



BUPATI SUMEDANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI SUMEDANG

NOMOR 47 TAHUN 2018

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMEDANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan birokrasi pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, akuntabel, netral, profesional dan mampu melayani publik secara prima perlu dilaksanakan reformasi birokrasi pemerintah daerah;
 - b. bahwa untuk memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah agar program dan kegiatan yang telah disepakati dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah yang tertuang dalam RPJPD, telah disusun dokumen Road Map Reformasi Birokrasi;
 - c. bahwa sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, Road Map ditetapkan dalam Peraturan Bupati;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sumedang Tahun 2015-2019;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5038, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
12. 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);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
14. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sumedang Tahun 2005 – 2025, (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2008 Nomor 2);
15. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014-2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI SUMEDANG TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2018 -2022.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Sumedang.
2. Bupati adalah Bupati Sumedang.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD, adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun ke depan.
6. Grand Design Reformasi Birokrasi adalah rancangan

induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.

7. Road Map Reformasi Birokrasi adalah dokumen dalam bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilaksanakan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
8. Rencana Aksi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan dan target jangka panjang dan/ atau jangka pendek.

BAB III ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 2

- (1) Road Map Reformasi Birokrasi digunakan sebagai dasar pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai gambaran mengenai capaian pelaksanaan reformasi birokrasi dari tahun 2015 dan acuan untuk melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah kabupaten Sumedang periode tahun 2018-2019.
- (3) Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan dan berfungsi sebagai dokumen perencanaan pelaksanaan reformasi birokrasi bagi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah

Pasal 3

- (1) Road Map Reformasi Birokrasi disusun dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH
BAB III : AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH
BAB IV : MONITORING DAN EVALUASI
BAB V : PENUTUP
- (2) Ketentuan mengenai uraian Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumedang
pada tanggal 30 Agustus 2018

Pj. BUPATI SUMEDANG,

ttd

SUMARWAN HADISOEMARTO

Diundangkan di Sumedang
pada tanggal 30 Agustus 2018

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SUMEDANG,

ttd

AMIM

BERITA DAERAH KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2018 NOMOR 47

Salinan Sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd

UJANG SUTISNA

NIP. 19730906 199303 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SUMEDANG
NOMOR 47 TAHUN 2018
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2015-2019

RINGKASAN EKSEKUTIF

Reformasi birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business proses*) dan sumber daya manusia aparatur.

Dasar hukum Reformasi Birokrasi didasari atas Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Maksud dari Reformasi Birokrasi 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.

Reformasi Birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi dan bebas KKN, maupun melayani publik, netral, sejahtera dan memegang teguh nilai-nilai dan kode etik aparatur negara.

Sasaran Perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu :

1. Organisasi;
2. Peraturan Perundang-undangan;
3. Sumber Daya Manusia Aparatur;
4. Kewenangan;
5. Pelayanan Publik;
6. Pola Pikir (*mind-set*); dan
7. Budaya Kerja (*culture-set*).

Organisasi yang perlu melakukan Reformasi Birokrasi adalah lingkungan kerja diseluruh Pemerintah Daerah perlu melakukan Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi di Kabupaten Sumedang dilaksanakan dengan melibatkan pejabat diseluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Perubahan birokrasi di Pemerintah Kabupaten Sumedang diperlukan untuk mengatasi beberapa permasalahan yang telah diungkap sejumlah studi empiris serta *Focus Group Discussion* (FGD) yang telah dilaksanakan bersama pejabat diseluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Opini BPK terhadap LKPD untuk Kabupaten Sumedang sudah WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dan Akuntabilitas Laporan Kinerja Instansi Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Kabupaten atas nama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah melaksanakan Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Sumedang Tahun 2017. Pelaksanaan Evaluasi tersebut berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi ditunjukkan untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran dan perbaikan yang diperlukan. Hasil

Evaluasi Pemerintah Kabupaten Sumedang mendapat nilai 48,58 atau dengan predikat penilaian "C".

Pencapaian yang ditelah dicapai oleh Kabupaten Sumedang dalam indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan publik sudah mendekati capaian nasional 2017.

Dari hasil Focus Group Discussion (FGD) bersama pejabat diseluruh SKPD di Kabupaten Sumedang mengungkap beberapa permasalahan, pencapaian, tujuan dan program reformasi lainnya pada 8 (delapan) aspek perubahan sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014.

