



WALIKOTA BANJARMASIN

PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN

NOMOR 98TAHUN 2015

TENTANG

ROADMAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2016-2020

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANJARMASIN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mencapai sasaran Reformasi Birokrasi Nasional, perlu dilakukan reformasi birokrasi pada tingkat Pemerintah Daerah;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, perlu menetapkan Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana huruf a dan b konsideran ini perlu menetapkan dengan Peraturan Walikota Banjarmasin;
- Mengingat : 1. Undang Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 1820);
2. 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);

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 Dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
7. Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 96 tahun 2013 tentang Penetapan *Pilot Project* Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Daerah
8. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 12 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2008 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 10);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN TENTANG ROADMAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2016-2020.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

- a. Walikota adalah Walikota Banjarmasin.
- b. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Banjarmasin.
- c. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kota Banjarmasin.
- d. Roadmap Reformasi Birokrasi adalah Rencana Aksi yang disusun untuk jangka waktu tertentu dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Tahun 2016-2020 ini ditetapkan dengan maksud untuk menjadi salah satu pedoman bagi perangkat daerah terkait dalam penyusunan rencana kerja sesuai periode roadmap tersebut.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Tahun 2016-2020 ini adalah agar pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dapat lebih terarah dan selaras dengan agenda Reformasi Birokrasi Nasional.

BAB III

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

- (1) Pemerintah Kota Banjarmasin menyusun Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin selama tahun 2016-2020.
- (2) Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dalam bentuk buku sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (3) Buku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri atas:
 - a. BAB I PENDAHULUAN;
 - b. BAB II GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH ;
 - c. BAB III AGENDA REFORMASI BIROKRASI;
 - d. BAB IV MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI;
 - e. BAB V PENUTUP;
 - f. LAMPIRAN.

BAB IV

PENYESUAIAN DAN PERUBAHAN

Pasal 5

Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Tahun 2016-2020 ini, dengan persetujuan Walikota selaku Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi setelah mendapat pertimbangan atau rekomendasi Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi dapat dilakukan penyesuaian dan perubahan sesuai dengan dinamika pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah serta perkembangan dan kebutuhan masyarakat.

BAB V

ANGGARAN

Pasal 6

- (1) Seluruh biaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Banjarmasin.
- (2) Rencana Anggaran sebagaimana tercantum dalam Roadmap tidak bersifat mengikat dan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi.

BAB VI

PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 29 Desember 2015

Pj. WALIKOTA BANJARMASIN



H. MUHAMMAD THAMRIN

Diundangkan di Banjarmasin
Pada tanggal 30 Desember 2015

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN

H. AGUS SURONO
BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2015 Nomor 98
2015

RINGKASAN EKSEKUTIF

Tahap pertama percepatan reformasi birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Periode 2013 – 2015 telah berakhir. Selanjutnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahap ke dua melalui Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi untuk masa 5 tahun kedepan, yaitu dari tahun 2016 – 2020. Tujuan penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi, yaitu: birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin disusun dengan memadukan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan kemampuan Pemerintah Kota Banjarmasin untuk mewujudkan keinginan tersebut. Dalam mengelaborasi antara harapan dan kemampuan maka Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin disusun dengan mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu lima tahun ke depan. Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin bersifat dinamis, karena memberikan kemungkinan dilakukannya berbagai rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dipandang strategis pada tahun-tahun pelaksanaannya.

Untuk memperkuat pelaksanaan reformasi birokrasi yang berjalan maka terlebih dahulu diidentifikasi kondisi umum birokrasi saat ini di Pemerintah Kota Banjarmasin. Jika dilihat dari sisi sasaran birokrasi yang bersih dan akuntabel, maka dapat diuraikan berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Banjarmasin, sebagai berikut:

1. Survei Indeks Persepsi Korupsi dari Lembaga Transparency International Indonesia (TII) pada 20 Mei s.d 17 Juni 2015 memperoleh nilai tertinggi dari 11 Kota yang disurvei, dengan nilai 68, bermakna paling sedikit suap;
2. Dicapainya opini WTP dari BPK dalam piñata kelolaan keuangan tahun 2014 dan 2015;

3. Dalam rangka transparansi penyelenggara negara, seluruh pejabat yang diwajibkan untuk menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, sudah menyerahkan laporan dimaksud kepada KPK;
4. Pemerintah Kota Banjarmasin juga sudah mulai menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang akan terus dikembangkan;
5. Penerapan Zona Integritas pada 4 (empat) SKPD meliputi : Inspektorat, BP2TPM, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan Dinas Kesehatan;
6. Proses pengadaan barang dan jasa telah melalui layanan pengadaan secara elektronik (LPSE);
7. Dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Banjarmasin memperoleh nilai CC (cukup baik) Tahun 2013 dan 2014 dari Kementerian PANRB;
8. Telah menetapkan nilai-nilai Budaya Kerja dan pembentukan *role model* dan agen perubahan;
9. Sudah mengirim *role model* dan agen perubahan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan *change agent*;
10. Telah dibentuk web Jaringan Dokumentasi Informasi Hukum (JDIH) yang telah terintegrasi dengan website pemerintah Kota Banjarmasin;
11. Sebagai implementasi dari keterbukaan informasi publik, Pemerintah Kota Banjarmasin juga sudah membentuk Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumen (PPID).

Dalam kaitan dengan sasaran reformasi birokrasi mengenai Birokrasi yang efektif dan efisien, berbagai hal yang telah dicapai :

1. Telah tersusunnya Standart Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP AP) pada seluruh SKPD / Unit Kerja di Pemerintah Kota Banjarmasin;
2. Telah dibangun jaringan Intra dan Internet sebagai tahapan awal pengintegrasian sistem informasi yang tersebar di SKPD;
3. Telah dievaluasinya kelembagaan perangkat daerah Kota Banjarmasin sebagai persiapan penataan kelembagaan berdasarkan Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Telah dilaksanakannya pemetaan profil apatur melalui kegiatan assessment bagi pejabat struktural dan fungsional tertentu, dan psikotest bagi fungsional umum.

Dalam kaitan dengan sasaran reformasi birokrasi mengenai Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas, berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Banjarmasin dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Banjarmasin sudah menerapkan sistem Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) bagi penduduk yang memiliki KTP Kota Banjarmasin;
2. Sudah terdapat 4 (empat) Puskesmas dan 2 (dua) SKPD yang memperoleh sertifikasi ISO:9001;
3. Telah memperoleh predikat kepatuhan tinggi dalam pelaksanaan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dari Ombudsman RI;
4. Memperoleh penghargaan Adipura dengan kategori kota besar;
5. Memperoleh predikat kota sehat tingkat dasar dari Kementerian Kesehatan;
6. Juara 3 Tingkat Nasional Puskesmas Perkotaan.

