



WALI KOTA BOGOR
PROVINSI JAWA BARAT
KEPUTUSAN WALI KOTA BOGOR
NOMOR 061.4/Kep.254-Bag.Org/2021
TENTANG

PERUBAHAN ATAS LAMPIRAN KEPUTUSAN WALI KOTA BOGOR
NOMOR 061.45-300 TAHUN 2018 TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI
BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2019-2024

WALI KOTA BOGOR,

- Menimbang :
- a. bahwa *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 061.45-63 Tahun 2018 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor Tahun 2019-2024;
 - b. bahwa dalam rangka penyesuaian *Road Map* Reformasi Birokrasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, maka lampiran Keputusan Wali Kota sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu diubah dan disesuaikan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Wali Kota tentang Perubahan atas Lampiran Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 061.45-63 Tahun 2018 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor Tahun 2019-2024;

- Mengingat :
1. 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);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3058);
 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 beberapa kali diubah 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);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1538);
 6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2018 tentang Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 163);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
 8. 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);
 9. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2020 Nomor 1 Seri D);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Perubahan atas Lampiran Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 061.45-63 Tahun 2018 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor Tahun 2019-2024, dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor Tahun 2019-2024 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Wali Kota ini.
- KEDUA : *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor Tahun 2019-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan dinamika pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor.

- KETIGA : Dengan ditetapkannya Keputusan Wali Kota ini, lampiran Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 061.45-63 Tahun 2018 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Bogor Tahun 2019-2024 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KEEMPAT : Keputusan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 31 Maret 2021



Tembusan disampaikan kepada Yth.:
Kepala Perangkat Daerah terkait
di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor.

LAMPIRAN KEPUTUSAN WALI KOTA BOGOR

NOMOR : 061.4/Kep.254-Bag.Org/2021

TANGGAL : 31 Maret 2021

TENTANG : PERUBAHAN ATAS LAMPIRAN KEPUTUSAN WALI KOTA BOGOR NOMOR 061.45-300 TAHUN 2018 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR TAHUN 2019-2024

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2019-2024

BAB I
PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu daerah, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan.

Sebagai langkah awal dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kota Bogor, perlu disusun Road Map Reformasi Birokrasi. Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Bogor merupakan rencana detail mengenai perubahan birokrasi Pemerintah Kota Bogor dalam kurun waktu lima tahun mendatang, dari tahun 2020-2024. Tujuan penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Bogor adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin diwujudkan dalam rangka mencapai sasaran reformasi birokrasi, yaitu: mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, mewujudkan birokrasi yang kapabel serta mewujudkan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang prima.

Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Bogor dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan yang dipadukan dengan kemampuan Pemerintah Kota Bogor dalam memenuhi kebutuhan dimaksud. Karena itu, Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Bogor 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 Bogor 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 Bogor berisi gambaran kondisi Pemerintah Kota Bogor saat ini, kondisi yang diharapkan dalam enam tahun mendatang, permasalahan yang dihadapi serta agenda pelaksanaan dan rencana aksi dalam rangka mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.

BAB II

GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BOGOR

A. Gambaran Umum Birokrasi Pemerintah Kota Bogor

Pemerintah Kota Bogor pada dasarnya telah melakukan langkah-langkah perubahan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, maupun pelayanan publik yang prima sejak tahun 2015 sejalan dengan ditetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bogor Tahun 2015-2019 dan dilanjutkan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bogor Tahun 2019-2024.

Dalam RPJMD periode tahun 2019-2024, agenda Reformasi Birokrasi dituangkan dalam misi kedua, yaitu mewujudkan Kota Bogor yang cerdas dengan tujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang cerdas dan melayani (*smart government*). Tujuan tersebut kemudian dituangkan kedalam sasaran strategis terciptanya birokrasi pemerintah yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Untuk menentukan titik awal perubahan yang harus dilakukan, terlebih dahulu perlu diidentifikasi kondisi umum birokrasi Pemerintah Kota Bogor saat ini. Jika dilihat dari sisi sasaran untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, maka dapat diuraikan berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Bogor, sebagai berikut:

1. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama empat tahun berturut-turut kepada Pemerintah Kota Bogor atas laporan keuangan mulai tahun 2017 sampai dengan tahun 2020. Capaian ini merupakan hasil dari berbagai upaya yang telah dilaksanakan Pemerintah Kota Bogor, diantaranya yaitu membuka konsultansi untuk seluruh perangkat daerah, mendampingi perangkat daerah dalam penyusunan laporan keuangan perangkat daerah melalui “Bengkel WTP”, menjadi *Quality Assurance*, serta melaksanakan reviu laporan keuangan;
2. Berdasarkan penilaian BPKP Pusat melalui surat nomor LQAPIP-1027/PW10/6/2019 tanggal 27 Desember 2019 bahwa Tingkat Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kota Bogor mendapatkan level 3 (*Integrated*). Penilaian tersebut berdasarkan 6 elemen yang dinilai, yaitu diantaranya peran dan layanan, pengelolaan sumber daya manusia, praktik profesional, akuntabilitas dan manajemen kinerja, budaya dan hubungan organisasi, serta struktur tata Kelola;
3. Pemerintah Kota Bogor telah menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang diatur dalam Peraturan Walikota Bogor Nomor 2 tahun 2011 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di lingkungan Pemerintah Kota Bogor serta Keputusan Walikota Bogor Nomor 700.45-119 Tahun 2017 tentang Pembentukan Satgas SPIP di lingkungan Pemerintah Kota Bogor tahun 2017. Berdasarkan penilaian dan laporan *Quality Assurance* (QA) oleh BPKP Pusat atas penilaian level

maturitas SPIP Pemerintah Kota Bogor untuk tahun 2019 mencapai level 3 atau tingkat terdefinisi. Pencapaian tersebut diperoleh melalui adanya komitmen dari Kepala Daerah terhadap penerapan SPIP, adanya komitmen dari seluruh Kepala Perangkat Daerah, adanya pembinaan dari BPKP Perwakilan Jawa Barat, adanya peran Inspektorat dalam melakukan koordinasi dan mengarahkan satgas SPIP pada seluruh perangkat daerah;

4. Terkait pembangunan Zona Integritas, mulai tahun 2018 Inspektorat Kota Bogor telah melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas (PMPZI). Pada tahun 2018 dilakukan penilaian terhadap 5 (lima) perangkat daerah yaitu RSUD, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Puskesmas Tanah Sareal, Badan Pendapatan Daerah, serta Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu namun belum bisa mendapatkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) maupun Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Pada tahun 2019 dilanjutkan dengan melakukan pembinaan kepada 5 perangkat daerah tersebut, dan berdasarkan penilaian mandiri pelaksanaan zona integritas tahun 2019 diperoleh hasil bahwa terdapat 2 perangkat daerah yang diusulkan ke Kemenpan RB yaitu RSUD dan DPMPTSP, namun hasilnya masih belum bisa mencapai predikat WBK maupun WBBM. Pada tahun 2020, adanya pandemi covid 19 menyebabkan pelaksanaan reformasi birokrasi tidak berjalan secara optimal sehingga tidak ada perangkat daerah yang diusulkan untuk memperoleh predikat WBK maupun WBBM.
5. Pada Tahun 2020 hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Bogor mendapatkan predikat BB dengan nilai 73,75. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 capaian tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,70 poin. Catatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2020 tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) Perumusan outcome/kinerja/sasaran strategis pada Renstra dan Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah sudah cukup baik, namun masih terdapat sebagian perangkat daerah yang belum sepenuhnya mampu menggambarkan kinerja (outcome) yang diharapkan akan dicapai, dan belum memuat sasaran strategis yang seharusnya menjadi ukuran kinerja atas pelaksanaan tugas, fungsi dan perannya;
 - 2) Pemerintah Kota Bogor telah melakukan penjenjangan kinerja (cascading) untuk menyelaraskan kinerja dari tingkat daerah, tingkat perangkat daerah, tiap level jabatan, dan sampai dengan individu. Namun dalam penyusunan belum mengacu pada “logic model” penjenjangan kinerja, sehingga hubungan kinerja tiap level jabatan belum sepenuhnya menggambarkan kinerja kunci (critical success factor) yang secara logis mempengaruhi capaian kinerja level di atasnya. Selain itu, penetapan kinerja setiap jabatan belum sepenuhnya memperhatikan kesesuaian dengan tugas, fungsi, dan peran yang diemban oleh setiap jabatan;
 - 3) Pemantauan terhadap implementasi system informasi kinerja belum berjalan optimal. Oleh sebab itu, informasi kinerja yang dihasilkan dari pemantauan system tersebut belum dapat dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja secara berkelanjutan;

