

PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH  
NOMOR                      TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI  
INSTANSI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang     : a.     bahwa untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam rangka mencapai sasaran yaitu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang dinamis di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah serta untuk mendapat masukan kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di Provinsi Jawa Tengah;
- b.     bahwa telah diundangkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2026 dimana didalamnya mengamanatkan penilaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- c.     bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b maka perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- Mengingat     : 1.     Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
2.     Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
3.     Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
6. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2026;
11. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 25 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI INSTANSI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Jawa Tengah.
2. Gubernur adalah Gubernur Jawa Tengah.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disebut RB merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaandan sumber daya manusia aparatur.
5. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah perangkat daerah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima. (bagian terkecil RB)
6. *Self assessment* Pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
7. Asesor adalah pegawai di lingkungan perangkat daerah yang bertugas sebagai koordinator *self assessment* di Perangkat Daerah.
8. Tim Asesor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan *self assessment* pada perangkat daerah.
9. Agen Perubahan (*Agent of Change*) adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya.
10. Evaluator adalah tim yang dibentuk oleh Inspektur Provinsi Jawa Tengah untuk melaksanakan Evaluasi Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

11. Kertas Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat KKE adalah lembar/isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.
12. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikan atas penerapan Reformasi Birokrasi pada evaluasi.
13. Laporan Kompilasi adalah gabungan dari Laporan Hasil Evaluasi RB Perangkat Daerah.
14. Laporan harta kekayaan pejabat negara yang selanjutnya disingkat LHKPN merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh pejabat negara melalui harta kekayaan yang dimiliki oleh pejabat negara.
15. Laporan harta kekayaan apratur negara yang selanjutnya disingkat LHKAN merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh setiap aparatur negara, baik berupa laporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN) maupun Surat Pemberitahuan (SPT) tahunan.

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi ini dimaksudkan untuk memberi panduan bagi asesor di Perangkat Daerah dan evaluator dalam mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal Pemerintah Daerah.
- (2) Adapun tujuan dilakukan Evaluasi Reformasi Birokrasi adalah untuk:
  - a. mendorong peningkatan dan percepatan implementasi Reformasi Birokrasi;
  - b. memperoleh informasi mengenai implementasi Reformasi Birokrasi;
  - c. menilai tingkat implementasi Reformasi Birokrasi;
  - d. memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun berikutnya;
  - e. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Reformasi Birokrasi;
  - f. memonitor pelaksanaan tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi Reformasi Birokrasi periode sebelumnya.

## BAB III

### EVALUASI REFORMASI BIROKRASI

#### Pasal 3

Ruang lingkup Evaluasi Reformasi Birokrasi meliputi implementasi Reformasi Birokrasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### Pasal 4

- (1) Evaluasi Reformasi Birokrasi dilaksanakan oleh tim yang dibentuk oleh Inspektur Provinsi Jawa Tengah;
- (2) Apabila diperlukan Tim Evaluator sebagaimana pada ayat (1) dapat dibantu oleh Organisasi Perangkat Daerah lain.

#### Pasal 5

- (1) Proses penilaian dilakukan dengan menggunakan kriteria penilaian yang tertuang dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) Reformasi Birokrasi;
- (2) Perangkat Daerah melaksanakan *self assessment* atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi dikoordinatori oleh Assesor;
- (3) Teknik penilaian dengan pengumpulan data untuk selanjutnya dianalisis dan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE);
- (4) Hasil *self assessment* pelaksanaan RB Perangkat Daerah akan diverifikasi/divalidasi oleh Tim Evaluator;
- (5) Tim Evaluator menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi pelaksanaan reformasi birokrasi perangkat daerah untuk kemudian diserahkan kepada perangkat daerah;
- (6) Laporan Kompilasi atas hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah ditujukan kepada Gubernur dan ditembuskan kepada Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah.