Selain itu juga telah dilakukan upaya identifikasi harapan masyarakat. Tujuan dari identifikasi harapan-harapan pemangku kepentingan adalah agar pelaksanaan reformasi birokrasi berfokus pada kebutuhan pemangku kepentingan. Dalam kaitan dengan sasaran pertama birokrasi yang bersih dan akuntabel, harapan-harapan pemangku kepentingan antara lain:

1. Integritas dan profesionalisme pegawai negeri. Harapan ini tampaknya memberikan indikasi bahwa masyarakat sangat mendambakan para birokrasi yang jujur, penuh pengabdian, dan memiliki kompetensi yang diperlukan dalam memberikan pelayanan;
2. Pemimpin daerah, termasuk para pejabat di lingkungan pemerintah Kota Banjarmasin diharapkan dapat menjadi teladan dalam berbagai tindakan atau bahkan menjadi penggerak penyelenggara pemerintah yang bersih dan bebas KKN;
3. Pemerintah Kota Banjarmasin memiliki potensi untuk memperoleh nilai akuntabilitas sampai pada kategori nilai B;
4. Setiap produk hukum yang diterbitkan oleh daerah dapat berguna bagi kepentingan masyarakat;
5. Implementasi penegakan produk hukum diiringi dengan kemampuan daerah dalam memberikan solusi;
6. Peningkatan keterbukaan informasi kepada publik, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas berbagai penyelenggaraan pemerintah di Kota Banjarmasin;

7. Penerapan sistem pelayanan yang lebih akuntabel, dilihat dari kejelasan biaya, proses, progress, kepastian hukum dan petugas yang melayani.

Harapan pemangku kepentingan terkait dengan birokrasi yang efektif dan efisien adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sistem penilaian kinerja yang betul-betul memperhatikan kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja lebih baik dari pegawai lainnya harus diberikan penghargaan yang lebih, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik;
2. Tidak terdapat duplikasi tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga sumber-sumber dapat dipergunakan secara efisien dan efektif;
3. Mutasi jabatan yang dilakukan sesuai dengan standar kompetensi dan aturan yang berlaku;
4. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya;
5. Pembinaan terhadap PNS yang berkinerja rendah.

Harapan pemangku kepentingan terkait birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas, antara lain:

1. Peningkatan fasilitas pelayanan publik terutama di berbagai lokasi terutama di daerah/wilayah pinggiran atau terpencil;
2. Perubahan budaya melayani di seluruh level unit pelayanan atau bahkan pada seluruh SKPD. Seluruh jajaran pejabat diharapkan dapat menerapkan budaya yang mengutamakan kebutuhan masyarakat dalam melaksanakan tugasnya;
3. Penegakan *reward* dan *punishment* secara tegas untuk mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan. Pemberian reward bagi unit pelayanan yang menunjukkan kinerja pelayanan yang baik terhadap masyarakat, dan memberikan hukuman yang proporsional kepada pejabat yang memimpin unit pelayanan jika tidak dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat;
4. Memberikan perhatian kepada mereka yang berkebutuhan khusus dalam pemberian pelayanan.

Meskipun sudah banyak hal yang dicapai, namun demikian masih banyak hal yang masih menjadi permasalahan. Dalam kaitan dengan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, berbagai permasalahan yang masih dihadapi antara lain:

1. Belum dilaksanakannya internalisasi nilai – nilai budaya kerja yang telah disepakati dan telah ditetapkan;
2. Belum terintegrasinya sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja;
3. Belum optimalnya pelaksanaan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP);
4. Belum dilaksanakannya anggaran berbasis kinerja;
5. Bagi aparatur yang memiliki prestasi belum diberikan reward yang dapat memotivasi semua pegawai atau pejabat untuk melakukan hal-hal yang lebih baik;
6. Salah satu aspek ketidakjelasan mengenai reward dan punishment, adalah karena mekanisme yang ada belum secara optimal dilaksanakan;
7. Pemberian tambahan penghasilan bagi aparatur belum memiliki ukuran yang jelas;
8. Masih adanya raperda yang pada saat pengusulan ke dalam prolegda belum melalui kajian;
9. Masih adanya pemrakarsa rancangan Produk Hukum Daerah belum dapat menjelaskan tujuan pembuatan dari Produk Hukum Daerah, dan tidak menunjukkan aturan-aturan sektoral yang seharusnya menjadi acuan agar dapat dianalisa.

Sementara dalam kaitan dengan birokrasi yang efektif dan efisien, permasalahan yang masih dihadapi antara lain:

1. Belum rampungnya penyusunan proses bisnis keterkaitan tugas dan fungsi setiap SKPD;
2. Adanya kecenderungan pengembangan organisasi perangkat daerah untuk mengakomodir kepentingan berbagai kepentingan sehingga mengabaikan prinsip – prinsip efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran.
3. Penempatan pegawai kurang mempertimbangkan analisa kebutuhan;
4. Disiplin pegawai masih rendah karena belum diterapkannya sistem *reward* dan *punishment*;
5. Penerapan *e-govt* belum berjalan secara optimal dimana sistem informasi yang telah dibangun oleh beberapa SKPD belum terintegrasi dan belum

terbangunnya sistem informasi yang sangat menunjang kegiatan administrasi pemerintahan serta belum didukung oleh Aparatur dengan kompetensi yang tepat;

6. Belum berjalannya pengelolaan kearsipan dengan baik karena adanya anggapan arsip itu tidak begitu penting dalam sistem administrasi pemerintahan.

Dalam kaitan dengan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas, berbagai masalah yang masih dihadapi antara lain:

1. Masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan publik khususnya pada unit kerja yang langsung berhadapan pada masyarakat;
2. Kurangnya inovasi aparatur dalam melaksanakan pelayanan publik;
3. Belum berjalannya penggunaan Sistem Informasi Pelayanan Publik;
4. Masih adanya SKPD/Unit kerja tidak melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat secara mandiri.

Sesuai dengan gambaran umum sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka penguatan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kota Banjarmasin periode 2016 – 2020 mencakup 8 (delapan) area perubahan terdiri dari :

1. Mental Aparatur

Pemerintah Kota Banjarmasin memiliki kemampuan atau potensi yang memadai dengan dukungan sumber daya aparatur, sarana dan prasarana, dan anggaran untuk melaksanakan reformasi birokrasi, penggunaan potensi ini akan optimal manakala didukung dengan perubahan mental aparatur kearah yang sesuai dengan nilai – nilai budaya kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Oleh karena itu dalam penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi program pembenahan mental aparatur menjadi prioritas yang harus dilaksanakan.

2. Pengawasan

Masih belum optimalnya pelaksanaan kegiatan pencegahan terhadap potensi in efisiensi anggaran dalam pelaksanaan program/kegiatan pada seluruh SKPD/Unit Kerja yang berimplikasi pada pencapaian hasil yang dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu meningkatkan sistem pengawasan melalui tindakan asistensi, supervisi, penerapan SPIP, ZI,WBK,WBBM, *Whistleblowing system*.

3. Akuntabilitas

Belum terintegrasinya sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja menjadi salah satu penyebab kurang akuntabelnya laporan kinerja yang disampaikan oleh SKPD. Indikator kinerja dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah Kota Banjarmasin masih harus disempurnakan sehingga target yang dicapai menggambarkan pada tingkat outcome yang dirasakan oleh masyarakat.

