



BUPATI LAMONGAN  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI LAMONGAN  
NOMOR 38 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMONGAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan dibutuhkan peningkatan kualitas penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, menyebutkan bahwa apabila diperlukan, pimpinan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dan kepala satuan/unit kerja dapat menetapkan ketentuan teknis internal yang diperlukan dalam pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 32) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
9. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peran Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembentukan Produk

Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2018 Nomor 4);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Bupati adalah Bupati Lamongan
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lamongan.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Inspektur adalah Inspektur Kabupaten Lamongan.
8. Bagian Organisasi adalah Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.
9. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat RB adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah langkah bertahap, konkrit, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa.
10. Tim Reformasi Birokrasi adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan menyangkut 8 (delapan) aspek perubahan.
11. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB 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.

12. Asesor adalah pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah yang melakukan PMPRB di tingkat pemerintah daerah ataupun tingkat perangkat daerah.
13. Tim asesor adalah tim yang dibentuk untuk melakukan PMPRB pada pemerintah daerah.
14. Evaluator adalah tim yang diminta untuk melaksanakan penilaian terhadap efektivitas program agar hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan di dalam menentukan tindak lanjut terhadap kelangsungan program tersebut.
15. Evaluator eksternal adalah tim evaluator dari Inspektorat Kabupaten Lamongan dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.
16. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (input) keluaran (output), dan hasil (outcome) terhadap rencana dan standar.
17. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh unit pengelola reformasi birokrasi nasional.
18. Indeks Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat IRB adalah nilai pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah.
19. Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat IRB PD adalah nilai pelaksanaan reformasi birokrasi Perangkat Daerah.
20. Lembar Kerja Evaluasi selanjutnya disingkat LKE adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.
21. Konsensus adalah proses untuk menghasilkan atau menjadikan kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama.
22. Rencana Kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
23. Monitoring adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan program kegiatan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin.

## Pasal 2

Pedoman evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah merupakan instrument :

- a. bagi Asesor dalam melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- b. bagi evaluator eksternal dalam melakukan validasi atas hasil PMPRB setiap perangkat daerah yang disampaikan pada Bupati melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.

## Pasal 3

Pedoman evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## Pasal 4

- (1) PMPRB di Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah dilaksanakan oleh tim yang dikoordinasikan oleh Inspektur.
- (2) PMPRB di Perangkat Daerah dilaksanakan oleh tim yang dikoordinasikan oleh sekretaris.

## Pasal 5

- (1) Hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah direviu oleh Tim Penilai Internal (TPI).
- (2) Berdasarkan hasil reviu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tim Penilai Internal (TPI) melakukan kompilasi PMPRB di Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah.
- (3) Kompilasi PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan disampaikan kepada Sekretaris Daerah.
- (4) Hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh Sekretaris Daerah kepada Bupati dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

## Pasal 6

Hasil PMPRB Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dilakukan

Evaluasi Eksternal oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 7

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah menyusun profil pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan hasil Evaluasi Eksternal.

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lamongan  
pada tanggal 21 Juli 2022

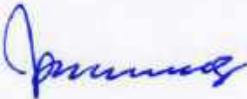
BUPATI LAMONGAN,  
ttd.  
YUHRONUR EFENDI

Diundangkan di Lamongan  
pada tanggal 21 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN LAMONGAN  
ttd.  
MOH NALIKAN

BERITA DAERAH KABUPATEN  
LAMONGAN TAHUN 2022 NOMOR 38

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

  
JOKO NURSIYANTO  
NIP. 19680114 198801 1 001

Evaluasi Eksternal oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 7

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah menyusun profil pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan hasil Evaluasi Eksternal.