- 4) Secara umum para penanggungjawab program belum melakukan evaluasi program untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pencapaian tersebut;
 - 5) Evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah oleh inspektorat belum sepenuhnya mampu memicu perbaikan kualitas penerapan SAKIP di sebagian perangkat daerah.
6. Berdasarkan hasil penilaian AKIP tingkat Perangkat Daerah tahun 2020, sebanyak 73,34% perangkat daerah mendapatkan nilai AKIP dengan kategori diatas BB. Penilaian dilakukan oleh Inspektorat Kota Bogor dengan hasil sebanyak 6 (enam) perangkat yang mendapatkan nilai A, 21 (dua puluh satu) perangkat daerah yang mendapatkan nilai BB, dan 9 (Sembilan) perangkat daerah yang mendapatkan nilai B.
 7. Pemerintah Kota Bogor telah menerapkan pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik (*e-procurement*) mulai tahun 2011 dengan menggunakan aplikasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang diatur dalam Peraturan Walikota Bogor Nomor 72 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik serta Keputusan Walikota Bogor Nomor 027.45-53 Tahun 2018 tentang Pembentukan Tim Pengelola SPSE Kota Bogor.

Terkait sasaran reformasi birokrasi untuk mewujudkan birokrasi yang kapabel, berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Bogor yaitu:

1. Berdasarkan laporan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Indeks Reformasi Birokrasi Kota Bogor pada tahun 2020 mencapai predikat B dengan nilai 67,01, meningkat dari capaian tahun 2019 dengan nilai 66,10. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bogor mendapatkan nilai 34,30 pada komponen pengungkit/proses, dan 32,71 pada komponen hasil. Komponen proses dinilai berdasarkan penilaian terhadap 8 (delapan) area perubahan, masing-masing adalah Manajemen Perubahan, Penataan Perundang-undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, serta Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Sedangkan penilaian komponen hasil ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi serta survei persepsi internal maupun eksternal Pemerintah Kota Bogor. Dari hasil evaluasi itu pula, terdapat beberapa hal yang masih harus diperhatikan terkait dengan upaya untuk menjalankan program reformasi birokrasi, termasuk diantaranya beberapa catatan tahun sebelumnya sebagai berikut:
 - a. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah dibangun di tingkat Pemkot dan Perangkat Daerah, namun kondisi pelaksanaan reformasi birokrasi pada tingkat PD belum sepenuhnya berjalan optimal jika dibandingkan dengan tingkat Pemkot;

- b. Monitoring dan evaluasi atas rencana aksi reformasi birokrasi belum dilakukan secara berkala untuk menilai perkembangan reformasi birokrasi di level PD;
 - c. Evaluasi atas kinerja para agen perubahan/kelompok budaya kerja di level PD belum optimal dilakukan;
 - d. Peta keterkaitan antara kebijakan pusat/pemkot dan PD belum sepenuhnya disusun;
 - e. Tindak lanjut atas Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 382 s.d 394 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkrit Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional belum diterapkan secara menyeluruh;
 - f. Belum disusunnya peta proses bisnis terkait penyederhanaan jabatan dan belum dilakukannya evaluasi terhadap peta proses bisnis di beberapa PD;
 - g. Penerapan E-Government dilingkungan Pemkot Bogor belum sepenuhnya optimal, seperti belum optimalnya pemanfaatan Grand Design dalam pengembangan SPBE dan integrasi aplikasi;
 - h. Belum optimalnya penguatan system manajemen SDM antara lain mengenai, tindak lanjut atas *assessment* sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi, penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau *Human Capital Development* (HCDP) belum menyeluruh dan belum dilakukannya pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/suksesi;
 - i. Kualitas implemementasi atas penerapan system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang belum optimal sehingga belum mendorong pelaksanaan organisasi yang lebih efektif dan efisien dalam penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja;
 - j. Penguatan kebijakan pengawasan internal masih perlu ditingkatkan antara lain, penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan, *Whistle Blowing System*, pembangunan Zona Integritas serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
 - k. Mengoptimalkan peran APIP sebagai *Quality Assurance and Consulting*;
 - l. Implementasi pelayanan public khususnya di PD pelayanan dalam hal, system kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standard dan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat baru diberlakukan kepada sebagian kecil PD.
2. Hasil penilaian Indeks SPBE Kota Bogor Tahun 2020 mencapai 2,97 dan termasuk dalam kategori Baik. Penetapan SPBE dinilai dengan metode Tingkat Kematangan SPBE yang merupakan kerangka kerja untuk mengukur derajat kematangan penerapan SPBE yang ditinjau dari kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE. Tingkat kematangan SPBE terdiri atas 5 level, dimana masing-masing level menunjukkan karakteristik kematangan tertentu pada kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE. Selain itu, penilaian indeks SPBE dilihat dari 3 domain yaitu domain kebijakan SPBE, domain tata Kelola SPBE, dan domain layanan SPBE.

3. Level Kematangan Smart City Kota Bogor tahun 2019 mendapatkan nilai 61,13% atau berada pada level Integrative, meningkat dari penilaian sebelumnya pada tahun 2017 yang mendapatkan nilai 49,0 atau berada pada level scattered. Nilai tertinggi Kota Bogor diperoleh pada bidang ekonomi (65,56%) dan bidang industri & tourism (64,5%), sementara nilai terendah selain bidang keamanan (51,54%) juga diperoleh dari bidang lingkungan (52%).
4. Pada Tahun 2020 telah dilaksanakan pembinaan kepada Perangkat Daerah melalui monitoring dan evaluasi Standar Operasional Prosedur. Dari 37 Perangkat Daerah, yang telah melaksanakan evaluasi Standar Operasional Prosedurnya diantaranya yaitu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan, Sekretariat DPRD, Kecamatan Bogor Barat, dan Kecamatan Bogor Timur.
5. Pada Tahun 2020 telah disusun Peta Proses Bisnis dan telah ditetapkan Keputusan Wali Kota Bogor Nomor Bogor Nomor 061.45-417 Tahun 2020 tentang Peta Proses Bisnis di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor. Sedangkan untuk Perangkat Daerah yang telah disusun rancangan Peta Proses Bisnisnya yaitu Sekretariat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah Kota Bogor nomor 061.45-32 Tahun 2020 tentang Peta Proses Bisnis di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bogor, Badan Keuangan dan ASet Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, serta Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
6. Dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta sebagai tindak lanjut hasil evaluasi Pembinaan dan Pengendalian Perangkat Daerah Kabupaten/Kota telah dilaksanakan perubahan Kedua terhadap Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor yaitu dengan membentuk Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor. Dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tersebut selain melaksanakan amanat PP Nomor 72 Tahun 2019 terkait kelembagaan Rumah Sakit dilaksanakan pula perubahan beberapa nomenklatur perangkat daerah sebagai hasil evaluasi dan pembinaan perangkat daerah dari pemerintah provinsi Jawa Barat yaitu Kelembagaan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor yang sebelumnya sebagai Perangkat Daerah menjadi Unit Organisasi yang bersifat khusus RSUD, Nomenklatur Perangkat Daerah Dinas Perindustrian dan Perdagangan menjadi Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Nomenklatur Perangkat Daerah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan menjadi Dinas Arsip dan Perpustakaan, Nomenklatur Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi menjadi Dinas Tenaga Kerja, Nomenklatur Perangkat Daerah Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Tipe A menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tipe B.