4. Kelembagaan

Perubahan Undang – Undang Pemerintahan Daerah akan berimplikasi kepada penataan kembali organisasi perangkat daerah. Dalam proses pelaksanaan penataan tersebut hendaklah menerapkan prinsip – prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) secara ketat. Hendaknya meniadakan kepentingan – kepentingan yang berdampak pada in efisiensi penggunaan sumber daya aparatur maupun anggaran.

5. Tatalaksana

Pengelolaan administrasi pemerintahan merupakan sebuah sistem yang terintegrasi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan pembangunan. Untuk itu perlu dibangun proses bisnis organisasi yang tertata dengan baik. Proses Bisnis di susun sebagai kumpulan dari standar operasional prosedur yang saling terkait untuk menjalankan suatu program/kegiatan.

Untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung dengan pengembangan Sistem Informasi Pemerintahan yang berbasis elektronik. Pengembangan e-govt menjadi prioritas utama dalam penyusunan road map Pemerintah Kota Banjarmasin.

6. SDM Aparatur

Perubahan kebijakan dalam pengelolaan manajemen SDM Aparatur dengan ditetapkannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan yang kuat bagi pejabat Pembina kepegawaian dalam menerapkan kebijakan ini untuk percepatan reformasi birokrasi dibidang penataan sumber daya aparatur. Prioritas utama yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur, penempatan yang berdasarkan standar kompetensi jabatan dan penerapan

reward and punishment serta memberikan tambahan penghasilan berdasarkan tunjangan kinerja

7. Peraturan Perundang – Undangan

Produk hukum yang menjadi landasan pelaksanaan berbagai program dan kegiatan dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan seringkali dibuat untuk mengamankan kepentingan – kepentingan golongan tertentu. Sehingga masing – masing instansi pemerintah pusat sering mengeluarkan peraturan yang berpotensi menimbulkan pertentangan antara satu kebijakan dengan kebijakan lainnya.

8. Pelayanan Publik

Tingginya harapan masyarakat atas kualitas pelayanan yang mereka inginkan menjadi acuan bagi Pemerintah Kota Banjarmasin dalam memperbaiki penyelenggaraan pelayanan publik. Perbaikan kualitas layanan menuntut adanya sistem pelayanan cepat, murah, jelas, transparan dan memberikan kepastian. Untuk itu penguatan pelayanan model PTSP tidak hanya pada tingkat pemerintah kota tetapi juga pada pemerintah kecamatan dan kelurahan.

Seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi akan berimplikasi pada pengembangan pelayanan publik yang harus menggunakan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP). Untuk mewujudkan harapan masyarakat tersebut pengembangan inovasi dalam penyelenggaraan – penyelenggaraan pelayanan publik merupakan suatu keharusan.

BAB I

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang dilaksanakan di Kota Banjarmasin memasuki tahap ke dua dari periode sebelumnya 2013 – 2015. Pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan merupakan sebuah keharusan dengan tujuan untuk memperbaiki birokrasi secara berkelanjutan, sehingga birokrasi pemerintah Kota Banjarmasin memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, mengurangi praktek KKN secara menyeluruh di semua unit kerja dan bidang kerja pemeritahan daerah, serta meningkatkan kinerjanya.

Sebagai langkah penguatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi periode sebelumnya, perlu disusun Road Map Reformasi Birokrasi. Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin merupakan rencana teknis dan detail mengenai perubahan birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin dalam kurun waktu lima tahun mendatang, dari tahun 2016 – 2020. Tujuan penyusunan Road Map reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi, yaitu: Birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas.

Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin dilakukan dengan mengakomodir harapan para pemangku kepentingan yang dipadukan dengan kemampuan pemerintah kota dalam memenuhi keinginan dimaksud. Karena itu, Road Map reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin disusun dengan mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu lima tahun ke depan. Road Map reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin bersifat dinamis, karena memberikan kemungkinan dilakukannya berbagai rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dipandang strategis pada tahun-tahun pelaksanaannya.

Secara umum Road Map reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin berisi uraian mengenai gambaran kondisi pemerintah Kota Banjarmasin saat ini, kondisi yang diharapkan dalam lima tahun mendatang, permasalahan yang dihadapi serta agenda pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi serta dalam rangka mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.

BAB II

GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Gambaran Umum Birokrasi Pemerintah Daerah

Pemerintah Kota Banjarmasin pada dasarnya telah melakukan langkah-langkah perubahan untuk mewujudkan Birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas. Namun demikian, langkah-langkah yang dilakukan belum sepenuhnya disusun dalam perencanaan yang sistemis dan sinergi serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Untuk memperkuat pelaksanaan reformasi birokrasi yang berjalan maka terlebih dahulu diidentifikasi kondisi umum birokrasi saat ini di pemerintah Kota Banjarmasin. Jika dilihat dari sisi sasaran birokrasi yang bersih dan akuntabel, maka dapat diuraikan berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Banjarmasin, sebagai berikut:

1. Penilaian Indeks Persepsi Korupsi dari Lembaga Transparansi Indonesia memperoleh hasil terbaik dari beberapa kota Besar yang disurvei dengan nilai 68;
2. Dicapainya opini WTP dari BPK dalam penatakelolaan keuangan tahun 2014 dan 2015;
3. Dalam rangka transparansi penyelenggara negara, seluruh pejabat yang diwajibkan untuk menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, sudah menyerahkan laporan dimaksud kepada KPK;
4. Pemerintah Kota Banjarmasin juga sudah mulai menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang akan terus dikembangkan;
5. Penerapan Zona Integritas pada 4 (empat) SKPD meliputi : Inspektorat, BP2TPM, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan Dinas Kesehatan;
6. Proses pengadaan barang dan jasa telah melalui layanan pengadaan secara elektronik (LPSE);
7. Dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Banjarmasin memperoleh nilai CC (cukup baik) Tahun 2013 dan 2014 dari Kementerian PANRB;
8. Telah menetapkan nilai-nilai Budaya Kerja dan pembentukan role model dan agen perubahan;

9. Sudah mengirim role model dan agen perubahan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan *change agent*;
10. Sebagai implementasi dari keterbukaan informasi publik, Pemerintah Kota Banjarmasin juga sudah membentuk Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumen (PPID);

Dalam kaitan dengan sasaran reformasi birokrasi mengenai Birokrasi yang efektif dan efisien, berbagai hal yang telah dicapai :

1. Telah tersusunnya Standart Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP AP) pada seluruh SKPD / Unit Kerja di Pemerintah Kota Banjarmasin;
2. Telah dibangun jaringan Intra dan Internet sebagai tahapan awal pengintegrasian sistem informasi yang tersebar di SKPD.
3. Telah dievaluasinya kelembagaan perangkat daerah Kota Banjarmasin sebagai persiapan penataan kelembagaan berdasarkan Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
4. Telah dilaksanakannya pemetaan profil apatur melalui kegiatan *assesment* bagi pejabat struktural dan fungsional tertentu, dan psikotest bagi fungsional umum.