### BAB IV KETENTUAN

#### PENUTUP

#### Pasal 6

- (1) Evaluasi Reformasi Birokrasi mengacu pada petunjuk pelaksanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini;
- (2) Apabila dalam pelaksanaan Peraturan Gubernur ini terdapat perubahan indikator karena adanya perubahan kebijakan teknis maka dapat dilakukan perubahan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) tanpa melalui perubahan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 7

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Semarang

pada tanggal

GUBERNUR JAWA TENGAH,

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang  
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI JAWA  
TENGAH,

SUMARNO  
BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN      NOMOR

LAMPIRAN I  
PERATURAN GUBERNUR JAWA  
TENGAH  
NOMOR TAHUN

TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI  
PELAKSANAAN  
REFORMASI BIROKRASI

## BAB I PENDAHULUAN

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

Tabel. 1.1. Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Provinsi Jawa Tengah

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

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

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

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

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

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala sebagai informasi bagi Gubernur untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya. Disamping itu monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun berikutnya.



## **BAB II KETERKAITAN AREA PERUBAHAN DENGAN KEGIATAN UTAMA**

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

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

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

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

NO	Sasaran ( <i>Inmediate Outcome</i> )	Kegiatan Utama	Area Perubahan
SS.1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel			
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agile</i>	Penataan Tata Laksana
S.2	Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan Baik	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN	Penataan MSDM
S.3	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional	Penataan Tata Laksana
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Penguatan akuntabilitas

<b>NO</b>	<b>Sasaran (<i>Inmediate Outcome</i>)</b>	<b>Kegiatan Utama</b>	<b>Area Perubahan</b>
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital ( <i>Digital Services</i> )	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital	Peningkatan kualitas pelayanan publik
S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Pembangunan Zona Integritas di Perangkat Daerah	Penguatan pengawasan
		Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Penguatan pengawasan
		Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Penguatan pengawasan
		Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Penguatan pengawasan
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Penataan Tatalaksana
		Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan	Penataan Tatalaksana
S.8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	Pelaksanaan Arsip Digital	Penataan Tatalaksana
		Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Penataan Tatalaksana
S.9		Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Penataan Tatalaksana