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lamongan  
pada tanggal 21 Juli 2022

BUPATI LAMONGAN,  
ttd.  
YUHRONUR EFENDI

Diundangkan di Lamongan  
pada tanggal 21 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN LAMONGAN  
ttd.  
MOH NALIKAN

BERITA DAERAH KABUPATEN  
LAMONGAN TAHUN 2022 NOMOR 38

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



*Joko Nursiyanto*  
JOKO NURSIYANTO

NIP. 19680114 198801 1 001

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI LAMONGAN  
NOMOR 38 TAHUN 2021  
TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI  
BIROKRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN LAMONGAN

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di setiap perangkat daerah. Penilaian Reformasi Birokrasi dilakukan secara mandiri (self assessment) oleh Asesor Pemerintah Daerah dan atau Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan. Hasil Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi tersebut merupakan Dasar bagi Tim Penilai Internal Pemerintah Kabupaten Lamongan untuk melakukan reuiu, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lamongan serta sebagai dasar penilaian Reformasi Birokrasi olen Tim Penilai Nasional dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan memperlancar pelaksanaan Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Lamongan maka perlu ditetapkan Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan untuk memberi panduan bagi Asesor, Tim Penilai Internal di Pemerintah Kabupaten Lamongan serta Tim Penilai Eksternal dalam mengukur kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan internal pemerintah Kabupaten Lamongan. Adapun tujuan dilakukan evaluasi Reformasi Birokrasi, adalah untuk :

- a. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan;
- b. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di lingkungan internal Pemerintah Kabupaten Lamongan periode sebelumnya;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan pencapaian reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lamongan;

C. Ruang Lingkup

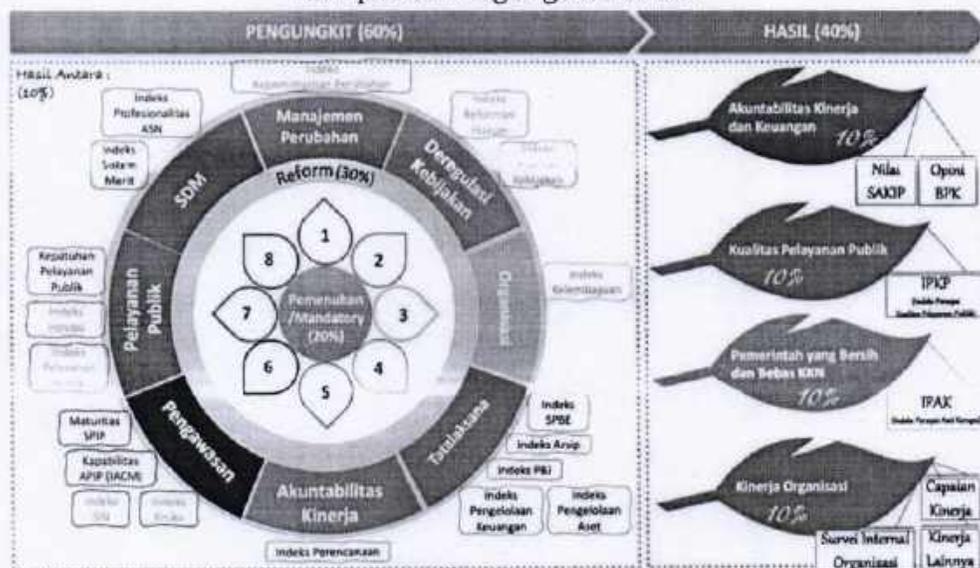
Ruang lingkup evaluasi adalah PMPRB yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lamongan atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

BAB II  
PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Model Penilaian mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Model PMPRB yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam peraturan ini digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil. Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1  
Komponen Pengungkit PMPRB



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima.

A. PENGUNGKIT

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran. Komponen pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu Aspek Pemenuhan, Hasil Antara Area Perubahan, dan Aspek Reform. Kategori-kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, yaitu: manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, organisasi, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik.



Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan 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:

1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai perangkat daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja perangkat daerah yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan;
4. Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*) pada setiap perangkat daerah;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Tim Reformasi Birokrasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - 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) *Road Map* Reformasi Birokrasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
  - a) *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja telah disusun dan diformalkan;
  - b) *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi;
  - c) *Road Map* telah mencakup "quick win";
  - d) Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi;
  - e) Telah terdapat sosialisasi/internalisasi *Road Map*/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota organisasi;
  - f) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan *Road Map*;
- 3) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:
  - 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 reuiu terhadap kertas kerja Asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi;
  - f) Para Asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi;
  - g) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan;
  - h) Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja;
- 4) Perubahan pola pikir dan budaya kinerja, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
  - 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 *Agent of Change* ataupun *role model*.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Komitmen dalam Perubahan:
  - a) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi;
  - b) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen;
  - c) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (*reform*);
- 2) Komitmen Pimpinan
  - a) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;
  - b) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi;
- 3) Membangun Budaya Kerja  
Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

B. Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

1. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;
2. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan perangkat daerah;
3. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;
4. Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator :

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Harmonisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/ bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus;
  - b) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ tidak sinkron/ bersifat menghambat;
  - c) Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat.
- 2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan :  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan 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.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Deregulasi Kebijakan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Peran Kebijakan:
  - a) Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya;

- b) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi;
  - c) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja.
- 2) Penyelesaian Kebijakan Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di setiap perangkat daerah.

### C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- a. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
- b. Meningkatnya kapasitas perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- c. Terciptanya desain organisasi perangkat daerah yang mendukung kinerja;
- d. Berkurangnya jenjang organisasi perangkat daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

#### a. Aspek Pemenuhan

- 1) Penataan Organisasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
  - a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis;
  - b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi;
  - c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;
  - d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;
  - e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.
- 2) Evaluasi Kelembagaan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - 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;
  - f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;
  - g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
  - h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;
  - i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat /kewenangan lembaga;
  - j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
  - k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

- 3) Tindak Lanjut Evaluasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi;
  - b) Hasil evaluasi untuk ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Penataan dan Penguatan Organisasi, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

1) Organisasi Berbasis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.

2) Penyederhanaan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.

3) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

D. Penataan Tatalaksana

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 :

- i. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di perangkat daerah;
- ii. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;
- iii. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;
- iv. Meningkatnya kinerja di perangkat daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a) Aspek Pemenuhan

1) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
- b) Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
- c) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;
- d) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;
- e) Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
- f) Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP;
- g) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
- h) Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;
- i) Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi;

2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Perangkat daerah memiliki Arsitektur SPBE;
  - b) Perangkat daerah memiliki Peta Rencana SPBE;
  - c) Tim Koordinasi SPBE perangkat daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya;
  - d) Perangkat daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE;
  - e) Perangkat daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;
  - f) Perangkat daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;
  - g) Perangkat daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;
  - h) Perangkat daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.
- 3) Keterbukaan Informasi Publik, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik;
  - b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

b) Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan menggunakan lima indikator yang berasal dari 4 (empat) urusan, yaitu :

- 1) Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI;
- 2) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;
- 3) Kualitas Pengelolaan Keuangan, diukur dengan Indeks Pengelolaan Keuangandari kementerian keuangan;
- 4) Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan.

c) Aspek Reform

Aspek Reform diukur dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;
- 2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;
  - a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
  - b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
  - c) Predikat Indeks SPBE.
- 3) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;
  - a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
  - b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
  - c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

E. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing 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 melalui program ini adalah:

- i. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- ii. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- iii. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
- iv. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing perangkat daerah;
- v. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing perangkat daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
  - b) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
  - c) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;
  - d) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan;
  - e) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja;
  - f) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
  - g) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama;
- 2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;
  - b) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring);
  - 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, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah ada standar kompetensi jabatan;
  - b) Telah dilakukan asesment pegawai;
  - c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;
  - d) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
  - e) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
  - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.
- 4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
  - b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
  - c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;
  - d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang *independent*;
  - e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;
- 5) Penetapan kinerja individu, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;
  - b) Penerapan Penetapan kinerja individu;
  - c) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
  - d) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
  - e) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
  - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
  - g) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.
- 6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - 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 (reward);
- 7) Pelaksanaan evaluasi jabatan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :

- a) Informasi faktor jabatan telah disusun;
  - b) Peta jabatan telah ditetapkan;
  - c) Kelas jabatan telah ditetapkan;
  - d) Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
  - e) Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.
- 8) Sistem Informasi Kepegawaian Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
- 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;
  - d) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu :

- 1) *Merit System*, diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;
- 2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Kinerja Individu Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;
  - b) Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;
- 2) Evaluasi Jabatan  
Diukur dengan melihat apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang;
- 3) *Assessment* Pegawai  
Diukur dengan melihat apakah hasil *assessment* telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;
- 4) Pelanggaran Disiplin Pegawai  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai;
- 5) Kebutuhan Pegawai  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru;
- 6) Penyetaraan Jabatan  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan;
- 7) Manajemen Talenta, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritical dan rencana suksesi jabatan;
  - b) Dilakukan Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

F. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah :

- i. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;
- ii. Meningkatnya kemampuan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam mengelola kinerja organisasi;
- iii. Meningkatnya kemampuan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;
- iv. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Keterlibatan Pimpinan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
  - b) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;
  - c) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;
  - d) Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;
  - e) Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun;
  - f) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.
- 2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja; Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
  - b) Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
  - c) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala;

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan Indeks Perencanaan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Daerah.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah :

- 1) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi :
  - 1) penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
  - 2) perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;
  - 3) perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
  - 4) persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;
  - 5) Persentase Anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi.
- 2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.
- 3) 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;
- 4) Kerangka Logis Kinerja  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

G. Penguatan Pengawasan

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

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

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Gratifikasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
  - a) Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;
  - b) Telah dilakukan *public campaign*;
  - c) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
  - d) Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
  - e) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti.
- 2) Penerapan SPIP, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP;
  - b) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
  - c) Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian;
  - d) Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi/unit kerja;
  - e) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
  - f) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
  - g) Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern;
  - h) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI.
- 3) Pengaduan Masyarakat, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
  - b) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
  - c) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
  - d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
  - e) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.
- 4) *Whistle-Blowing System*, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
  - a) Telah terdapat *Whistle Blowing System*;
  - b) *Whistle Blowing System* telah disosialisasikan;
  - c) *Whistle Blowing System* telah diimplementasikan;
  - d) Telah dilakukan evaluasi atas *Whistle Blowing System*;
  - e) Hasil evaluasi atas *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti.
- 5) Penanganan Benturan Kepentingan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan;
  - b) Penanganan Benturan Kepentingan telah;
  - c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
  - d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;
  - e) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.
- 6) Pembangunan Zona Integritas, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah dilakukan pencanangan zona integritas;
  - b) Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;
  - c) Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
  - d) Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan;
  - e) Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "menuju WBK/WBBM".
- 7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - 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;

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila penguatan pengawasan berjalan dengan baik di perangkat daerah adalah dengan melihat maturitas SPIP, dan Indeks Internal Audit Capability Model (IACM).

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi jumlah :

- 1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN), Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi :
  - a. Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
  - b. Jumlah yang harus melaporkan;
  - c. Jumlah yang sudah melaporkan.
- 2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN), Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi :
  - 1) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
  - 2) Jumlah yang harus melaporkan;
  - 3) Jumlah yang sudah melaporkan.
- 3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.
- 4) Penanganan Pengaduan Masyarakat, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.
- 5) Pembangunan Zona Integritas, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat :
  - 1) Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);
  - 2) Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI;
  - 3) Jumlah WBK dalam 1 tahun;
  - 4) Jumlah WBBM dalam 1 tahun;
- 6) Peran APIP, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat :
  - 1) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif;
  - 2) APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

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

- i. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada perangkat daerah;
- ii. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada perangkat daerah;
- iii. Meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing perangkat daerah.

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

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Standar Pelayanan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
  - b) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
  - c) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.
- 2) Budaya Pelayanan Prima, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
  - b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
  - c) Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan;
  - d) Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
  - e) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi;
  - f) Terdapat inovasi pelayanan.
- 3) Pengelolaan Pengaduan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan;
  - b) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;

- c) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.
- 4) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
  - b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
  - c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.
- 5) Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah :
  - a) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
  - b) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila peningkatan kualitas pelayanan publik berjalan dengan baik di perangkat daerah adalah dengan Penilaian Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undangundang 25 Tahun 2009.

