim 3. Terbangunnya budaya e-learning dan budaya perubahan di Kabupaten Muara Enim
3	Penataan Peraturan Perundang Undangan	Identifikasi Peraturan Perundang – Undangan	Tersusunnya dokumen identifikasi peraturan tahun 2000-2015 yang memuat hasil review dan evaluasi yang dapat digunakan untuk melakukan kegiatan deregulasi dan regulasi.
4	Penataan dan Penguatan Organisasi	Restrukturisasi/ Penataan Tugas dan Fungsi Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim	1. Struktur organisasi yang efektif dan efisien 2. Tingkat konflik dalam organisasi yang rendah 3. Prosentase pencapaian tujuan organisasi meningkat
5	Penataan Tatalaksana	Penyusunan Proses Bisnis Kabupaten dan Perangkat Daerah serta Operasional Prosedur (SOP) Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi	1. Tersusunnya Proses Bisnis Perangkat Daerah dan daftar kebutuhan SOP Kabupaten Muara Enim berdasarkan Tugas dan Fungsi; 2. Tersusunnya SOP Kabupaten Muara enim; 3. Evaluasi Dokumen SOP Kabupaten Muara enim
		Penyusunan Tata Laksana	1. Tersedianya Rencana Induk SPBE Kabupaten Muara Enim

NO	PROGRAM	KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN
		(<i>Bussiness Process</i>) yang Menghasilkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	2. Tersedianya infrastruktur TI sesuai kebutuhan 3. Optimalisasi penggunaan domain pemerintah dengan sub domainnya 4. Tersedianya Sistem Aplikasi Layanan Umum 5. Terselenggaranya keamanan serta kecepatan sistem yang handal
		Penataan Sistem Kearsipan Daerah	1. Terlaksananya pengelolaan Arsip Dinamis 2. Terlaksananya sosialisasi dan implementasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis 3. Meningkatnya Indeks ANRI pemerintah kabupaten Muara Enim
6	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Penyusunan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kabupaten Muara Enim (<i>Integrated Human Resources Management/IH RM</i>)	1. Tersusunnya Peraturan Bupati tentang <i>Grand Design</i> dan <i>Road Map</i> Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kabupaten Muara Enim 2. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev perencanaan dan kebutuhan pegawai Kabupaten Muara Enim 3. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev pengadaan pegawai di Kabupaten Muara Enim 4. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev pengembangan kompetensi pegawai 5. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev Promosi dan Mutasi pegawai 6. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev Sistem Manajemen Kinerja pegawai 7. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev Sistem Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin Pegawai 8. Tersusunnya pedoman, implementasi, serta monev Sistem Perlindungan dan Pelayanan Pegawai 9. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian 10. Tersedianya Talent Pool ASN
7	Penguatan Pengawasan	Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim	1. Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan maupun efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan strategis Kabupaten Muara Enim 2. Terwujudnya tata kelola pemerintah yang baik 3. Tersusunnya Peta Risiko sesuai sasaran RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah