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

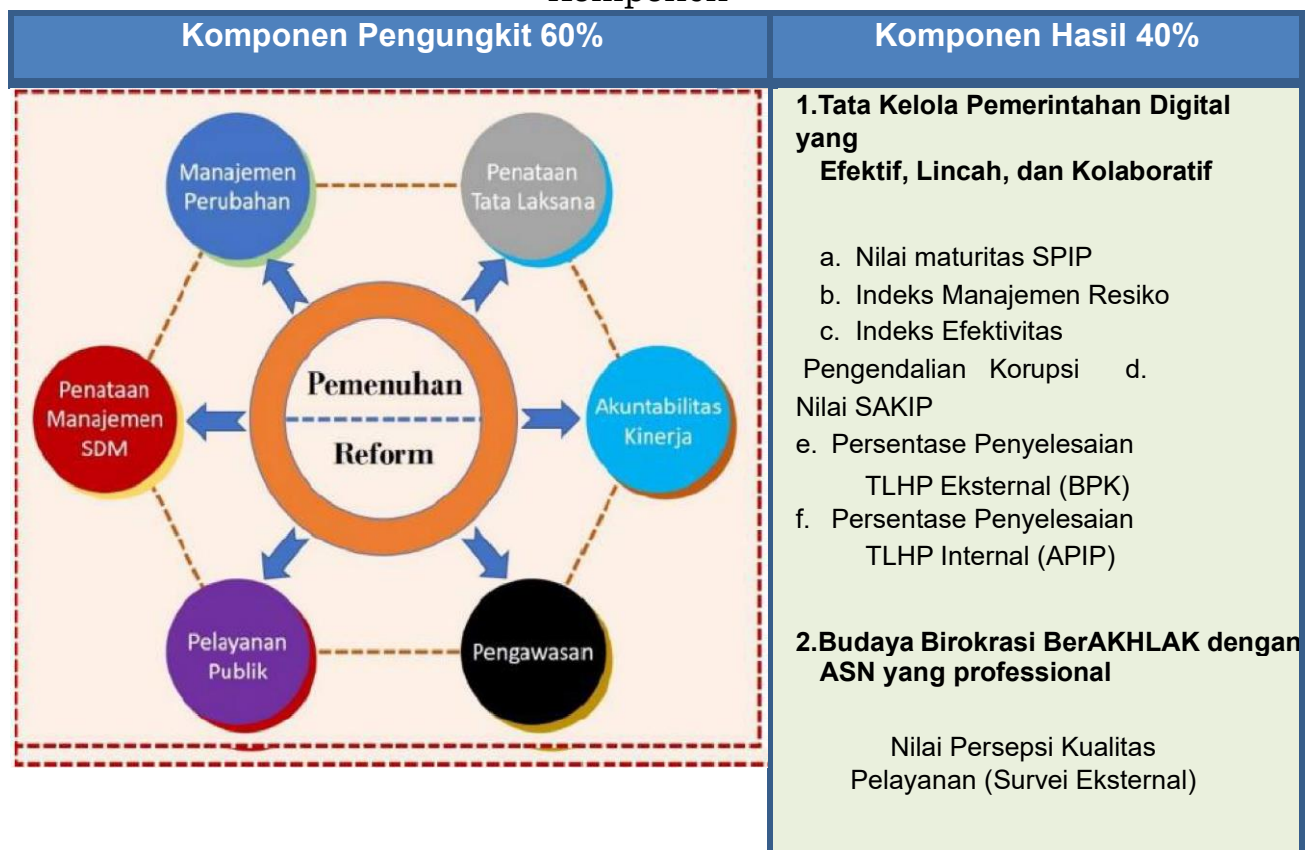


**BAB III**  
**SELF ASSESSMENT PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

A. Model *Self Assessment* Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

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

Gambar 3.1. Hubungan Komponen dan Indikator Pembangunan Komponen



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

## 1. KOMPONEN PENGUNGKIT

Penilaian terhadap setiap kegiatan dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran. Pembangunan area pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran pelaksanaan reformasi birokrasi.

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

### 1) Aspek Pemenuhan

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

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

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

- a) Penyusunan Tim Kerja
- b) Rencana Pembangunan Reformasi Birokrasi
- c) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Reformasi Birokrasi
- d) Perubahan pola pikir dan budaya kerja

## 2) Aspek Reform

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

### a) Komitmen dalam Perubahan:

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

### b) Komitmen Pimpinan

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

### c) Membangun Budaya Kerja

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

## b. Penataan Tatalaksana

### 1) Aspek Pemenuhan

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

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



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

a) Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

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

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

b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

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

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

c) Keterbukaan Informasi Publik

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

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

2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah: a)

Peta Proses Bisnis Mempengaruhi;

Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan.

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

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

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

c) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;

(1) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi Perangkat Daerah secara optimal;

(2) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi Perangkat Daerah secara optimal;

(3) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi Perangkat Daerah secara optimal.

c. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

1) Aspek Pemenuhan

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

a) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada perangkat daerah;

b) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada perangkat daerah;

c) Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada perangkat daerah;

d) Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur perangkat daerah;

e) Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada perangkat daerah.