Dalam kaitan dengan sasaran reformasi birokrasi mengenai Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas, berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Banjarmasin dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Banjarmasin sudah menerapkan sistem Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) bagi penduduk yang memiliki KTP Kota Banjarmasin;
2. Sudah terdapat 4 (empat) Puskesmas dan 2 (dua) SKPD yang memperoleh sertifikasi ISO:9001;
3. Telah memperoleh predikat kepatuhan tinggi dalam pelaksanaan UU. Nomor 25 Tahun tentang Pelayanan Publik dari Ombudsman RI;
4. Memperoleh penghargaan Adipura dengan kategori kota besar;
5. Memperoleh predikat kota sehat tingkat dasar dari Kementerian Kesehatan;
6. Juara 3 Tingkat Nasional Puskesmas Perkotaan.

Beberapa hal – hal yang sudah dicapai harus terus dipelihara bahkan terus ditingkatkan sehingga dari tahun ketahun masyarakat akan terus merasakan perbaikan dari Kinerja Pemerintah Kota Banjarmasin.

B. Kebutuhan / Harapan Pemangku Kepentingan

Selain itu juga telah dilakukan upaya identifikasi harapan masyarakat. Tujuan dari identifikasi harapan-harapan pemangku kepentingan adalah agar pelaksanaan reformasi birokrasi berfokus pada kebutuhan pemangku kepentingan. Dalam kaitan dengan sasaran pertama birokrasi yang bersih dan akuntabel, harapan-harapan pemangku kepentingan antara lain:

1. Integritas dan profesionalisme pegawai negeri. Harapan ini tampaknya memberikan indikasi bahwa masyarakat sangat mendambakan para birokrasi yang jujur, penuh pengabdian, dan memiliki kompetensi yang diperlukan dalam memberikam pelayanan;
2. Pemimpin daerah, termasuk para pejabat di lingkungan pemerintah Kota Banjarmasin diharapkan dapat menjadi teladan dalam berbagai tindakan atau bahkan menjadi penggerak penyelenggara pemerintah yang bersih dan bebas KKN;
3. Pemerintah Kota Banjarmasin memiliki potensi untuk memperoleh nilai akuntabilitas sampai pada kategori nilai B;
4. Peningkatan keterbukaan informasi kepada publik, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas berbagai penyelenggaraan pemerintah di Kota Banjarmasin;
5. Penerapan sistem pelayanan yang lebih akuntabel, dilihat dari kejelasan biaya, proses, progres, kepastian hukum dan petugas yang melayani.

Harapan pemangku kepentingan terkait dengan birokrasi yang efektif dan efisien adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sistem penilaian kinerja yang betul-betul memperhatikan kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja lebih baik dari pegawai lainnya harus diberikan penghargaan yang lebih, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik;

4. Belum dilaksanakannya anggaran berbasis kinerja;
5. Bagi aparatur yang memiliki prestasi belum diberikan *reward* yang dapat memotivasi semua pegawai atau pejabat untuk melakukan hal-hal yang lebih baik;
6. Salah satu aspek ketidakjelasan mengenai *reward* dan *punishment*, adalah karena mekanisme yang ada belum secara optimal dilaksanakan;
7. Pemberian tambahan penghasilan bagi aparatur belum memiliki ukuran yang jelas.

Sementara dalam kaitan dengan birokrasi yang efektif dan efisien, permasalahan yang masih dihadapi antara lain:

1. Belum rampungnya penyusunan proses bisnis keterkaitan tugas dan fungsi setiap SKPD;
2. Adanya kecenderungan pengembangan organisasi perangkat daerah untuk mengakomodir kepentingan berbagai kepentingan sehingga mengabaikan prinsip – prinsip efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran;
3. Penempatan pegawai kurang mempertimbangkan analisa kebutuhan;
4. Disiplin pegawai masih rendah karena belum diterapkannya sistem *reward and punishment*;
5. Penerapan *e-govt* belum berjalan secara optimal dimana sistem informasi yang telah dibangun oleh beberapa SKPD belum terintegrasi dan belum terbangunnya sistem informasi yang sangat menunjang kegiatan administrasi pemerintahan;
6. Belum berjalannya pengelolaan kearsipan dengan baik karena adanya anggapan arsip itu tidak begitu penting dalam sistem administrasi pemerintahan.

Dalam kaitan dengan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas, berbagai masalah yang masih dihadapi antara lain:

1. Masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan publik khususnya pada unit kerja yang langsung berhadapan pada masyarakat;
2. Kurangnya inovasi aparatur dalam melaksanakan pelayanan publik;
3. Belum berjalannya penggunaan Sistem Informasi Pelayanan Publik;
4. Masih adanya SKPD/Unit kerja tidak melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat secara mandiri.

2. Tidak terdapat duplikasi tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga sumber-sumber dapat dipergunakan secara efisien dan efektif;
3. Mutasi jabatan yang dilakukan sesuai dengan standar kompetensi dan aturan yang berlaku;
4. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya;
5. Pembinaan terhadap PNS yang berkinerja rendah.

Harapan pemangku kepentingan terkait birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas, antara lain:

1. Peningkatan fasilitas pelayanan publik terutama di berbagai lokasi terutama di daerah/wilayah pinggiran atau terpencil;
2. Perubahan budaya melayani di seluruh level unit pelayanan atau bahkan pada seluruh SKPD. Seluruh jajaran pejabat diharapkan dapat menerapkan budaya yang mengutamakan kebutuhan masyarakat dalam melaksanakan tugasnya;
3. Penegakan *reward* dan *punishment* secara tegas untuk mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan. Pemberian penghargaan bagi unit pelayanan yang menunjukkan kinerja pelayanan yang baik terhadap masyarakat, dan memberikan hukuman yang proporsional kepada pejabat yang memimpin unit pelayanan jika tidak dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat;
4. Memberikan perhatian kepada mereka yang berkebutuhan khusus dalam pemberian pelayanan.

C. Permasalahan Birokrasi Pemerintah Daerah :

Meskipun sudah banyak hal yang dicapai, namun demikian masih banyak hal yang masih menjadi permasalahan. Dalam kaitan dengan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, berbagai permasalahan yang masih dihadapi antara lain:

1. Belum dilaksanakannya internalisasi nilai – nilai budaya kerja yang telah disepakati dan telah ditetapkan;
2. Belum terintegrasinya sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja;
3. Belum optimalnya pelaksanaan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP);

BAB III

AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan gambaran umum birokrasi pemerintah Kota Banjarmasin sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, penguatan reformasi birokrasi tahap kedua ini dibagi menjadi 5 (lima) bagian prioritas, yaitu :

1. Prioritas Pembentukan Manajemen Pemerintahan Daerah :

Pembentukan pada manajemen pemerintahan daerah difokuskan pada 8 (delapan) area perubahan yang terdiri dari :

a. Mental Aparatur

Pemerintah Kota Banjarmasin memiliki kemampuan atau potensi yang memadai dengan dukungan sumber daya aparatur, sarana dan prasarana, dan anggaran untuk melaksanakan reformasi birokrasi, penggunaan potensi ini akan optimal manakala didukung dengan perubahan mental aparatur kearah yang sesuai dengan nilai – nilai budaya kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Oleh karena itu dalam penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi program pembentukan mental aparatur menjadi prioritas yang harus dilaksanakan.