7. Sebagai akibat dari implementasi Peraturan Daerah Kota Bogor nomor 5 Tahun 2020 tersebut berdampak pada perubahan Peraturan Walikota Bogor Nomor 95 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah yaitu dengan menetapkan Peraturan Walikota Bogor Nomor 135 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Selain menetapkan perwali Nomor 135 Tahun 2020, juga sebelumnya telah dilaksanakan perubahan terhadap perwali Nomor 95 Tahun 2019 sebagai akibat penerapan PP Nomor 72 tahun 2019 terkait kedudukan Susunan Organisasi dan Tata kerja pada Inspektorat Daerah yaitu dengan menambah 1 (satu) irban yaitu Irban Khusus yang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 42 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bogor Nomor 95 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan sebagai pelaksanaan kewenangannya diatur melalui Peraturan Walikota Bogor Nomor 43 Tahun 2020 tentang Uraian tugas dan fungsi serta tata kerja jabatan struktural dan fungsional pada Inspektorat Daerah.
8. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Walikota Bogor Nomor 135 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah sebagai dasar pelaksanaan tugas dan kewenangan pelaksanaan urusan pemerintahan juga telah ditetapkan dokumen Perwali tentang Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Jabatan Struktural.
9. Berkenaan dengan penyusunan informasi jabatan dalam rangka penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban kerja dan Evaluasi Jabatan serta Penetapan Jabatan pelaksana dan jabatan Fungsional sebagai akibat dari penyesuaian dan pemenuhan kebutuhan unit organisasi telah ditetapkan Keputusan Walikota Bogor Nomor 821.45-567 Tahun 2020 tentang Penetapan Nama Jabatan Pelaksana di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor dan Keputusan Walikota Bogor Nomor 821.45-566 Tahun 2020 tentang Penetapan Nama Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, Keputusan Walikota Bogor Nomor 830.45-56 Tahun 2020 tentang Penyesuaian dan penyetaraan Kelas Jabatan Untuk Nomenklatur Jabatan Struktural, Jabatan pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan pemerintah Kota Bogor, Keputusan Walikota Bogor Nomor 800.45-412 Tahun 2020 tentang Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, Keputusan Walikota Bogor Nomor 821.45-850 Tahun 2020 tentang Penetapan Nama Jabatan Pelaksana di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor dan Keputusan Walikota Bogor Nomor 821.45-851 Tahun 2020 tentang

Penetapan Nama Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, Keputusan Walikota Bogor Nomor 830.45-852 Tahun 2020 tentang Penyesuaian dan penyetaraan Kelas Jabatan Untuk Nomenklatur Jabatan Struktural, Jabatan pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan pemerintah Kota Bogor, Keputusan Walikota Bogor Nomor 800.45-938 Tahun 2020 tentang Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

Terkait sasaran reformasi birokrasi untuk mewujudkan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang prima, berbagai hal yang sudah dicapai oleh Pemerintah Kota Bogor yaitu:

1. Pada Tahun 2020 Survey Kepuasan Masyarakat Pemerintah Daerah Kota Bogor menghasilkan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar **83,41** atau **3,34** dengan Mutu Pelayanan "**BAIK**". Bila di Bandingkan dengan Tahun 2019 terdapat peningkatan **0,02** poin dari Indeks **3,32**. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat ini diperoleh dari rekapitulasi nilai survei kepuasan masyarakat pada 23 Perangkat Daerah yang melaksanakan survei kepuasan masyarakat.

No	Nama Perangkat Daerah/Unit Kerja	NRR SKM	MUTU PELAYANAN
1	Sekretariat Daerah	91,08	A
2	Sekretariat DPRD	86,30	B
3	Inspektorat Daerah	86,70	B
4	Dinas Pendidikan	72,71	C
5	Dinas Kesehatan	87,5	B
6	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	80,97	B
7	Dinas Lingkungan Hidup	79,71	B
8	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	84,35	B
9	Satuan polisi Pamong Praja	79,37	B
10	Dinas Arsip dan Perpustakaan	77,28	B
11	Dinas Tenaga Kerja		
12	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,14	B
13	Dinas Perumahan dan Permukiman	89,38	A
14	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	86,78	B
15	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	80,06	B
16	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	81,22	B
17	Badan Keuangan dan Aset Daerah	84,50	B
18	Badan Pendapatan Daerah	93,18	A
19	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	76,76	B
20	Kecamatan Bogor Selatan	80,88	B
21	Kecamatan Bogor Barat	87,94	B
22	Kecamatan Bogor Timur	80,88	
23	Kecamatan Tanah Sareal	83,42	B
Nilai SKM Pemerintah Daerah Kota Bogor		83,41	Baik

2. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 111 tahun 2021 tentang Hasil Evaluasi Pelayanan Publik Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Lingkup

Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah Tahun 2020, Kota Bogor mendapatkan rata-rata capaian 4,38 atau mendapatkan kategori A- dengan rincian nilai DPMPTSP mendapatkan nilai 4,60 dengan kategori A, dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mendapatkan nilai 4,38 dengan kategori A-.

3. Pembinaan terhadap unit Pelayanan Publik dilakukan dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja unit pelayanan Publik. Pembinaan yang dilakukan salah satunya dengan melaksanakan monitoring dan evaluasi Standar Pelayanan serta Pembinaan penyusunan Proposal Inovasi Pelayanan Publik. Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang dilakukan Pembinaan Penyusunan proposal Inovasi Pelayanan Publik sebanyak 7 Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yaitu Dinas Kesehatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Masyarakat, Puskesmas Kedung Badak, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, Puskesmas Bogor Timur, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan Satuan Polisi Pamong Praja. Dari 7 Unit Penyelenggara Pelayanan Publik diatas Inovasi yang diikutsertakan baik tingkat Nasional dan Provinsi pada Tahun 2020 yaitu Cermin Sehatku (Inovasi Pencegahan Stunting di Kalangan Remaja) dari Dinas Kesehatan, PAMONG WALAGRI (Inovasi Deteksi Dini Penyakit Tidak Menular pada ASN) pada Dinas Kesehatan, Sikancil Berlari pada Dinas Kependudukan, Isabela (Inovasi Sat Pol PP Berbakti pada Lansia) pada Satuan Polisi Pamong Praja, dan LUKEPO (Layanan Urusan Kepegawaian Online) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. Kebutuhan

Birokrasi yang efektif dan efisien adalah salah satu pilar penting dalam peningkatan daya saing daerah. Birokrasi yang terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia pada umumnya justru tidak efektif dan efisien. Sejak era otonomi daerah, ide tentang reformasi birokrasi meluas ke seluruh Indonesia. Reformasi birokrasi tidak cukup hanya dengan reformasi struktural, tetapi yang terpenting dan tersulit adalah reformasi kultural dengan mengubah nilai-nilai budaya kerja.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur Negara.

Sebagai langkah awal untuk menentukan titik dimulainya pelaksanaan reformasi birokrasi yang lebih komprehensif dan sinergi, Pemerintah Kota Bogor telah melakukan upaya identifikasi kebutuhan. Dalam kaitan dengan sasaran pertama reformasi birokrasi, untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, kondisi yang harus diwujudkan antara lain :

1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan seluruh Aparatur Sipil Negara dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi;
2. Meningkatnya integritas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara sehingga terwujud Aparatur Sipil Negara yang jujur, penuh pengabdian, dan memiliki kompetensi yang diperlukan dalam memberikan pelayanan;
3. Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas pengelolaan keuangan serta menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing perangkat daerah;
4. Mendapatkan opini WTP tanpa catatan;
5. Meningkatnya sinergitas sistem pengawasan;
6. Terbangunnya Zona Integritas (ZI) dan Pemerintah Kota Bogor memiliki perangkat daerah sebagai proyek percontohan (*pilot project*) Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
7. Meningkatnya level maturitas SPIP Kota Bogor;
8. Meningkatnya kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di lingkungan Pemerintah Kota Bogor;
9. Meningkatnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota bogor;
10. Meningkatnya sinergitas sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja dan terakomodir dalam satu aplikasi;
11. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* dalam manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Bogor;
12. Meningkatnya keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi pada masing-masing perangkat daerah;
13. Meningkatnya kontribusi setiap perangkat daerah pada peningkatan kinerja Pemerintah Kota Bogor dalam pelaksanaan pembangunan secara keseluruhan.
14. Meningkatnya transparansi informasi laporan keuangan dan kinerja;
15. Terinternalisasinya nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan integritas pada seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bogor;

Untuk mewujudkan birokrasi yang kapabel, kondisi yang harus diwujudkan yaitu:

1. Meningkatnya kualitas dan implementasi pelaksanaan reformasi birokrasi;
2. Meningkatnya ketepatan ukuran dan fungsi kelembagaan;
3. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi antar perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan;
4. Meningkatnya kecepatan proses penyelenggaraan pemerintahan serta penyederhanaan prosedur dan mekanisme layanan;

5. Tersusunnya serta terlaksananya Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP) pada seluruh perangkat daerah secara konsisten;
6. Meningkatnya efektivitas tata hubungan antar perangkat daerah;
7. Meningkatnya penggunaan teknologi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor;
8. Meningkatnya keterbukaan informasi publik terkait berbagai penyelenggaraan pemerintahan di Kota Bogor;
9. Meningkatnya penerapan manajemen SDM yang berbasis merit;
10. Meningkatnya transparansi dalam rekrutmen pegawai;
11. Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil melalui penerapan sistem penilaian berbasis kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan *reward* dan *punishment* bagi Pegawai Negeri Sipil;
12. Mengubah pola pikir (*mindset*) menuju budaya kerja yang melayani;
13. Meningkatnya integritas aparatur;
14. Meningkatnya pelaksanaan pemutakhiran, sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang prima, kondisi yang harus diwujudkan yaitu:

1. Meningkatnya komitmen dari seluruh unsur penyelenggara pemerintahan dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatnya kemudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan;
3. Meningkatnya aksesibilitas pelayanan;
4. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan;
5. Meningkatnya kompetensi SDM pelayanan;
6. Meningkatnya inovasi pelayanan publik;
7. Meningkatnya penyediaan fasilitas umum dan fasilitas sosial di berbagai lokasi khususnya yang termasuk area pelayanan publik;
8. Meningkatnya partisipasi publik dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan;
9. Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik;
10. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah;
11. Meningkatnya investasi dalam dan luar negeri;
12. Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
13. Menurunnya kesenjangan kualitas pelayanan antar golongan masyarakat; serta
14. Terwujudnya budaya pelayanan prima.

C. Permasalahan Birokrasi Pemerintah Kota Bogor

Meskipun sudah banyak hal yang dicapai, namun demikian masih terdapat beberapa permasalahan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, antara lain sebagai berikut:

1. Perlunya komitmen pimpinan dan penyelenggara pemerintah dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi;
2. Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor masih belum sepenuhnya mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN;
3. Manajemen kinerja masih belum sepenuhnya diterapkan, hal ini ditandai dengan belum adanya keterkaitan antara input anggaran dengan kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih belum sepenuhnya berfokus pada hasil yang diharapkan dan dampak kemanfaatan yang ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung;
4. Adanya pencanangan Zona Integritas (ZI) dan penetapan *pilot project* Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) yang belum maksimal;
5. Perlunya implementasi penguatan SPIP di masing-masing perangkat daerah;
6. Proses pengadaan barang dan jasa secara elektronik (*e-Procurement*) baru diterapkan pada pembelian barang/jasa dengan proses lelang.

Dalam kaitan dengan upaya mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien, berbagai permasalahan yang masih dihadapi yaitu:

1. Implementasi pelaksanaan reformasi birokrasi belum optimal diterapkan, karena Pemerintah Kota Bogor baru menyusun Road Map Reformasi Birokrasi pada akhir tahun 2018;
2. Belum dilaksanakannya inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih sehingga masih terjadi disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, serta masih terdapat peraturan daerah yang belum efektif pelaksanaannya;
3. Penerapan *e-Government* belum berjalan efektif dan efisien, hal ini dilihat dari belum meratanya penerapan *e-government* pada seluruh birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bogor, masih banyak tumpang tindih sistem aplikasi serta belum terintegrasi. Selain itu inefisiensi dalam pengembangan sistem informasi serta dalam pengadaan dan pemanfaatan infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) masih sering terjadi;
4. Belum seluruh perangkat daerah memiliki kejelasan peta proses bisnis/tata kerja/standar operasional prosedur (SOP) dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga berbagai hal yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat seringkali harus berjalan tanpa proses yang pasti. Karena itu, perubahan pada sistem tatalaksana sangat

- diperlukan dalam rangka mendorong efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, sekaligus juga untuk mengubah mental aparatur;
5. Berbagai permasalahan dalam penataan manajemen sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bogor yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 5 diamanatkan bahwa penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk jangka waktu lima tahun diatur berdasarkan rencana strategis instansi pemerintah sedangkan saat ini dalam proses penyusunan Perencanaan Pengadaan pegawai belum selaras dengan rencana strategis yang ditetapkan. Dalam hal pengembangan kapasitas/kompetensi pegawai, permasalahan yang terjadi yaitu diklat yang tersedia belum mampu meningkatkan kinerja instansi pemerintah karena disebabkan oleh keterbatasan program diklat terutama pada peningkatan kompetensi teknis. Terkait pengembangan karir permasalahan yang terjadi yaitu belum menetapkan pola karier pegawai secara memadai. Selain hal tersebut diatas, permasalahan yang dihadapi yaitu belum menetapkan Indikator Kinerja Individu sehingga pengukuran kinerja sampai dengan individu belum optimal dilaksanakan, belum optimalnya penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian dalam mendukung pengambilan keputusan kebijakan manajemen sumber daya manusia serta belum optimalnya penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.
 6. Belum optimalnya implementasi penataan jabatan dikarenakan perubahan regulasi dari pemerintah pusat yang terlalu cepat. Misalnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah yang diimplementasikan pada tahun 2017, namun pada tahun 2018 peraturan tersebut dicabut dan digantikan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 41 Tahun 2018.
 7. Belum optimalnya penataan organisasi dikarenakan penetapan peraturan pelaksanaan yang mengatur pedoman nomenklatur perangkat daerah yang melebihi batas waktu yang diamanatkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 sehingga berdampak terhadap seringnya susunan organisasi perangkat daerah. Beberapa peraturan pelaksanaan tersebut antara lain Peraturan Mendagri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, Peraturan Mendagri Nomor 107 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Inspektorat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, Peraturan Mendagri Nomor 112 tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, serta Peraturan Mendagri Nomor 99 tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah. Disamping itu terdapat dua regulasi yang mengatur evaluasi kelembagaan yaitu Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018 dan Peraturan Mendagri Nomor 99 Tahun 2018,

sehingga pemerintah daerah mengalami kesulitan untuk mengimplementasikannya;

8. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan masing-masing perangkat daerah masih mengedepankan kepentingan sektoral yang sifatnya rutin tanpa melihat ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pembagian urusan kewenangan.

Dalam kaitan dengan upaya mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, berbagai permasalahan yang masih dihadapi yaitu:

1. Kualitas pelayanan pada sektor-sektor pelayanan dasar pemerintah masih belum optimal baik dari segi waktu pelayanan maupun kejelasan prosedur pelayanan;
2. Masih belum terintegrasinya semua pelayanan perijinan dan non perijinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
3. Masih adanya rekomendasi-rekomendasi dalam pelayanan perijinan dan non perijinan yang memperpanjang prosedur pelayanan perijinan dan non perijinan;
4. Beberapa Perangkat Daerah belum menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP);
5. Beberapa Perangkat Daerah belum menetapkan dan mempublikasikan Standar Pelayanan (SP);
6. Penggunaan sistem informasi dalam pelayanan publik belum maksimal karena masih dibuat secara parsial belum terintegrasi antar Perangkat Daerah terkait;
7. Belum tertanamnya budaya pelayanan prima pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik.

BAB III

AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA BOGOR

A. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi

Sesuai dengan kondisi umum sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bogor memiliki fokus perubahan sebagai berikut:

1. Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintahan Kota Bogor

Prioritas ini merupakan fokus perubahan yang menjadi prioritas daerah terkait dengan masing-masing area perubahan reformasi birokrasi, meliputi:

a. Manajemen Perubahan

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam manajemen perubahan antara lain:

- 1) Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
- 2) Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
- 3) Menurunnya resistensi terhadap perubahan;
- 4) Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*);
- 5) Penyusunan Perubahan Road Map Reformasi Birokrasi disesuaikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 dan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 14 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan jangka Menengah daerah Tahun 2019-2024 ;
- 6) Evaluasi atas kinerja para agen perubahan/kelompok budaya kerja pada perangkat daerah;;
- 7) Monitoring dan evaluasi rencana aksi reformasi birokrasi;
- 8) Pembinaan ke perangkat daerah untuk mengimplementasikan reformasi birokrasi;
- 9) Monitoring dan Evaluasi Pedoman Budaya Kerja;
- 10) Penerapan budaya kerja dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan publik.

b. Penguatan Pengawasan.