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat :

- 1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada:
  - Kesesuaian Persyaratan
  - Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
  - Kecepatan Waktu Penyelesaian;
  - Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
  - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
  - Kompetensi Pelaksana/Web;
  - Perilaku Pelaksana/Web;
  - Kualitas Sarana dan prasarana;
  - Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
- 2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah :
  - Waktu lebih cepat;
  - Alur lebih pendek/singkat;
  - Terintegrasi dengan aplikasi.
- 3) Penanganan pengaduan pelayanan  
Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan 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 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

A. HASIL

Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lamongan. dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi. Berdasarkan model Pengungkit Hasil di atas, yang menjadi bagian dari Komponen Hasil dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan, dengan dua indikator yaitu :
  - 1) Opini Badan Pemeriksa Keuangan;
  - 2) Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP);
- b. Kualitas Pelayanan Publik, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP);
- c. Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK);
- d. Kinerja Organisasi, dengan tiga indikator yaitu
  - 1) Capaian Kinerja kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah;
  - 2) Capaian Kinerja Lainnya;
  - 3) Survei Internal Organisasi.

## B. Mekanisme Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokras

### 1. Metode Penilaian

Metodologi yang digunakan untuk melakukan penilaian pada komponen pengungkit, adalah teknik "*criteria referenced test*" dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria penilaian dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan penilaian komponen hasil, antara lain menggunakan hasil survey eksternal pelaksanaan reformasi birokrasi, Ketercapaian Kinerja Instansi, dan Informasi Terkini terkait instansi. Kriteria penilaian tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) 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 fakta-fakta dapat ditelusuri kembali.

### 3. Organisasi dan Jadwal Penilaian

Pengorganisasian PMPRB Pemerintah Kabupaten Lamongan dilakukan oleh Pimpinan Instansi. Hasil penilaian dilaporkan oleh Pimpinan Instansi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring melalui [www.pmprb.menpan.go.id](http://www.pmprb.menpan.go.id).

Waktu pelaksanaan penilaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan dapat dilakukan secara berkala 3 bulanan, atau waktu-waktu yang telah ditentukan oleh instansi sesuai dengan Road Map/rencana aksi Reformasi Birokrasi Instansi

### 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 Pemerintah Kabupaten Lamongan. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif Pemerintah Kabupaten Lamongan dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE).
- b. Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
  - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu :
    - (i) Komponen,
    - (ii) Ssub-komponen, dan
    - (iii) Indikator.
  - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Pengungkit	60%	
	a. Aspek Pemenuhan	20%	a Manajemen Perubahan (2%) b Deregulasi Kebijakan (2%) c Penataan Organisasi (3%) d Penataan Tatalaksana (2,5%) e Penataan Manajemen SDM (3%) f Penguatan Akuntabilitas (2,5%) g Penguatan Pengawasan (2,5%) h Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)
	b. Aspek Hasil Antara	10%	a Kualitas Pengelolaan Arsip (1%); b Kualitas Pengelolaan Pengadaan

			c	Barang (1%);
			d	Kualitas Pengelolaan Keuangan
			e	(1%);
			f	Kualitas Pengelolaan Aset (1%);
			g	Merit System (1%);
			h	ASN Profesional (1%);
			i	Kualitas Perencanaan (1%);
			j	Maturitas SPIP (1%);
			k	Kapabilitas APIP (1%);
			l	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayan
				an (1%)
c. Aspek Reform	30%	a	Manajemen Perubahan (3%);	
		b	Deregulasi Kebijakan (3%);	
		c	Penataan Organisasi (4,5%);	
		d	Penataan Tatalaksana (3,75%);	
		e	Penataan Manajemen SDM	
		f	(4,5%);	
		g	Penguatan Akuntabilitas	
		h	(3,75%);	
		i	Penguatan Pengawasan (3,75%);	
			Peningkatan Kualitas Pelayanan	
			Publik (3,75%)	
2 Hasil	40%			
a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	a	Opini BPK (3%);	
b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	b	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%		Indeks Persepsi Kualitas	
d. Kinerja Organisasi	10%		Pelayanan (10%)	
			Indeks Persepsi Anti Korupsi	
			(10%)	
		a	Capaian Kinerja (5%)	
		b	Kinerja Lainnya (2%)	
		c	Survei Internal Organisasi (3%)	
Total	100%			