b. Pengawasan

Masih belum optimalnya pelaksanaan kegiatan pencegahan terhadap potensi in efisiensi anggaran dalam pelaksanaan program/kegiatan pada seluruh SKPD/Unit Kerja yang berimplikasi pada pencapaian hasil yang dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu meningkatkan sistem pengawasan melalui tindakan asistensi, supervisi, penerapan SPIP, ZI, WBK, WBBM, *Whistleblowing system*.

c. Akuntabilitas

Belum terintegrasinya sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja menjadi salah satu penyebab kurang akuntabelnya laporan kinerja yang disampaikan oleh SKPD. Indikator kinerja dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah Kota Banjarmasin masih harus

disempurnakan sehingga target yang dicapai menggambarkan pada tingkat outcome yang dirasakan oleh masyarakat.

d. Kelembagaan

Perubahan Undang – Undang Pemerintahan Daerah akan berimplikasi kepada penataan kembali organisasi perangkat daerah. Dalam proses pelaksanaan penataan tersebut hendaklah menerapkan prinsip – prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) secara ketat. Hendaknya meniadakan kepentingan – kepentingan yang berdampak pada in efisiensi penggunaan sumber daya aparatur maupun anggaran.

e. Tatalaksana

Pengelolaan administrasi pemerintahan merupakan sebuah sistem yang terintegrasi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan pembangunan. Untuk itu perlu dibangun proses bisnis organisasi yang tertata dengan baik. Proses Bisnis di susun sebagai kumpulan dari standar operasional prosedur yang saling terkait untuk menjalankan suatu program/kegiatan.

Untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung dengan pengembangan Sistem Informasi Pemerintahan yang berbasis elektronik. Pengembangan e-govt menjadi prioritas utama dalam penyusunan road map Pemerintah Kota Banjarmasin.

f. SDM Aparatur

Perubahan kebijakan dalam pengelolaan manajemen SDM Aparatur dengan ditetapkannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan yang kuat bagi pejabat Pembina kepegawaian dalam menerapkan kebijakan ini untuk percepatan reformasi birokrasi dibidang penataan sumber daya aparatur. Prioritas utama yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur, penempatan yang berdasarkan standar kompetensi jabatan dan penerapan *reward and punishment* serta memberikan tambahan penghasilan berdasarkan tunjangan kinerja

g. Peraturan Perundang – Undangan

Produk hukum yang menjadi landasan pelaksanaan berbagai program dan kegiatan dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan seringkali dibuat untuk mengamankan kepentingan – kepentingan golongan tertentu. Sehingga masing – masing instansi pemerintah pusat sering mengeluarkan peraturan yang berpotensi menimbulkan pertentangan antara satu kebijakan dengan kebijakan lainnya.

h. Pelayanan Publik

Tingginya harapan masyarakat atas kualitas pelayanan yang mereka inginkan menjadi acuan bagi Pemerintah Kota Banjarmasin dalam memperbaiki penyelenggaraan pelayanan publik. Perbaikan kualitas layanan menuntut adanya sistem pelayanan cepat, murah, jelas, transparan dan memberikan kepastian. Untuk itu penguatan pelayanan model PTSP tidak hanya pada tingkat pemerintah kota tetapi juga pada pemerintah kecamatan dan kelurahan.

Seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi akan berimplikasi pada pengembangan pelayanan publik yang harus menggunakan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP). Untuk mewujudkan harapan masyarakat tersebut pengembangan inovasi dalam penyelenggaraan – penyelenggaraan pelayanan publik merupakan suatu keharusan.

2. Prioritas Yang Harus Terus Dipelihara

Upaya untuk menuju perubahan kearah yang lebih baik haruslah dilaksanakan secara berkelanjutan yang disertai dengan memelihara keberhasilan – keberhasilan yang sudah diraih seperti :

1. Meningkatkan Indeks Persepsi Korupsi;
2. Mempertahankan opini WTP;
3. Meningkatkan kepatuhan SKPD terhadap pelaksanaan Undang – Undang 25 Tahun 2009;
4. Meningkatkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Banjarmasin;
5. Meningkatkan peran role model dan agen perubahan;
6. Mempertahankan predikat Adipura;
7. Mempertahankan Kota Sehat;
8. Meningkatkan peringkat puskesmas perkotaan pada lomba tingkat nasional;

5. Prioritas SKPD

Pelaksanaan reformasi birokrasi yang menjadi prioritas pada seluruh SKPD terkait dengan perubahan mental aparatur melalui internalisasi nilai – nilai budaya kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Perbaikan mental aparatur menjadi kunci utama dalam perbaikan seluruh area perubahan yang disusun dalam road map reformasi birokrasi periode 2016 – 2020.

B. Sasaran

Sasaran yang ingin diwujudkan dalam pelaksanaan penguatan reformasi birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin dengan memperhatikan harapan pemangku kepentingan di uraikan pada 5 (lima) prioritas. Adapun sasaran dan indikator kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Prioritas Pembentukan Manajemen Pemerintah Daerah

a. Manajemen Perubahan

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Tertanamnya nilai – nilai integritas pada Aparatur Sipil Negara	1. Persentase penurunan pelanggaran Disiplin					
	2. Hasil survei budaya kerja	-	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
	3. Persentase peningkatan nilai prilaku pada SKP					
Terbentuknya agen perubahan yang mendorong perubahan pola pikir	Jumlah agen perubahan yang mengikuti diklat	40 Orang	40 Orang	40 Orang	40 Orang	40 Orang

b. Penguatan Pengawasan

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Meningkatnya SKPD menuju Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM)	1. Jumlah SKPD yang ditetapkan sebagai Zona Integritas	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD
	2. Jumlah SKPD yang ditetapkan menjadi WBK	-	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD
	3. Jumlah SKPD yang ditetapkan menjadi WBBM	-	-	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD
Terkendalinya Gratifikasi	1. Jumlah kebijakan penanganan gratifikasi	1 Kebijakan	-	-	-	-
	2. Jumlah pelaksanaan <i>public campaign</i>	1 Kali	-	-	-	-
	3. Jumlah Penanganan gratifikasi	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali	2 Kali
	4. Laporan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.
	5. Tindak lanjut hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi	2	2	2	2	2
<i>Whistleblowing system</i>	1. Jumlah kebijakan <i>whistleblowing system</i>	1 Kebijakan	-	-	-	-