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam penguatan pengawasan antara lain:

- 1) Peningkatan kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan Negara;
- 2) Penurunan tingkat penyalahgunaan wewenang;
- 3) Peningkatan system integritas;

- 4) Peningkatan kuantitas dan kualitas aparat pengawas di Pemerintah Kota Bogor, untuk mendukung dan mempertahankan opini WTP tanpa catatan serta mengurangi resiko terjadinya penyimpangan sejak dari perencanaan;
- 5) Internalisasi lingkungan pengendalian ke dalam aparatur dan kegiatan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor;
- 6) Optimalisasi penerapan *Whistle Blowing System* (WBS);
- 7) Memanfaatkan Teknologi Informasi dalam pengawasan;
- 8) Optimalisasi pembinaan kepada perangkat daerah dalam rangka penetapan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi serta Wilayah Birokrasi yang Bersih dan Melayani.
- 9) Internalisasi terkait Gratifikasi kepada seluruh perangkat daerah dan masyarakat;

c. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam penguatan akuntabilitas kinerja antara lain:

- 1) Peningkatan komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar mengerjakan rutinitas semata;
- 2) Pelaksanaan reviu dokumen perencanaan perangkat daerah yang menggambarkan kinerja (*outcome*) dengan indicator yang SMART;
- 3) Penyusunan cascade kinerja (pohon kinerja) dengan memperhatikan hubungan logis tiap jenjang kinerja, yaitu dengan menguraikan critical success factor setiap outcome mulai dari level strategis, outcome antara, output, sampai dengan sub output. Kemudian menuangkan cascade tersebut ke dokumen perencanaan, dan menjadikan cascade tersebut sebagai acuan dalam penetapan kinerja setiap jabatan (perjanjian kinerja) dengan memperhatikan kesesuaian tugas, fungsi, dan peran yang diemban oleh setiap jabatan;
- 4) Peningkatan kualitas pemantauan capaian kinerja sehingga informasi kinerja yang dihasilkan dari pemantauan dapat dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja secara berkelanjutan;
- 5) Pelaksanaan evaluasi program yang focus pada ketercapaian hasil program serta keterpaduan lintas perangkat daerah;
- 6) Peningkatan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah yang dilakukan oleh inspektorat agar mampu memicu perbaikan penerapan SAKIP di setiap perangkat daerah.

d. Penataan dan Penguatan Organisasi

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam penataan dan penguatan organisasi antara lain:

- 1) Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal pemerintah daerah;
- 2) Meningkatnya kapasitas pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;

- 3) Penyusunan desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis;
- 4) Pelaksanaan penyederhanaan tingkat struktur organisasi;
- 5) Penyusunan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh instansi;
- 6) Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;
- 7) Penyusunan kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi

e. Penataan Tatalaksana

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam penataan tatalaksana antara lain:

- 1) Penyusunan peta proses bisnis;
- 2) Penyusunan dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP);
- 3) Optimalisasi penerapan *E-Government* dengan mengoptimalkan pemanfaatan *Grand Design* dalam pengembangan SPBE serta pengintegrasian beberapa aplikasi;
- 4) Penyempurnaan *e-procurement* untuk diimplementasikan pada pengadaan barang/jasa baik yang pengadaan langsung maupun yang melalui proses lelang;
- 5) Penerapan Tata Naskah Dinas Elektronik di Perangkat Daerah.

f. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam penataan sistem manajemen SDM aparatur antara lain:

- 1) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;
- 2) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
- 3) Meningkatnya disiplin SDM aparatur;
- 4) Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur;
- 5) Optimalisasi pengelolaan system manajemen SDM dengan menindaklanjuti pemanfaatan hasil *Assessment* sebagai dasar pengembangan karir individu pegawai atau HCDP secara menyeluruh;
- 6) Pemetaan talenta/*talent pool* sebagai dasar penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan;
- 7) Penyusunan Indikator Kinerja Individu (IKI);
- 8) Peningkatan layanan kepegawaian berbasis *online*;
- 9) Memberi penghargaan pegawai teladan kepada pegawai yang berprestasi secara objektif.

g. Penataan Perundang-undangan

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam penataan perundang-undangan antara lain:

- 1) Menyusun peta keterkaitan antara kebijakan pusat/pemkot dengan kebijakan di PD dan mengoptimalkan peran kebijakan di Pemkot Bogor;
- 2) Inventarisasi dan evaluasi secara berkala produk hukum daerah yang sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) Menyempurnakan/mengubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain;

h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Fokus perubahan yang menjadi prioritas dalam peningkatan kualitas pelayanan publik antara lain:

- 1) Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik khususnya di tingkat PD dalam hasil pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standard dan menginformasikan hasil survei eksternal kepada *stakeholder* serta menindaklanjuti hasil survei eksternal terutama terhadap komponen survei yang memiliki nilai rendah dengan melakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan;
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau;
- 3) Meningkatkan jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional;
- 4) Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik;
- 5) Penyusunan dan penerapan Standar Pelayanan (SP) bagi seluruh perangkat daerah dan ditindaklanjuti dengan penyusunan maklumat pelayanan;
- 6) Pelaksanaan Tindaklanjut pengaduan;
- 7) Optimalisasi Pengelolaan Pengaduan secara satu pintu;
- 8) Pembangunan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pelayanan publik;
- 9) Melaksanakan penilaian kepatuhan dan kinerja unit pelayanan publik mandiri pada seluruh perangkat daerah khususnya perangkat daerah yang melaksanakan pelayanan publik langsung.

2. Prioritas Yang Harus Terus Dipelihara

Selain mengarahkan perubahan untuk menghilangkan berbagai permasalahan birokrasi, reformasi birokrasi juga ditujukan untuk

mengembangkan atau memperbaiki berbagai hal yang sudah baik. Fokus pemeliharaan terhadap hal-hal yang sudah baik antara lain:

- a. Tim Reformasi Birokrasi di Tingkat Pemerintah Kota Bogor dan Perangkat Daerah telah dibentuk, namun perlu untuk terus dioptimalkan peran dan fungsinya melalui pertemuan secara berkala membahas kemajuan reformasi birokrasi, serta mengkomunikasikan dan memastikan penerapannya hingga PD;
 - b. Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2019-2024 telah disusun, namun perlu untuk dioptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi perkembangan pelaksanaan rencana aksi pada setiap area perubahan;
 - c. Jaringan Dokumentasi Informasi Hukum (JDIH) yang sudah ada dikembangkan lebih baik lagi;
 - d. Mempertahankan opini WTP dari BPK;
 - e. Pengembangan pelaksanaan *e-procurement* dalam pengadaan barang/jasa;
 - f. Pelaksanaan fasilitasi sertifikasi ISO bagi perangkat daerah yang melaksanakan pelayanan publik;
 - g. Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik pada tahun 2018 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yaitu Pemerintah Kota Bogor berada di Zona Hijau;
 - h. Penandatanganan perizinan secara digital pada perangkat daerah yang melaksanakan pelayanan publik;
 - i. Pengembangan data dan konten menu Sistem Informasi Kepegawaian;
 - j. Pengelolaan manajemen kepegawaian yang mendapatkan apresiasi oleh BKD Provinsi;
 - k. Pelayanan administrasi yang dilaksanakan secara daring (SKP, Cuti, kenaikan gaji berkala, pengajuan tunjangan keluarga);
 - l. Pemanfaatan Sistem Informasi Anjas Go-Clear sebagai dasar pertimbangan penempatan dalam jabatan;
 - m. Capaian Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah sesuai target yang ditentukan, namun perlu menindaklanjuti berbagai catatan yang diberikan oleh tim penilai.
3. Prioritas Yang Terkait Dengan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Prioritas ini menyangkut 2 (dua) fokus, yaitu:

- a. Pelayanan sektor-sektor tertentu yang strategis dan memerlukan jangka waktu secara bertahap untuk melakukan peningkatan kualitasnya.
Sektor-sektor yang menjadi prioritas peningkatan kualitas pelayanannya di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor yaitu:

1) Pendidikan:

Jenis pelayanan pada sektor ini yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan kualitas pelayanannya adalah:

a) Peningkatan Kompetensi Guru

Salah satu peran pemerintah daerah dalam penyediaan pelayanan pendidikan adalah menyediakan guru yang telah memiliki sertifikasi. Dalam kaitan itu, penyediaan pelayanan untuk peningkatan kompetensi guru sehingga mampu memperoleh sertifikasi menjadi prioritas utama pada sektor pendidikan di Kota Bogor. Peningkatan jumlah guru yang memiliki sertifikasi diharapkan akan memberikan dampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kota Bogor.

b) Penataan dan Pemerataan Guru

Penataan dan pemerataan Guru ASN merupakan tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah Daerah. Penataan dan pemerataan Guru ASN dilaksanakan dalam rangka mengurangi kesenjangan Guru antar satuan pendidikan, antar jenjang, dan antar jenis pendidikan, serta untuk memenuhi standarisasi teknis sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

2) Kesehatan:

a) Peningkatan mutu pelayanan kesehatan

Peningkatan kualitas kesehatan masyarakat salah satunya dengan meningkatkan mutu pelayanan di Puskesmas. Tidak hanya dengan melengkapi fasilitas alat kesehatan, namun juga dengan memastikan tercukupinya jumlah tenaga dokter dan kualitas pelayanan yang diberikan.

b) Pelaksanaan Akreditasi

Latar belakang diperlukannya Akreditasi pada Puskesmas antara lain:

- Pemberian pelayanan publik yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat;
- Puskesmas sebagai ujung tombak dan sekaligus sebagai tolok ukur pelayanan publik di bidang kesehatan; dan
- Penilaian kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas menunjukkan hasil yang belum memenuhi standar kualitas.

Pelaksanaan Akreditasi yang diverifikasi oleh Komisioner Akreditasi terhadap seluruh Puskesmas meliputi unsur:

- Standar Administrasi dan Manajemen;
- Standar Program Puskesmas; dan
- Standar Pelayanan Puskesmas.

3) Kependudukan

Pelayanan administrasi kependudukan di Kota Bogor juga dipandang berbelit-belit dan memakan waktu yang lama, sehingga menjadi prioritas dilakukan percepatan dan penyederhanaan dalam proses pelayanannya. Percepatan dan penyederhanaan dalam proses pelayanan administrasi kependudukan dilakukan dengan memanfaatkan Kelurahan sebagai Unit Pelayanan terdekat dengan masyarakat, sehingga secara bertahap proses pelayanan kependudukan cukup dilakukan di Kelurahan dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (TI).

4) Perhubungan

Tingginya tingkat kemacetan di Kota Bogor menjadi prioritas utama untuk dilakukan perubahan atau pembenahan. Sistem perparkiran di Kota Bogor memberikan andil yang cukup signifikan terhadap tingginya tingkat kemacetan di Kota Bogor, sehingga perlu dilakukan penataan secara menyeluruh terhadap sistem perparkiran di Kota Bogor.

5) Pelayanan Perizinan

Sektor ini selalu menjadi sorotan masyarakat, karena banyak keluhan disampaikan masyarakat terkait dengan proses pelayanan, khususnya terkait koordinasi antar perangkat daerah. Oleh karena itu diperlukan penyederhanaan mekanisme proses pelayanan perizinan yang melibatkan beberapa perangkat daerah.

b. *Quick Wins*

Quick Wins dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari Quick Wins adalah adanya sebuah tindakan atau action yang bisa segera mendatangkan sebuah kemenangan dan keberhasilan, dimana kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. Quick Wins dalam kerangka strategi pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi oleh pemerintah daerah.

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, ditetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai Quick Wins utama. Penyederhanaan Birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyeteraan jabatan pengawas ke dalam jabatan fungsional sesuai Surat Kementerian Dalam Negeri Nomor 800/2603/OTDA Tanggal 22 April 2021 hal Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang akan ditindaklanjuti dengan penyusunan pedoman tata hubungan kerja, mekanisme kerja, dan budaya kerja.

B. Sasaran

Sasaran Reformasi Birokrasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, yaitu:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
2. Birokrasi yang Kapabel; dan
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut diyakini merupakan pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah. Di bawah ini adalah rincian dari indikator sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024 beserta *baseline* tahun 2019 dan target pada tahun 2024.

Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor Tahun 2020-2024

Sasaran	Indikator Sasaran		Baseline 2019	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	1.	Indeks Perilaku Anti Korupsi						
	2.	Indeks Kapabilitas APIP	3	3	3	4	4	4
	3.	Indeks Maturitas SPIP	3	2	3	3	3	3
	4.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tingkat Kota	BB	BB	BB	A	A	A
	5.	Persentase Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tingkat PD dengan predikat minimal B	100	67,56	70,27	100	100	100
	6.	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	7.	Indeks Perencanaan Baik	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	8.	Indeks Reformasi Hukum Baik	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	9.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa Baik	NA	NA	62	81	85	90

Sasaran	Indikator Sasaran		Baseline 2019	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
Birokrasi yang Kapabel	1.	Indeks Kelembagaan	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	2.	Indeks SPBE	2,94	2,92	2,92	2,93	2,93	2,94
	3.	Indeks Profesionalitas ASN	NA	52,0	57	62	67	72
	4.	Indeks Merit Sistem	NA	266,5	296	326	340	350
	5.	Indeks Kualitas Kebijakan	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	6.	Indeks Kepemimpinan Perubahan	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	7.	Indeks Pemerintahan Daerah	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	8.	Indeks Pengawasan Kearsipan	NA	91,08 (sangat memuaskan)	91,58	92	92,50	93
	9.	Indeks Pengelolaan Keuangan	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	10.	Indeks Pengelolaan Aset	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Pelayanan Publik yang Prima	1.	Indeks Pelayanan Publik	NA	4,38	4,39	4,40	4,41	4,42

C. Program

Program dan instansi pengampu serta kegiatan/tema yang mendukung pencapaian sasaran program adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Program	Leading Sector	Kegiatan/Tema
Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel			
1.1.	Menguatnya Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam birokrasi	Inspektorat	Perluasan pembangunan Zona Integritas kepada seluruh perangkat daerah, khususnya pada pelayanan yang strategis dan berisiko.
1.2.	Terciptanya pengawasan yang independent, professional, dan sinergis	Inspektorat	<ul style="list-style-type: none"> - Pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP); - Meningkatkan sinergitas APIP dengan pemeriksa eksternal (BPK); - Membentuk system manajemen risiko; - Menetapkan unit yang bertanggungjawab terhadap manajemen risiko; - Membuat panduan hubungan kerja antara pengampu jabatan fungsional <i>risk officer</i> dan aparat pengawas intern pemerintah (APIP).
1.3.	Menguatnya manajemen kinerja dalam system pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	BAPPEDA	<ul style="list-style-type: none"> - Memastikan perencanaan berbasis inerja; - Memastikan program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah; - Menjamin keterhubungan tujuan, sasaaran, dan program pembangunan antar berbagai sektor; - Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses perencanaan dan penganggaran (<i>e-planning dan e-budgeting</i>); - Memperbaiki ukuran kinerja <i>outcome</i> di setiap program dan kegiatan seluruh perangkat daerah;

No.	Sasaran Program	Leading Sector	Kegiatan/Tema
		Inspektorat	Meningkatkan kualitas evaluasi penerapan SAKIP perangkat daerah.
		BKAD	Memastikan penganggaran berbasis kinerja.
		BAPPEDA, BKAD	Melakukan monitoring mengenai pelaksanaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja
		BKPSDM	<ul style="list-style-type: none"> - Memfasilitasi pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi manajemen kinerja ASN; - Internaliasi budaya kinerja dalam berbagai pelatihan ASN; - Penyiapan aplikasi informasi kinerja PNS yang dapat diintegrasikan dengan aplikasi kinerja PNS.
1.4.	Meningkatnya <i>fairness</i> , transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam system pemerintahan;	Diskominfo	<ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan infrastruktur dan aplikasi pemanfaatan one-data system untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan; - Efektivitas PPID dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik; - Mendorong digitalisasi dan transparansi; - Menyediakan berbagai data yang dibutuhkan <i>one-data system</i>; - Memberikan kemudahan akses kepada seluruh pemangku kepentingan dalam perolehan data untuk berbagai kepentingan secara terbuka; - Memastikan system keamanan data, aplikasi dan infrastruktur dalam penyelenggaraan SPBE.
		Dinas Arsip dan Perpustakaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menetapkan dan implementasi kebijakan pengelolaan arsip berbasis digital; - Memperkuat <i>knowledge management</i> melalui digitalisasi arsip.