- 3) Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan subkomponen 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", asesors harus menggunakan *professional judgementnya* 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. 8) Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level instansi/pusat dan level unit kerja. Pemetaan beberapa pertanyaan atau pernyataan tersebut sebagai berikut :
- 1) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat;
  - 2) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level unit kerja; dan
  - 3) Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat dan level unit kerja.
- c. 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 :

No.	Kategori	Nilai/Angka	Predikat	Interpretasi
1.	AA	>90 - 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
2.	A	>80 - 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
3.	BB	>70 - 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
4.	B	>60 - 70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
5.	CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja.
6.	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.
7.	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

- d. setelah diperoleh nilai akhir (Indeks RB *unevaluated*), Panel Asesor menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

PMPRB secara daring atau PMPRB online merupakan tahapan penginputan hasil penilaian PMPRB 10 Perangkat Daerah Sampel oleh TPI pada aplikasi PMPRB

online Kementerian PAN dan RB. Server ini beserta penunjang sistem dan jaringannya dikelola oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

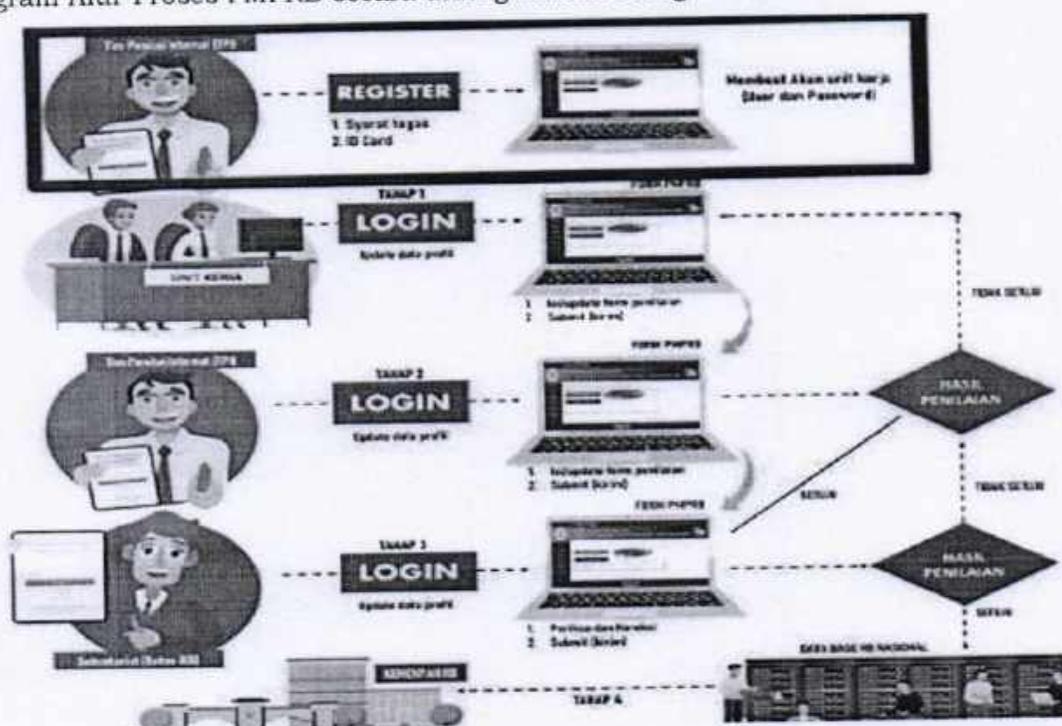
PMPRB secara daring memanfaatkan teknologi aplikasi *Web-Based* sehingga dalam implementasinya tidak diperlukan instalasi oleh pihak pengguna. Pengguna dan server dihubungkan dengan jaringan internet yang sudah tersedia di seluruh Indonesia. Pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet yang telah memiliki browser seperti Firefox, Internet Explorer (IE), Microsoft Edge, Google Chrome maupun lainnya dan koneksi Internet.