	2. Pelaksanaan sosialisasi <i>whistleblowing system</i>	1 Kali	-	-	-	-
	3. Jumlah Pengaduan <i>Whistleblowing system</i>	1 Pengaduan	1 Pengaduan	1 Pengaduan	1 Pengaduan	1 Pengaduan
	4. Laporan hasil pemeriksaan khusus <i>whistleblowing system</i>	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.
	5. <i>Survei Kepuasan</i> pelaksanaan <i>whistleblowing system</i>	1 Kali	1Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali
Terlaksananya penanganan benturan kepentingan	1. Jumlah kebijakan penanganan benturan kepentingan	-	1 Kebijakan	-	-	-
	2. Pelaksanaan Sosialisasi kebijakan penanganan benturan kepentingan	1 Kali	-	-	-	-
	3. Jumlah pelaksanaan benturan kepentingan	1 Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali
	4. Laporan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.
Penerapan SPIP	1. Jumlah kebijakan tentang SPIP	1 Kebijakan	-	-	-	-

	2. Strategi lingkungan pengendalian telah dibangun	19 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD
	3. Laporan penilaian risiko atas organisasi	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.
	4. Jumlah kegiatan pengendalian intern	1 Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali
	5. Jumlah SKPD yang melaksanakan SPIP	19 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD	4 SKPD
	6. Laporan evaluasi pemantauan pengendalian intern	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.
Penanganan Pengaduan	1. Jumlah kebijakan penanganan pengaduan masyarakat	1 Kebijakan	-	-	-	-
	2. Jumlah penanganan pengaduan masyarakat	1	1	1	1	1
	3. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	1	1	1	1	1
	4. Survei Kepuasan Masyarakat terkait penanganan pengaduan	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali

Meningkatnya penguatan kapasitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP)	1. Jumlah rekomentasi APIP yang didukung dengan komitmen pimpinan	100 Rek.	105 Rek.	110 Rek.	115 Rek.	120 Rek.
	2. Jumlah APIP bersertifikat	22 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang
	3. Meningkatnya Strata APIP	Kelas 2	Kelas 2	Kelas 3	Kelas 3	Kelas 3

c. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Keterlibatan Pimpinan	Keterlibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan RENSTRA	√				
	Keterlibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan Perjanjian Kinerja	√	√	√	√	√
	Keterlibatan pimpinan dalam memantau pencapaian kinerja secara berkala	√	√	√	√	√
Terlaksananya Monitoring Pencapaian Kinerja	Persentase SKPD yang menyampaikan pencapaian kinerja	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen
Meningkatnya SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Persentase SDM yang mengikuti diklat akuntabilitas kinerja;	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen

Tersedianya teknologi informasi dalam manajemen kinerja	Jumlah aplikasi sistem informasi dalam manajemen kinerja;	1 Aplikasi	-	-	-	-
---------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	------------	---	---	---	---

d. Penguatan Kelembagaan

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Evaluasi	1. Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk <i>menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi</i> ;	-	-	√	√	√
	2. Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;	-	-	√	√	√
	3. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;	-	-	√	√	√
	4. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;	-	-	√	√	√

	5. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan	-	-	√	√	√
	6. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan;	-	-	√	√	√
	7. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan;	-	-	√	√	√
	8. Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat;	-	-	√	√	√
	9. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;	-	-	√	√	√

g. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Harmonisasi	1. Laporan identifikasi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron;	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.
	2. Jumlah revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron;	2 Revisi	2 Revisi	2 Revisi	2 Revisi	2 Revisi
Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan	1. Pedoman penyusunan produk hukum daerah;	1 Pedoman	-	-	-	-
	2. Laporan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.	1 Lap.

h. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Standar pelayanan	1. Kebijakan standar pelayanan;	5 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	-
	2. Standar pelayanan telah dimaklumkan;	5 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	
	3. SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;	5 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	

	4. Laporan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan;	9 SKPD	5 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	6 SKPD
	5. Laporan revidi dan perbaikan atas SOP;	9 SKPD	5 SKPD	6 SKPD	6 SKPD	6 SKPD
Budaya Pelayanan Prima	1. Jumlah sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima (contoh: kode etik, estetika, <i>capacity building</i> , pelayanan prima);	-	1 Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali
	2. Persentase Informasi tentang pelayanan yang mudah diakses melalui berbagai media;	20 Persen	40 Persen	60 Persen	80 Persen	100 Persen
	3. Jumlah kebijakan sanksi/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;	1 Kebijakan	-	-	-	-
	4. Jumlah fasilitas sarana layanan terpadu/terintegrasi;	-	-	-	-	-
	5. Jumlah inovasi pelayanan;	5	6	7	8	9
Pengelolaan Pengaduan	1. Fasilitas media pengaduan pelayanan;	1	-	-	-	-

	10. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis	-	-	√	√	√
Penataan	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi;	√	-	-	-	-

e. Penguatan Tatalaksana

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama	1. Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;	√	√	√	√	√
	2. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);	√	√	√	√	√
	3. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);	√	√	√	√	√
	4. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;	√	√	√	√	√

	5. Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;	√	√	√	√	√
E-Government	1. Memiliki rencana pengembangan e-government di lingkungan instansi;	1 dok. (Rev. Master plan e-govt)	-	-	-	-
	2. Pengembangan e-government dilingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi	1 Aplikasi Simaya	1 Aplikasi Simatra	-	-	-
	3. Pengembangan e-government untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat	5 Website SKPD	15 Website Kelurahan	15 Website Kelurahan	15 Website Kelurahan	7 Website Kelurahan
	4. Pengembangan e-government untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional					

Keterbukaan Informasi Publik	<p>1. Jumlah kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian);</p> <p>2. Jumlah Sosialisasi dan Internalisasi kebijakan keterbukaan informasi publik;</p> <p>3. Laporan pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik;</p>	<p>1. Sudah dibuatkan SK PPID tahun 2014</p> <p>2. Sudah dibuatkan SK PPID PEMBANTU pada tahun 2014</p> <p>3. Sudah dibuatkan SOP pada tahun 2015</p>				
Penerapan sistem kearsipan yang handal	<p>1. Jumlah SKPD yang melaksanakan kearsipan yang handal;</p> <p>2. Sosialisasi dan fasilitasi pengelolaan arsip;</p> <p>3. Laporan monitoring dan evaluasi pengelolaan arsip</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>1 Kali</p> <p>1 Kali</p>	<p>1 Kali</p> <p>1 Kali</p>	<p>1 Kali</p> <p>1 Kali</p>	<p>1 Kali</p> <p>1 Kali</p>

f. Penguatan Sistem Manajemen Aparatur

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	1. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;	√	√	√	√	√
	2. Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;	√	√	√	√	√
	3. Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;	√	√	√	√	√
	4. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;	√	-	-	-	-
	5. Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung;	√	√	√	√	√
Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN	1. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (online);	√	√	√	√	√
	2. Persyaratan jelas dan tidak diskriminatif;	√	√	√	√	√

	3. Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN;	√	√	√	√	√
	4. Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka;	√	√	√	√	√
Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	1. Telah ada standar kompetensi jabatan;	√	√	√	√	√
	2. Telah dilakukan assessment pegawai;	√	√	√	√	√
	3. Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;	√	√	√	√	√
	4. Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;	√	√	√	√	√
	5. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;	√	√	√	√	√