Penjabaran permasalahan, pencapaian kinerja, tujuan dan program reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut :

1. Aspek Organisasi;
2. Aspek Tatalaksana;
3. Aspek Perundang-undangan;
4. Aspek Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA);
5. Aspek Pengawasan;
6. Aspek Akuntabilitas;
7. Aspek Pelayanan Publik;
8. Aspek Pola Pikir dan Budaya Kerja.

Keberhasilan reformasi birokrasi bukan pada dokumentasi semata, namun harus mampu dirasakan oleh seluruh masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi bukan pada prosedur atau laporan saja, namun bagaimana masyarakat yang kita layani dapat merasakan dampak perubahan yang lebih baik. Itulah makna yang sebenarnya dari loncatan perubahan *Mindset* di bidang aparatur.

Reformasi birokrasi di Kabupaten Sumedang dilaksanakan dengan parsitipatif melibatkan pejabat diseluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sebagaimana diungkap oleh penelitian Fernandez dan Rainey (2006) bahwa faktor utama yang menjadi pemicu perubahan institusional adalah memastikan kebutuhan perubahan termasuk alasan perubahan yang berupa permasalahan serta visi atau arahan kemana organisasi akan diubah. Kejelasan kebutuhan perubahan organisasi serat arahan perubahan akan meyakinkan stakeholder perubahan di dalam organisasi untuk ikut bergerak bersama dalam perubahan. Maka itu, perubahan-perubahan birokrasi di Pemerintah Kabupaten Sumedang diperlukan untuk mengatasi beberapa permasalahan yang telah diungkap sejumlah studi empiris seta *Focus Group Discussion* (FGD) yang telah dilaksanakan bersama pejabat di seluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Bahwa dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945, perlu dibentuk Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hasil FGD, mayoritas narasumber menyatakan bahwa tatalaksana sudah mulai berjalan efektif seiring sudah diterbitkannya Peraturan Bupati Sumedang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang dan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 109 Tahun 2015 Tentang Pedoman Standar Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang yang berhubungan dengan tugas, pokok dan fungsi utama OPD. Namun demikian meskipun Peraturan Bupati Sumedang Nomor 94 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan TNDE di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang sudah disahkan di sistem online yang menunjang efektivitas dan kecepatan tatalaksana juga masih dirasakan mayoritas stakeholder. Ditambah dengan keterbatasan SDM dan Infrastruktur. Untuk mengatasi masalah tersebut, penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur dan standar pelayanan

peserta pembangunan sistem tata naskah dinas elektronik menjadi program dalam rangka pembenahan dan peningkatan efektivitas tatalaksana di Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat untuk Tahun 2017 sudah mencapai mutu pelayanan dengan nilai rata-rata 79,17 (Baik).

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri bahwa reformasi birokrasi kini perlu menjadi sebuah tindakan yang perlu segera dieksekusi baik di Instansi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah di Indonesia. Reformasi Birokrasi merupakan tuntutan kebutuhan dalam rangka meningkatkan peran Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan dan akuntabel untuk mencapai tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Tuntutan pelaksanaan tugas yang demikian merupakan prasarat bagi keberhasilan program pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan pada semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara.

Reformasi Birokrasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam menangani berbagai dimensi kehidupan bernegara. Baik buruknya capaian kinerja pemerintah daerah akan mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan nasional. Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Road Map Reformasi Birokrasi memiliki arti yang sangat penting, karena:

1. Perubahan yang dilakukan secara terencana akan mendorong efektivitas dan efisiensi serta mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai.
2. Perubahan yang terencana memberikan arahan tentang kegiatan reformasi birokrasi baik ditingkat nasional maupun Pemerintah Daerah dan sinergi diantara keduanya.
3. Perubahan terencana yang dilakukan secara serentak diseluruh jajaran Instansi Pemerintah juga menjadi gerakan nasional yang mendorong terciptanya budaya perubahan ke arah perbaikan.
4. Perubahan yang dilakukan dapat dimonitor dan di evaluasi secara berkelanjutan, sehingga setiap tahapan proses manajemen dapat dipastikan telah dilakukan secara tepat dan benar serta sesuai dengan rencana yang telah digariskan. Bahkan proses perubahan dapat segera diperbaiki ketika tidak lagi relevan dengan kondisi terkini.
5. Perubahan yang dilakukan untuk menjaga momentum pelaksanaan reformasi birokrasi tidak kehilangan arah, tujuan dan target yang hendak dicapai pada tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional tahun 2010-2025.

Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sumedang dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan yang dipadukan dengan kemampuan Pemerintah Daerah dalam memenuhi keinginan dimaksud. Karena itu Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sumedang ini disusun sebagai pendukung bagi akselerasi pencapaian target RPJMD yang salah satu misinya adalah pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

B. Pengertian

Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumedang adalah suatu dokumen yang berisi tentang langkah-langkah operasionalisasi yang akan dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam melakukan Reformasi Birokrasi yang disusun untuk periode 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas. Sasaran tahun pertama akan menjadi dasar bagi sasaran tahun berikutnya, begitupun sasaran tahun-tahun berikutnya mengacu pada sasaran tahun sebelumnya.

C. Tujuan

Tujuan penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumedang ini adalah:

1. Untuk memberikan panduan kepada pimpinan dan semua jajaran birokrasi di Kabupaten Sumedang dalam melakukan langkah demi langkah melalui penyelenggaraan program dan kegiatan dalam rangka melakukan reformasi birokrasi di Kabupaten Sumedang mulai Tahun 2015 hingga Tahun 2019, sehingga pada akhir tahun 2019 diperoleh hasil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Untuk membangun sinergi dan integrasi yang harmonis antara pembangunan pada sektor birokrasi dengan pembangunan pada sektor-sektor lainnya.
3. Untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas pembangunan sektor birokrasi khususnya yang akan berimplikasi kepada efisiensi dan efektivitas pembangunan pada sektor-sektor lainnya.

D. Ruang Lingkup

1. Delapan Area Perubahan dalam Reformasi Birokrasi

Ada 8 (delapan) area yang menjadi sasaran dalam Reformasi Birokrasi di Kabupaten Sumedang. Kedelapan area perubahan beserta kondisi ideal yang diharapkan ke depan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Delapan Area Perubahan

NO	AREA PERUBAHAN	KONDISI DIHARAPKAN
1	Pola Pikir dan Budaya Kerja	Birokrasi dengan integritas dan kinerja tinggi
2	Perundang-Undangan	Regulasi tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
3	Organisasi	Organisasi tepat fungsi dan tepat ukuran
4	Tatalaksana	Tatalaksana jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai prinsip <i>good governance</i>
5	Manajemen SDM Aparatur	SDM apatur berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
6	Pengawasan	Penyelenggaraan pemerintahan bersih dan bebas KKN
7	Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi

8	Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
---	------------------	---

2. Capaian Kinerja Saat Ini (*Base Line*) dan Permasalahan

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini disajikan tingkat capaian kinerja hingga Tahun 2019 pada 8 (delapan) area perubahan sebagaimana disebutkan di atas. Capaian kinerja ditunjukkan oleh indikator-indikator pada kedelapan aspek tersebut.

3. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini disajikan tujuan dan sasaran dari Reformasi Birokrasi yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan. Tujuan Reformasi Birokrasi adalah suatu kondisi yang ingin diwujudkan melalui berbagai program dan kegiatan Reformasi Birokrasi hingga 5 (lima) tahun ke depan. Sedangkan sasaran adalah target-target yang lebih operasional dan mengindikasikan keterukuran dari tujuan, yang dirumsukan untuk 5 (lima) tahunan dan tahunan.

4. Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja Reformasi Birokrasi)

Untuk mengukur keberhasilan Reformasi Birokrasi atau pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi baik pada setiap tahun ataupun setelah 5 (lima) tahun, ditetapkan indikator kinerja (ukuran keberhasilan). Ukuran keberhasilan ini meliputi ukuran-ukuran kuantitatif pada tingkat output dan/atau outcome yang merujuk kepada tujuan dan sasaran.

5. Program dan Kegiatan

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini juga dirumuskan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Kegiatan adalah rangkaian langkah-langkah operasional untuk menghasilkan suatu output tertentu. Sedangkan program adalah kumpulan dari beberapa kegiatan dalam rangka menghasilkan suatu *outcome* tertentu sebagai indikator keberhasilan Reformasi Birokrasi.