Dengan aplikasi *Web-Based*, pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet dengan Operating System (OS) seperti Windows, Linux, Mac, Android, dan lain-lain. Server PMPRB secara daring memanfaatkan OS Open Source Linux Engine Database Open Source Postgre SQL.

Proses yang terjadi pada aplikasi PMPRB secara daring adalah sebagai berikut :

1. Server yang menyimpan database terletak di PMPRB *Resource Center* dan terhubung ke jaringan internet
2. Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sampel menggunakan PC/Laptop/Tablet yang terhubung dengan jaringan internet, mengakses PMPRB dengan alamat situs [www.pmprb.menpan.go.id](http://www.pmprb.menpan.go.id) melalui browser seperti *Firefox, IE, Google Chrome*.
3. Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sampel melakukan pengisian Penilaian Mandiri dan selanjutnya data tersebut akan dikirim ke Database Pusat.
4. Dari data hasil penilaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh seluruh Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sampel akan diperoleh informasi mengenai daftar Pemerintah dan Perangkat Daerah sampel yang telah mengirimkan PMPRB secara daring.
5. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, berperan sebagai Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berfungsi melakukan Pengelolaan Data, Penilaian, Monitoring dan Evaluasi serta pembuatan Profil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tingkat nasional.

Diagram Alur Proses PMPRB secara daring adalah sebagai berikut :



1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan ID/username dengan kata sandi kepada Inspektur dan Sekretaris Daerah untuk dapat masuk ke dalam aplikasi PMPRB.

2. Setelah masuk aplikasi untuk pertama kali diharuskan untuk memperbaharui data profil sebelum membuat akun unit kerja/perangkar daerah dan melakukan penilaian.
3. Inspektur membuat akun untuk Asesor Unit Kerja/Perangkat Daerah dan diserahkan kepada Unit Kerja/Perangkat Daerah.
4. Asesor Unit Kerja/Perangkat Daerah melaksanakan penilaian dan menginput data hasil penilaian tingkat Unit Kerja dan Perangkat Kerja ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
5. Tim Penilai Internal (TPI) melakukan verifikasi terhadap hasil penilaian tingkat unit kerja. Jika diperlukan TPI dapat menolak/mengoreksi dan mengkomunikasikan hasil verifikasi tersebut kepada unit kerja/perangkat daerah.
6. Jika TPI sudah meyakini kebenaran hasil penilaian unit kerja, maka TPI mengkoordinasikan penilaian tingkat instansi ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
7. Hasil penilaian tingkat Instansi disampaikan kepada Sekretaris Daerah secara daring dengan menekan tombol "Kirim Penilaian" di daftar penilaian.
8. Sekretaris Daerah bertugas untuk memantau serta memeriksa hasil penilaian yang telah dikirim TPI sebelum dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring. Apabila ada kekurangan atau perlu perbaikan dalam penilaian tersebut, Sekretaris Daerah dapat mengirimkan kembali penilaian tersebut kepada TPI untuk diperbaiki kembali. Apabila hasil PMPRB yang disampaikan oleh TPI sudah sesuai dengan kondisi Instansi, maka Sekretaris Daerah mensubmit hasil PMPRB ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.
9. Setiap penilaian yang telah dikirim oleh Sekretaris Daerah ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan segera diperiksa dan dievaluasi oleh Tim Evaluator.

Pemerintah daerah menyampaikan hasil PMPRB secara daring kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi/Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN) paling lambat tanggal 30 April setiap tahunnya. Apabila terdapat perubahan terkait waktu penyampaian, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan informasi melalui surat pemberitahuan.

### BAB III PENUTUP

Evaluasi pelaksanaan 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 Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan memfasilitasi Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah dalam rangka penerapan PMPRB melalui metode saling belajar dan tukar pengalaman dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi antar Perangkat Daerah guna peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

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 Bagian Organisasi Setda Kabupaten Lamongan.

Demikian Pedoman Mekanisme kerja ini ditetapkan sebagai Pedoman bagi Tim Asesor PMPRB dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

BUPATI LAMONGAN,  
ttd.  
YUHRONUR EFENDI

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



JOKO NURSIYANTO  
NIP. 19680114 198801 1 001