	6. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala;	419	280	280	280	280
Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	1. Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;	2 Kebijakan	-	2 Kebijakan	2 Kebijakan	7 Kebijakan
	2. Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;	√	√	√	√	√
	3. Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;	√	√	√	√	√
	4. Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen;	√	√	√	√	√
	5. Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka	√	√	√	√	√
Penetapan kinerja individu	1. Terdapat penerapan penetapan kinerja individu;					
	2. Terdapat sistem penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;					

	<p>3. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;</p> <p>4. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;</p> <p>5. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;</p> <p>6. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu;</p> <p>7. Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;</p>					
<p>Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai</p>	<p>1. Aturan disiplin /kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;</p> <p>2. Aturan disiplin /kode etik/kode perilaku instansi telah diimplementasikan ;</p>					

	<p>3. Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;</p> <p>4. Adanya pemberian sanksi dan imbalan (<i>reward</i>);</p>					
Pelaksanaan evaluasi jabatan	1. Informasi faktor jabatan telah disusun;	√	√	-	-	-
	2. Peta jabatan telah ditetapkan;	√	√	-	-	-
	3. Kelas jabatan telah ditetapkan;	√	√	-	-	-
Sistem informasi kepegawaian	1. Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;					
	2. Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai;					
	3. Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;					
	4. Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;					

	2. Terdapat SOP pengaduan pelayanan;	1	-	-	-	-
	3. Terdapat unit yang mengelola pengaduan pelayanan;	1	-	-	-	-
	4. Persentase pelaksanaan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen
	5. Persentase pelaksanaan evaluasi atas penanganan keluhan/ masukan;	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen
Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	1. Persentase pelaksanaan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen
	2. Persentase Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen
	3. Persentase pelaksanaan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat;	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen
Pemanfaatan Teknologi Informasi	1. Telah memiliki rencana penerapan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan;	√	√	√	√	√

	2. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;	√	√	√	√	√
	3. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus;	√	√	√	√	√

2. Prioritas Yang Harus Terus Dipelihara

Sasaran	Indikator	Target				
		2016	2017	2018	2019	2020
Meningkatkan Indeks Persepsi Korupsi	Hasil Penilaian KPK	5,25	5,30	5,40	5,45	5,50
Mempertahankan Opini WTP	Mendapatkan predikat dari BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

C. Kegiatan

Dalam rangka penguatan reformasi birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin akan melaksanakan berbagai kegiatan yang telah ditentukan dalam 8 (delapan) area perubahan, yaitu :

a. Manajemen Perubahan

1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi;
2. Menyusun Rencana Kerja Tim Reformasi Birokrasi;
3. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Tim Reformasi Birokrasi;
4. Penyusunan Road Map RB Pemerintah Kota Banjarmasin;
5. Sosialisasi dan Internalisasi Road Map RB Pemerintah Kota Banjarmasin;
6. Pengembangan nilai - nilai budaya kerja untuk menegakkan integritas;
7. Penguatan Kapasitas Role Model dan Agen Perubahan.

b. Penguatan Pengawasan

1. Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM;
2. Pelaksanaan pengendalian gratifikasi;

3. Pelaksanaan *whistleblowing system*;
 4. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;
 5. Pembangunan SPIP;
 6. Penanganan Pengaduan Masyarakat;
 7. Penguatan Kapasitas APIP.
- c. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
1. Penetapan Dokumen RPJMD Kota Banjarmasin 2016-2020;
 2. Penyusunan Indikator Kinerja Utama Pemko dan SKPD;
 3. Penetapan RKPD Kota Banjarmasin;
 4. Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) Pemerintah Kota Banjarmasin;
 5. Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan Daerah;
 6. Monitoring Perjanjian Kinerja;
 7. Peningkatan SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
 8. Pembangunan / pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja.
- d. Penguatan Kelembagaan
1. Evaluasi dan restrukturisasi kelembagaan ASN;
- e. Penguatan Tatalaksana
1. Penyusunan Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama;
 2. Perluasan dan penerapan e-government yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
 3. Penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan;
 4. Implementasi Undang – Undang keterbukaan informasi publik;
 5. Penerapan sistem kearsipan yang handal.
- f. Penguatan Sistem Manajemen Aparatur
1. Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN;
 2. Pelaksanaan dan pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi;
 3. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka;
 4. Melakukan kegiatan assessment bagi jabatan administrasi;

5. Pelaksanaan penilaian kinerja;
 6. Penetapan kebijakan dan pelaksanaan *reward and punishment* ASN berbasis kinerja;
 7. Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN;
 8. Perumusan dan Penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat;
 9. Menyusun dan menetapkan pola karier pegawai ASN;
 10. Penguatan sistem dan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja.
- g. Penguatan Peraturan perundang-undangan
1. Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang berlangsung;
 2. Menyempurnakan / mengubah berbagai peraturan perundang – undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan.
- h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
1. Pembinaan Unit Pelayanan Publik;
 2. Penyusunan Standar Pelayanan;
 3. Survei Kepuasan Masyarakat;
 4. Pembangunan / Pengembangan penggunaan teknologi informasi;
 5. Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- i. *Quick Wins*
1. Pembuatan Aplikasi SMS Gateway;
 2. Pembuatan Aplikas e-Kelurahan berbasis web.

D. Rencana Aksi

Sesuai dengan kegiatan – kegiatan sebagaimana telah diuraikan diatas, maka dapat disusun rencana aksi sebagaimana dalam lampiran

BAB IV
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Organisasi

Keberhasilan percepatan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kota Banjarmasin sangat ditentukan oleh pengelolaan reformasi birokrasi itu sendiri. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Sebagaimana telah diterapkan pada pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2013 – 2015, maka organisasi pelaksanaan reformasi birokrasi terdiri dari 2 (dua) tingkatan, yaitu Tim Pengarah dan Tim Pelaksana.

Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin dibentuk dengan Surat Keputusan Walikota Banjarmasin Nomor 712 Tahun 2015 Tentang Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Periode Tahun 2016 – 2020 dengan susunan Tim Pengarah terdiri dari :

1. Ketua : Walikota Banjarmasin
2. Sekretaris : Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin
3. Anggota : 1) Asisten Pemerintahan
2) Asisten Ekonomi dan Pembangunan
3) Asisten Administrasi
4) Kepala BAPPEDA
5) Inspektur
6) Kepala BKD, Diklat
7) Kepala BPKAD

Tugas Tim Pengarah adalah :

1. Memberikan arahan dalam penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi serta menetapkan Road Map;
2. Memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi nasional, yang dapat memberikan dampak pada perbaikan birokrasi dan memberikan dampak pada masyarakat;

3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala, termasuk pelaksanaan quick wins, dan memberikan arahan agar pelaksanaan reformasi birokrasi tetap berjalan konsisten, terarah sesuai dengan road map, dan berkelanjutan.