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

a) Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

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

(1) Kebutuhan pegawai yang disusun oleh Perangkat Daerah mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan;

- (2) Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; dan
- (3) Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja Perangkat Daerah.

b) Pola Mutasi Internal

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

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

c) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

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

d) Penetapan Kinerja Individu

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

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

e) Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan; dan

f) Sistem Informasi Kepegawaian

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

## 2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah: a)

Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;

b) *Assessment* Pegawai

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

c) Pelanggaran Disiplin Pegawai

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

## d. Penguatan Akuntabilitas

### 1) Aspek Pemenuhan

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

kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

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

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator: a) Keterlibatan Pimpinan

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

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

b) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

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

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

## 2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah: a)

Meningkatnya capaian kinerja perangkat daerah:

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

b) Pemberian *Reward and Punishment*

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

c) Kerangka Logis Kinerja

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

## e. Penguatan Pengawasan

### 1) Aspek Pemenuhan

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

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

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

a) Pengendalian Gratifikasi

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

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

b) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

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

- (1) Telah dibangun lingkungan pengendalian;

- (2) Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan;
- (3) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- c) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait.
- d) Pengaduan Masyarakat
 

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

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

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

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

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

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

## 2) Aspek Reform

- a) Mekanisme Pengendalian

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

b) Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

c) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi

(1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);

(2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKAN).

f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Aspek Pemenuhan

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

a) Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau pada perangkat daerah;

b) Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan nasional pada perangkat daerah;

c) Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh perangkat daerah. Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu: a) Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: (1) Terdapat kebijakan standar pelayanan;

(2) Standar pelayanan telah dimaklumkan;

(3) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan; dan



- (4) Telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan

b) Budaya Pelayanan Prima

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

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

d) Pengelolaan pengaduan

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

e) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

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

f) Pemanfaatan Teknologi informasi

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

## 2. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

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

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

## 2. KOMPONEN HASIL

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

### a. Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah Dan Kolaboratif

Sasaran Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah Dan Kolaboratif diukur dengan menggunakan ukuran:

1. Nilai Maturitas SPIP;
2. Indeks Manajemen Resiko;
3. Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi;

4. Nilai SAKIP;
5. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Ekternal (BPK);
6. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaa Internal (APIP).

b. Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional

Sasaran Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah Dan Kolaboratif diukur dengan menggunakan ukuran Survei Kepuasan Masyarakat

## B. Mekanisme *Self Assesment* Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

### 1. METODOLOGI PENILAIAN

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

### 2. TEKNIK PENILAIAN

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

### 3. ORGANISASI DAN JADWAL PENILAIAN

Pengorganisasian *self assesment* pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah dilakukan oleh asesor. Hasil penilaian dilaporkan oleh pimpinan instansi kepada Inspektur Provinsi Jawa Tengah selaku evaluator melalui *google drive* yang

telah disediakan. Waktu pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah dilaksanakan sekurang-kurangnya setahun sekali.

#### 4. SKEMA PENILAIAN

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

- a) Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif pada Perangkat Daerah dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).
- b) Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
  - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variabel yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) indikator.
  - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:
    - a. Komponen Pengungkit 60% terdiri dari:
      - Sub-Komponen Aspek Pemenuhan 30%;
        - Manajemen Perubahan 4%
        - Penataan Tata Laksana 3,5%
        - Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur 5%
        - Penguatan Akuntabilitas 5%
        - Penguatan pengawasan 7,5%
        - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 5%
      - Sub-Komponen Aspek Reform 30%
        - Manajemen Perubahan 4%
        - Penataan Tata Laksana 3,5%
        - Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur 5%
        - Penguatan Akuntabilitas 5%
        - Penguatan pengawasan 7,5%
        - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 5%
    - b. Komponen Hasil 40% terdiri dari
      - Sub-Komponen Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif 25%; dan
      - Sub-Komponen Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional 15%.
  - 3) Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator

pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/ Pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e atau numerik. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal, jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.

- 4) Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- 5) Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, asesor harus menggunakan professional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.
- 6) Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/ pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
- 7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal: sub-komponen Pengendalian Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
  - b. Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata;
  - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.

## 5. BOBOT DAN INDIKATOR

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

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

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

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

Setelah diperoleh nilai akhir (Indeks Reformasi Birokrasi), Panel Asesor menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

## 6. PELAPORAN

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi Perangkat daerah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas

dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaidah- kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:

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

## BAB IV PENUTUP

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

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

GUBERNUR JAWA TENGAH,

Ttd

GANJAR

PRANOWO