No.	Sasaran Program	Leading Sector	Kegiatan/Tema
		Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	<ul style="list-style-type: none"> - Memperkuat database dan implementasi e-catalog; - Meningkatkan ASN bersertifikat dan jabatan fungsional dalam pengadaan barang dan jasa; - Melaksanakan pengawasan rencana, penganggaran, dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
1.5.	Reviu terhadap berbagai peraturan perundang undangan	Bagian Hukum dan HAM	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong erregulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu; - Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundangan undangan. - Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>).
Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel			
2.1.	Tertatanya kelembagaan yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi	Bagian Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Memastikan struktur organisasi pemerintah berbasis kinerja; - Melaksanakan pemetaan penyederhaan jabatan pengawas ke jabatan fungsional
2.2.	Penyederhanaan proses bisnis dan tata Kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi	Dinas Komunikasi dan Informatika	<ul style="list-style-type: none"> - Percepatan pelaksanaan SPBE; - Memperkuat interoperability system; - Memastikan teknologi informasi dan komunikasi dalam membangun dan melaksanakan SPBE memiliki keandalan dan secara teknis mendukung <i>interoperability system</i>.
2.3.	Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit	BKPSDM	<ul style="list-style-type: none"> - Membangun system informasi kepegawaian; - Menetapkan pembentukan jabatan fungsional risk officer (penelaah resiko);

No.	Sasaran Program	Leading Sector	Kegiatan/Tema
			<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pelatihan mitigasi risiko dalam semua jenjang kediklatan dan bidang; - Memperbaiki system pengajaran diklat yang berbasis studi kasus dan proyek perubahan;
2.4.	Meningkatnya kepemimpinan transformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi	BKPSDM	<ul style="list-style-type: none"> - Memperbaiki system pengajaran diklat yang berbasis studi kasus dan proyek perubahan.
Sasaran 3. Pelayanan Publik yang Prima			
3.1.	Menguatnya pelayanan public yang responsive dan berdaya saing	Bagian Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong penerapan kebijakan pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, dan SKM); - Mendorong system pelayanan yang terpadu dan terintegrasi; - Mendorong perangkat daerah untuk menerapkan system pengelolaan pengaduan yang terintegrasi, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka pengelolaan dan pengaduan yang efektif dan responsif; - Mendorong perangkat daerah untuk mengembangkan inovasi pelayanan publik.
3.2.	Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik	Bagian Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Penguatan kebijakan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik; - Mendorong perangkat daerah untuk melakukan percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dengan pembinaan inovasi pelayanan publik secara terus menerus dan berkelanjutan; - Mendorong implementasi <i>one single submission</i> (OSS)

D. Kegiatan-kegiatan

Kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan klasifikasi dalam program-program reformasi birokrasi sebagai berikut:

Program/Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan dan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform) - Penguatan nilai integritas - Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model - Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0 	✓	✓	✓
Penataan Peraturan Perundangan /Deregulasi Kebijakan	2. Indeks Reformasi Hukum	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); - Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; - Penguatan Sistem Regulasi Daerah; - Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan; 		✓	
	3. Indeks Kualitas Kebijakan				

Program/Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun. 			
Penataan dan Penguatan Organisasi/Kelembagaan	4. Indeks Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> - Asessment organisasi berbasis kinerja; - Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil asesmen; - Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. 	✓	✓	✓
Penataan Tatalaksana	5. Indeks SPBE 6. Indeks Pengawasan Kearsipan 7. Indeks Pengelolaan Keuangan 8. Indeks Pengelolaan Aset 9. Indeks Pemerintahan Daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan Tata Kelola SPBE; - Penerapan Manajemen SPBE; - Penerapan Layanan SPBE; - Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan; - Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital); - Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan; - Mengimplementasikan digitalisasi arsip; 	✓	✓	✓

Program/ Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan; - Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku; - Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik; - Pengembangan proses bisnis instansi dan unit; - Penyelarasan Proses bisnis dan SOP. 			
Penataan Sistem Manajemen SDM	10. Indeks Profesionalitas ASN	- Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional	✓	✓	✓
	11. Indeks Merit Sistem	- Implementasi manajemen ASN berbasis merit system;	✓	✓	✓
	12. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Penetapan ukuran kinerja individu; - Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; - Penguatan implementasi Reward and Punishment Berdasarkan kinerja; - Pengembangan kompetensi 			

Program/Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		<p>dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; - Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; - Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (Talent pool); - Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN; 			
Penguatan Akuntabilitas	13. Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>); - Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi 	✓	✓	✓
	14. Indeks Perencanaan				

Program/ Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		kinerja, serta pelaporan kinerja; - Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (goal and strategy cascade); - Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; - Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; - Penguatan implementasi value for money dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;			
Penguatan Pengawasan	15. Maturitas SPIP 16. Kapabilitas APIP 17. Opini BPK 18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	- Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi; - Meningkatkan Kompetensi APIP; - Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); - Melakukan	✓		

Program/ Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		<p>pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; - Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; - Penguatan pengendalian gratifikasi; - Penguatan penganganan pengaduan dan komplain; - Penguatan efektivitas manajemen risiko; - Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan. 			
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	19. Indeks Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM); - Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam 			✓
	20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat				

Program/ Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		<p>rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; - Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau; - Penciptaan pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; - Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan 			

Program/ Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
		<p>kan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala; - Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala; - Mendorong perangkat daerah untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat; - Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat. 			

E. Rencana Aksi

Sesuai dengan Program dan Kegiatan sebagaimana telah diuraikan diatas, maka disusun rencana aksi sebagaimana tercantum dalam lampiran.

Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung
I.	Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	NA	NA	NA	NA	NA	Pengembangan dan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform)						Pokja Manajemen Perubahan	Seluruh PD
								Penguatan nilai integritas							
								Pengembangan dan penguatan peran agen perubahan dan role model							
								Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0							
II.	Penataan Peraturan Perundang-undangan/ Deregulasi Kebijakan	2. Indeks Reformasi Hukum	NA	NA	NA	NA	NA	Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi daerah (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan)						Pokja Penataan Peraturan Perundang-Undangan	Seluruh PD
		3. Indeks Kualitas Kebijakan	NA	NA	NA	NA	NA	Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi							
								Penguatan sistem regulasi daerah							
							Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan								

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab		
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung	
								Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun								
III.	Penataan dan Penguatan Organisasi/Kelembagaan	4. Indeks Kelembagaan	NA	NA	NA	NA	NA	Asessment organisasi berbasis kinerja						Pokja Penataan dan Penguatan Organisasi	Seluruh PD	
								Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil <i>asesment</i>								
								Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi								
IV.	Penataan Tata Laksana	5. Indeks SPBE	2,92	2,92	2,93	2,93	2,94	Penerapan tata kelola SPBE						Pokja Penataan Tata Laksana	Seluruh PD	
		6. Indeks Pengawasan Kearsipan	91,08	91,58	92	92,50	93	Penerapan manajemen SPBE								
		7. Indeks Pengelolaan Keuangan	NA	NA	NA	NA	NA	Penerapan layanan SPBE								
		8. Indeks Pengelolaan Aset	NA	NA	NA	NA	NA	Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan								
		9. Indeks Pemerintahan Daerah	NA	NA	NA	NA	NA	NA	Implementasi manajemen kearsipan modern dan handal (dari manual ke digital)							
Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan																
Mengimplementasikan digitalisasi arsip																

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab		
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung	
								Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan								
								Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku								
								Penguatan implementasi keterbukaan informasi public								
								Pengembangan proses bisnis tingkat kota dan perangkat daerah								
								Penyelarasan proses bisnis dan SOP								
V.	Penataan Sistem Manajemen SDM	10. Indeks Profesionalitas ASN	52,0	57	62	67	72	Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional							Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM	Seluruh PD
		11. Indeks Sistem Merit	266,5	296	326	340	350	Implementasi manajemen ASN berbasis merit system								
		12. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	NA	NA	NA	NA	NA	Penetapan ukuran kinerja individu								
								Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala								
								Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja								