Tim Pelaksana dibentuk dengan Keputusan Walikota Banjarmasin Nomor 713 Tahun 2015 tentang Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Periode Tahun 2016 – 2020, dengan susunan Tim Pelaksana terdiri dari :

1. Ketua : Sekretaris Daerah
2. Sekretaris : Inspektur
3. Pokja 1

Manajemen Perubahan dan Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Di koordinir oleh Asisten Ekonomi dan Pembangunan, Pokja 1 terdiri dari :

- 1) Kepala Bagian Organisasi
- 2) Sekretaris BKD, Diklat
- 3) Kabid Pengembangan Pegawai (BKD, Diklat)
- 4) Kabid Mutasi Pegawai BKD, Diklat)
- 5) Kabid Diklat (BKD, Diklat)
- 6) Kasubbag Ketatalaksanaan (Bagian Organisasi)
- 7) Kasubbag Anforjab (Bagian Organisasi)

Pokja 2

Penguatan Peraturan Perundang-undangan, dikoordinir oleh Asisten Pemerintahan, Pokja 2 terdiri dari :

- 1) Kepala Bagian Hukum
- 2) Kasubbag Peraturan Perundang-undangan (Bagian Hukum)
- 3) Kasubbag Dokumentasi & Publikasi (Bagian Hukum)

Pokja 3

Penguatan Kelembagaan, Penguatan Tatalaksana dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, dikoordinir oleh Asisten Administrasi, Pokja 3 terdiri dari :

- 1) Kepala Kantor Arsip, Perpustakaan & Dokumentasi
- 2) Kepala Bagian Organisasi
- 3) Kepala Bagian Humas
- 4) Kepala Bagian TU (BP2TPM)
- 5) Kasubbag Kelembagaan (Bagian Organisasi)

- 6) Kasubbag Ketatalaksanaan (Bagian Organisasi)
- 7) Kasubbag Informasi & Dokumentasi (Bagian Humas)
- 8) Kasubbag E-Gov (Bagian Datel)
- 9) Kasubbag Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan (Bagian Tapem)
- 10) Kasi Pengolahan dan Penyusunan Arsip (KAPD)
- 11) Kasi Dokumentasi dan Layanan Informasi Arsip (KAPD)

Pokja 4

Penguatan Pengawasan dan Penguatan Akuntabilitas Kinerja di koordinir oleh Asisten Pemerintahan, Pokja 4 terdiri dari :

- 1) Kepala Bagian Organisasi
- 2) Irban Wilayah I
- 3) Irban Wilayah II
- 4) Irban Wilayah III
- 5) Irban Wilayah IV
- 6) Sekretaris Bappeda
- 7) Kasubbag Perencanaan Bappeda
- 8) Kasubbag Ketatalaksanaan Bagian Organisasi

Pokja 5

Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan di koordinir oleh Asisten Pemerintahan, Pokja 5 terdiri dari :

- 1) Sekretaris Inspektorat
- 2) Kasubbag Evaluasi dan Pelaporan (Inspektorat)

Tugas Tim Pelaksana adalah :

1. Merumuskan Roadmap reformasi birokrasi pemerintah daerah;
2. Merumuskan quick wins;
3. Merancang rencana manajemen perubahan;
4. Bersama dengan unit / satuan kerja terkait melaksanakan quick wins;
5. Melaksanakan fokus perubahan sesuai rencana yang tertuang dalam road map;
6. Melakukan pemeliharaan terhadap area – area yang sudah maju;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders;
8. Menjadi agen perubahan.

B. Monitoring dan Evaluasi

1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan pada tingkat SKPD/Unit kerja, dan Pemerintah Kota Banjarmasin. Monitoring dilakukan untuk mengawal agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target – target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang belum tercapai dapat langsung diperbaiki pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target – target yang telah ditentukan.

Pada lingkup SKPD/Unit kerja, monitoring dapat dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut :

- 1) Pertemuan rutin dengan Kepala SKPD/Unit kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan ini penting mengingat reformasi birokrasi harus terus dimonitor oleh masing – masing pimpinan SKPD/Unit kerja untuk menjaga keberlanjutannya;
- 2) Pertemuan dengan Kepala SKPD/Unit kerja untuk merespon permasalahan yang harus cepat diselesaikan;
- 3) Survei terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 4) Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- 5) Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Pada tingkat Pemerintah Kota Banjarmasin, monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- 1) Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah;
- 2) Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana;
- 3) Pertemuan rutin pada tingkat Kelompok Kerja;
- 4) Survei kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat.

Mekanisme monitoring dilakukan sebagai berikut :

- 1) Pada tingkat SKPD, mekanisme dilakukan sebagai berikut :
 - a. Setiap SKPD/ Unit kerja/ Koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dimasing – masing SKPD, wajib melakukan monitoring

secara terus menerus terhadap kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya;

- b. Hasil monitoring dilaporkan kepada Kepala SKPD;
- c. Kepala SKPD bersama tim di SKPD, wajib merumuskan langkah – langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas dasar langkah – langkah perbaikan yang sudah dirumuskan;
- d. Permasalahan tidak dapat dipecahkan dalam lingkup SKPD, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno;
- e. Seluruh hasil monitoring disampaikan kepada kelompok kerja monitoring dan evaluasi yang koordinasikan oleh Inspektorat.

2) Pada lingkup pemerintah Kota Banjarmasin, mekanisme dilakukan sebagai berikut :

- a. Setiap kelompok kerja wajib melakukan monitoring secara terus menerus terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin;
- b. Hasil monitoring dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada kelompok kerja monitoring dan evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat;
- c. Hasil monitoring dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah – langkah perbaikan yang diperlukan;
- d. Kelompok kerja melakukan langkah – langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno;
- e. Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat memantau pelaksanaan tindak lanjut.

2. Evaluasi

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Banjarmasin dilakukan dalam rentang waktu tertentu. Evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan tahunan.

Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari SKPD/Unit kerja sampai pada tingkat Pemerintah Kota Banjarmasin, sebagai berikut:

- 1) Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat SKPD/Unit kerja yang dipimpin oleh Kepala SKPD/Unit kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun ke depan, sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
- 2) Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat di tingkat Pemerintah Kota Banjarmasin, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi;
- 3) Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat Pemerintah Kota Banjarmasin, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi.

Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:

- 1) Hasil-hasil monitoring;
- 2) Survei kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 3) Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
- 4) Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

BAB V
PENUTUP

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Periode Tahun 2016 - 2020 merupakan tahap ke dua dari operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010 - 2025. Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin merupakan rencana aksi reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun.

Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin dilaksanakan melalui program-program yang ditetapkan sesuai dengan 8 (delapan) area perubahan. Program-program tersebut harus dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan untuk mewujudkan sasaran reformasi birokrasi yang meliputi : Birokrasi yang bersih dan akuntabel, Birokrasi yang efektif dan efisien, Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Banjarmasin Periode tahun 2016-2020 merupakan instrumen dalam rangka percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah daerah. Dokumen ini menjadi pedoman bagi SKPD dalam melaksanakan percepatan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Banjarmasin. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang didalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target - target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi memerlukan komitmen dan menjadi tanggung jawab pimpinan dan seluruh jajaran aparatur Pemerintah Kota Banjarmasin beserta pemangku kepentingan lainnya yang terkait dengan program percepatan reformasi birokrasi.

Banjarmasin, Desember 2015

Pj. WAKIL KOTA BANJARMASIN,



H. MUHAMMAD THAMRIN