NO	PROGRAM	KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN
		Peningkatan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Sebagai <i>Quality Assurance Dan Consulting</i>	1. Meningkatnya kinerja Kabupaten Muara Enim secara keseluruhan 2. Meningkatnya Indeks Maturitas SPIP dan Indeks Kapabilitas APIP
		Peningkatan laporan LHKPN dan LHKS	1. Meningkatnya pelaporan LHKPN dan LHKS di seluruh perangkat daerah
		Peningkatan Implementasi Zona Integritas	1. Tersusunnya dokumen Peraturan Bupati Muara Enim tentang Pedoman Implementasi Zona Integritas di Lingkungan Kabupaten Muara Enim 2. Tersosialisasikannya Pedoman Implementasi Zona Integritas 3. Bertambahnya perangkat daerah yang mengimplementasikan zona integritas
		Peningkatan Pengelolaan Gratifikasi	Meningkatnya pelaporan gratifikasi di seluruh perangkat daerah
		Peningkatan Pengelolaan Penanganan Pengaduan	1. Meningkatnya <i>Complain Handling System</i> di seluruh perangkat daerah 2. Tersosialisasikannya penggunaan E-Lapor pada seluruh masyarakat Kabupaten Muara Enim
		Peningkatan Implementasi <i>Whistleblowing System</i>	1. Tersosialisasikannya Pedoman Implementasi <i>Whistleblowing System</i> 2. Meningkatnya implementasi <i>Whistleblowing System</i> 3. Tersedianya Aplikasi <i>Whistle Blowing System</i>
8	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1. Tersusunnya Pedoman Evaluasi Pelaporan Akuntabilitas Kinerja 2. Tersosialisasikannya Pedoman Evaluasi Pelaporan Akuntabilitas Kinerja 3. Meningkatnya Penilaian Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah
		1. Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Organisasi	1. Tersusunnya Instrumen Manajemen Kinerja bagi unit kerja di lingkungan Kabupaten Muara Enim 2. Tersosialisasikannya Peraturan Kabupaten Muara Enim tentang Manajemen Kinerja 3. Terimplementasikannya Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim tentang Manajemen Kinerja bagi unit kerja di lingkungan Kabupaten Muara Enim disertai dengan

NO	PROGRAM	KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN
			pemantauan terhadap progress atau kemajuan implementasinya.
		2. Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten Muara Enim	1. Tersusunnya draft peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten Muara Enim 2. Tersosialisasikannya Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim tentang Indikator Kinerja Kabupaten Muara Enim 3. Terimplementasikannya Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim tentang Indikator Kinerja Utama Kabupaten Muara Enim sebagai acuan utama seluruh unit kerja dalam menetapkan target kinerjanya
9	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Penerapan Standar Pelayanan di Setiap Unit Kerja	1. Tersusunnya daftar Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim yang menyelenggarakan Pelayanan Publik; 2. Tersusunnya Instrumen Penyusunan dan Penerapan SPP Unit Kerja Kabupaten Muara Enim; 3. Tersusunnya Rencana dan Strategi Penyusunan dan Penerapan SPP Unit Kerja Kabupaten Muara Enim; 4. Terlaksananya Konsolidasi dan Implementasi Rencana dan Strategi Penyusunan dan Penerapan SPP Unit Kerja Kabupaten Muara Enim; 5. Terlaksananya Integrasi dan Finalisasi dokumen SPP Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim 6. Terlaksananya Penetapan Dokumen SPP Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim; 7. Terlaksananya Internalisasi Dokumen SPP kepada Unit Kerja Kabupaten Muara Enim; 8. Terlaksananya Sosialisasi Dokumen SPP Kabupaten Muara Enim kepada stakeholders Kabupaten Muara Enim; 9. Terlaksananya penerapan SPP Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim. 10. Terlaksananya pemantauan (monitoring) terhadap penyusunan penerapan SPP Unit Kerja di Lingkungan Kabupaten Muara Enim; 11. Terlaksananya evaluasi dan penilaian dampak dari penyusunan dan penerapan SPP terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai Kabupaten Muara Enim. 12. Terlaksananya Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik

NO	PROGRAM	KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN
10	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	1. Monitoring	1. Tersusunnya dokumen kebijakan moneyv per triwulan 2. Tersusunnya Pedoman Penyelenggaraan Program dan Kegiatan yang telah disempurnakan 3. Tersusunnya Sistem Informasi Monitoring Program dan Kegiatan 4. Menurunnya tingkat penyimpangan pelaksanaan Program dan Kegiatan
		2. Evaluasi Tahunan	1. Tersusunnya Pedoman Evaluasi dan Monitoring Program dan Kegiatan 2. Menurunnya tingkat penyimpangan pelaksanaan Program dan Kegiatan 3. Meningkatnya Pelaksanaan Evaluasi menggunakan PMPRB 4. Tersusunnya Laporan Hasil Evaluasi Pencapaian Sasaran Jangka Menengah

Plt. BUPATI MUARA ENIM
WAKIL BUPATI,

Dto
JUARSAH