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab		
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung	
								Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/ monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi								
								Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN								
								Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN								
								Pengembangan implementasi manajemen talenta (<i>Talent pool</i>)								
								Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN								
VI.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	13. Nilai SAKIP	BB	BB	A	A	A	Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>)							Pokja Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Seluruh PD
		14. Indeks Perencanaan	NA	NA	NA	NA	NA	Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggungjawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja								
								Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>)								

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab		
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung	
								Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala								
								Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan dan penganggaran								
								Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja								
VII.	Penguatan Pengawasan	15. Maturitas SPIP	2	3	3	3	3	Melakukan penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi							Pokja Penguatan Pengawasan	Seluruh PD
		16. Kapabilitas APIP	3	3	4	4	4	Meningkatkan kompetensi APIP								
		17. Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	Pemenuhan rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparaturnya)								
		18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	0	20	30	30	40	Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku								
								Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan								
								Pembangunan unit kerja Zona Integritas menuju WBK/ WBBM								
								Penguatan pengendalian gratifikasi								

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab		
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung	
								Penguatan penanganan pengaduan dan komplain								
								Penguatan efektivitas manajemen resiko								
								Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan								
VIII	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	19. Indeks Pelayanan Publik	4,38	4,39	4,40	4,41	4,42	Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)						Pokja peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Seluruh PD	
		20. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan								
								Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik								
								Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat dan terjangkau								

No.	Area Perubahan	Indikator	Target					Kegiatan	Rencana Aksi Per Tahun					Penanggung Jawab		
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	Utama	Pendukung	
								Penciptaan, pengembangan dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan public								
								Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis Mal Pelayanan Publik								
								Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala								
								Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala								
								Mendorong Daerah untuk melaksanakan survey kepuasan masyarakat								
								Meningkatkan tindak lanjut dari laporan hasil survey kepuasan masyarakat								

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI

A. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor dilakukan dalam tingkatan unit/satuan kerja serta tingkat pemerintah daerah. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* reformasi birokrasi Pemerintah Kota Bogor dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Berdasarkan proses monitoring, berbagai hal yang tidak sesuai dengan rencana dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. Monitoring berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui media sebagai berikut:

1. Pada tingkat Perangkat Daerah, pelaksanaan monitoring dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi program prioritas pemerintah daerah sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media :
 - a. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan ini penting mengingat reformasi birokrasi harus terus dimonitor oleh masing-masing pimpinan unit/satuan kerja untuk menjaga keberlanjutannya;
 - b. Survey rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang melaksanakan program prioritas;
 - c. Monitoring pengelolaan pengaduan;
 - d. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan; dan
 - e. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi.
2. Pada tingkat Pemerintah Daerah, pelaksanaan monitoring dilaksanakan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dilakukan melalui media :
 - a. Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja yang telah dibentuk, sedikitnya satu kali dalam sebulan sebelum dilakukan rapat pleno;
 - b. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin oleh ketua pelaksana reformasi birokrasi, paling tidak dilakukan satu kali dalam sebulan;
 - c. Survey rutin secara *online* untuk mengetahui indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat;
 - d. Monitoring pengelolaan pengaduan;

- e. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan; dan
- f. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi oleh masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno.

Mekanisme monitoring dilakukan sebagai berikut:

1. Pada lingkup perangkat daerah, mekanisme dilakukan sebagai berikut:
 - a. Setiap unit kerja/koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing perangkat daerah, wajib melakukan monitoring secara terus-menerus terhadap kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya;
 - b. Hasil monitoring dilaporkan kepada Kepala Perangkat Daerah secara rutin, paling tidak satu bulan sekali. Jika terdapat hal penting yang perlu segera ditindaklanjuti, maka dapat langsung dilaporkan kepada Kepala Perangkat Daerah;
 - c. Kepala Perangkat Daerah bersama tim di Perangkat Daerah, wajib merumuskan langkah-langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas langkah-langkah perbaikan yang sudah dirumuskan;
 - d. Permasalahan yang tidak dapat dipecahkan dalam lingkup perangkat daerah, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno; dan
 - e. Seluruh hasil monitoring disampaikan kepada kelompok kerja Monitoring dan Evaluasi yang koordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bogor.
2. Pada lingkup Pemerintah Daerah, mekanisme yang dilakukan adalah sebagai berikut :
 - a. Setiap kelompok kerja wajib melakukan monitoring secara terus-menerus terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kota Bogor yang menjadi tanggung jawabnya;
 - b. Hasil monitoring dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bogor;
 - 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; dan
 - e. Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bogor memantau pelaksanaan tindak lanjut.

B. Evaluasi

Evaluasi berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui media sebagai berikut:

1. Pada tingkat Perangkat Daerah, pelaksanaan evaluasi dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas Pemerintah Daerah yang melekat pada perangkat daerah tertentu, dan prioritas yang menjadi fokus dari perangkat daerah sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:
 - a. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala Perangkat Daerah setidaknya setiap enam bulan sekali;
 - b. Survei rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing perangkat daerah;
 - c. Pengelolaan pengaduan;
 - d. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulan sekali; dan
 - e. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi dalam enam bulan sekali.
2. Pada tingkat Pemerintah Daerah, pelaksanaan evaluasi dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan dalam rencana aksi, dilakukan melalui media:
 - a. Pertemuan rutin dalam lingkup masing-masing kelompok kerja yang telah dibentuk, enam bulan sekali sebelum dilakukan rapat pleno;
 - b. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh kelompok kerja yang dipimpin oleh Ketua Pelaksana Reformasi Birokrasi, paling tidak dilakukan enam bulan sekali;
 - c. Survei rutin secara *online* untuk mengetahui indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dipersepsikan oleh masyarakat;
 - d. Pengelolaan pengaduan;
 - e. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulan; dan
 - f. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi oleh masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno yang dilakukan untuk evaluasi seluruh kegiatan reformasi birokrasi.

Mekanisme evaluasi dilakukan sebagai berikut:

1. Pada lingkup perangkat daerah, mekanisme dilakukan sebagai berikut:
 - a. Setiap unit kerja/koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing perangkat daerah, wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya;
 - b. Hasil evaluasi dilaporkan kepada Kepala Perangkat Daerah;
 - c. Kepala Perangkat Daerah bersama tim di perangkat daerah, wajib merumuskan langkah-langkah perbaikan dan melakukan tindak lanjut atas dasar langkah-langkah perbaikan yang sudah

dirumuskan;

- d. Permasalahan yang tidak dapat dipecahkan dalam lingkup perangkat daerah, maka permasalahan dapat dibawa pada tingkat kelompok kerja dan pleno; dan
 - e. Seluruh hasil evaluasi disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang koordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bogor.
2. Pada lingkup Pemerintah Daerah, mekanisme dilakukan sebagai berikut :
- a. Setiap kelompok kerja wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kota Bogor yang menjadi tanggung jawabnya;
 - b. Hasil evaluasi dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bogor.;
 - 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; dan
 - e. Kelompok Kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bogor. memantau pelaksanaan tindak lanjut.

BAB V

PENUTUP

Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Bogor merupakan suatu rancangan yang disusun untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta berdampak pada peningkatan pelayanan publik. Reformasi birokrasi juga bersifat dinamis dan terus akan berkembang sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat.

Dokumen Road Map ini secara substansial telah memuat strategi, kebijakan dan sasaran yang akan dicapai dalam setiap tahapan kegiatan. Kebijakan dan rincian kegiatan yang ada dalam dokumen road map ini merupakan kegiatan prioritas dan strategis dalam mendukung percepatan tercapainya sasaran reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Bogor.

Dalam rangka menjaga konsistensi, sinergitas dan keberlangsungan pelaksanaan dan keberhasilan reformasi birokrasi, maka diperlukan monitoring dan pelaporan implementasi *Road Map* Reformasi Birokrasi secara reguler dan periodik. Untuk itu masing-masing Perangkat Daerah yang membidangi pelaksanaan Reformasi Birokrasi agar melakukan pengawasan internal serta bertanggung jawab atas kinerja sasaran yang diharapkan dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