BAB II GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

A. Pengorganisasian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan reformasi birokrasi untuk Periode 2015–2019 berpedoman pada Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) Tahun 2010-2025, Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, dan berbagai kebijakan pelaksanaannya yang dilaksanakan secara konsisten, terintegrasi, dan berkelanjutan. Organisasi Tim Reformasi Birokrasi tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang terdiri dari tim pengarah dan tim pelaksana. Ketua Tim Pengarah adalah Bupati, sedangkan anggota tim pengarah dipilih dari pejabat-pejabat kunci untuk memastikan komitmen pimpinan tertinggi terhadap upaya reformasi birokrasi. Sementara tim pelaksana ditetapkan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya dalam mengimplementasikan program reformasi birokrasi pada masing-masing Perangkat Daerah. Susunan Tim Reformasi Birokrasi Pemda Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:



B. Tugas Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten

1. Tugas Tim Pengarah

- a. memberikan arahan mengenai langkah-langkah strategis yang harus dilakukan dalam rangka Reformasi Birokrasi sesuai dengan RPJPD dan RPJMD Kabupaten Sumedang.
- b. memberikan masukan tentang berbagai hal yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Sumedang.
- c. membuat berbagai kebijakan, baik dalam bidang penganggaran, SDM, infrastruktur, dan bidang lainnya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Sumedang

2. Tugas Tim Pelaksana

- a. melaksanakan program dan kegiatan secara operasional sebagaimana tercantum dalam Road Map Reformasi Birokrasi ini;
- b. melaksanakan arahan dan saran yang disampaikan oleh Tim Pengarah Reformasi Birokrasi, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. melaksanakan berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh Tim Pengarah Reformasi Birokrasi, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. melakukan berbagai inovasi dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi dengan persetujuan dari Tim Pengarah.

C. Permasalahan Birokrasi Pemerintah Daerah

Identifikasi terhadap tingkat capaian kinerja dan permasalahan yang ada saat ini pada setiap area perubahan, merupakan kunci untuk menentukan langkah selanjutnya dalam melakukan reformasi birokrasi. Tingkat capaian kinerja saat ini merupakan *base line* untuk langkah-langkah selanjutnya. Dengan memperhatikan base line tersebut serta memperhitungkan kondisi lingkungan startegis yang ada, maka dapat dianalisis dan ditentukan langkah-langkah yang harus dilakukan. Pada Bab ini disajikan tingkat capaian kinerja dan permasalahan saat ini pada 8 (delapan) area perubahan sebagai berikut:

A. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Kelembagaan

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<ol style="list-style-type: none">1. Uraian tugas dan jabatan sudah disusun dan disempurnakan dengan melibatkan semua Perangkat Daerah.2. Pemda (dalam hal ini Bappppeda) bekerjasama dengan BPS dalam sinkronisasi data.3. Penataan kelembagaan sudah dilaksanakan berdasarkan hasil Anjab dan ABK.4. Penggabungan beberapa unit kerja untuk menghindari tumpang tindih tugas dan fungsi.5. Sudah disusun dan ditetapkan menjadi Perbup mengenai uraian tugas jabatan fungsional pada 4 Perangkat Daerah termasuk formasinya, yaitu Setda,	<ol style="list-style-type: none">1. Struktur organisasi belum berfungsi secara efektif.2. Masih terdapat tugas pokok dan fungsi yang masih tumpang tindih, misalnya dalam pembinaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Perda SOTK belum disahkan2. Hasil evaluasi kelembagaan belum dilaksanakan sepenuhnya3. Ego sektoral tinggi4. Banyaknya campur tangan pemerintah pusat melalui peraturan

BKPSM, DPPKAD, dan Bappppeda. 6. Jenis dan perumpunan jabatan fungsional umum pada semua Perangkat Daerah sudah disusun.		perundang-undangan
---	--	--------------------

B. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Ketatalaksanaan

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan beberapa Perangkat Daerah yang melakukan pelayanan langsung sudah dilaksanakan. 2. Rencana penerapan SPM sudah disusun pada 16 bidang dan disahkan dalam 16 Perbup. 3. Terdapat 13 SOP perizinan dan kepegawaian yang sudah disahkan dalam Peraturan Bupati. Selain itu telah disusun pula SOP untuk 5 Perangkat Daerah lainnya. 4. Beberapa pelayanan sudah tersertifikasi ISO misalnya pelayanan Puskesmas dan Puskesmas. 5. Mekanisme pelayanan jemput bola untuk kelompok rentan sudah dilaksanakan dalam bentuk <i>home care</i> (Dinkes) dan Rumah Tidak Layak Huni (Rutilahu) oleh Dinas Sosial. 6. E-KTP sudah dilaksanakan. 7. Monitoring dan evaluasi IKM sudah dilaksanakan. 8. E-Gov sudah dilaksanakan pada LPSE dan SIPKD, serta SIMPEG (BKPSDM) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata laksana tugas dan pelayanan publik belum berjalan secara efektif. 2. Tingkat pencapaian SPM belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh Pusat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SOP, SP, IKM di masing-masing Perangkat Daerah belum disosialisasikan, sehingga belum dipahami pegawai dan juga masyarakat penerima layanan. 2. SP, SOP belum dijalankan secara efektif 3. Jumlah dan kualitas SDM kurang 4. Prasarana kurang 5. Target SPM dari pusat tidak sesuai dengan kemampuan daerah

C. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Peraturan Perundang-undangan

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Propemperda sudah dilakukan 2. Perda setiap bidang pemerintahan sudah disusun. 3. Sosialisasi Peraturan Daerah sudah dilakukan namun belum optimal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih terdapat peraturan di level daerah yang masih tumpang tindih. 2. Tingkat kepatuhan beberapa Perangkat Daerah terhadap Perda yang terkait masih kurang. 3. Beberapa Perda belum sesuai kebutuhan stakeholder/ kurang tepat sasaran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang sosialisasi dan internalisasi Peraturan Perundangan 2. Metode sosialisasi Perda kurang efektif. 3. Kurangnya pemahaman terhadap konsekuensi hukum jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan 4. Perda tidak didukung naskah akademik 5. Kurangnya koordinasi antar Perangkat Daerah (terkait) dalam penyusunan Perda.

D. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek SDM Aparatur

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<p>1. <i>Asesment</i> kompetensi sudah dilaksanakan meskipun belum menyeluruh, baru untuk struktural, dan sebagian fungsional umum.</p> <p>2. Program mengembangkan PNS sudah dilakukan, antara lain melalui diklat struktural, fungsional, teknis, seminar, workshop dan bimtek.</p> <p>3. Mekanisme <i>reward</i> pada PNS berprestasi sudah dilakukan, yaitu terhadap guru teladan, dan terhadap pegawai RSUD yang berprestasi, dengan memberikan hadiah umroh, dan penghargaan.</p>	<p>1. Jumlah PNS di beberapa Perangkat Daerah dan unit kerja belum sesuai kebutuhan organisasi</p> <p>2. Beberapa pejabat belum memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang diharapkan.</p> <p>3. Kinerja pegawai (prestasi dan perilaku kerja) masih belum optimal.</p> <p>4. Disiplin kerja pegawai masih belum optimal</p> <p>5. Motivasi pegawai untuk bekerja sebaik mungkin masih kurang</p>	<p>1. Pola penempatan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kesesuaian kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai</p> <p>2. Pola rekrutment pegawai belum sepenuhnya didasarkan analisis kebutuhan.</p> <p>3. <i>Asesment</i> kompetensi belum dilaksanakan menyeluruh</p> <p>4. Hasil ABK, Anjab dan <i>Asesment</i> Kompetensi belum diterapkan sepenuhnya.</p> <p>5. Diklat bagi PNS sangat terbatas.</p> <p>6. Masih banyak pegawai yang belum memahami uraian tugasnya.</p> <p>7. Intervensi politis dan <i>like and dislike</i> masih kuat dalam manajemen kepegawaian.</p> <p>8. Baperjakat kurang berfungsi secara optimal.</p> <p>6. Penilaian prestasi dan kinerja PNS belum objektif.</p> <p>9. Instrumen pengukuran kinerja PNS masih belum jelas (subjektif)</p> <p>10. <i>Reward & punishment</i> terhadap penilaian kinerja dan integritas belum maksimal.</p>

E. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Pengawasan

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<p>1. Pengawasan keuangan sudah dilaksanakan namun belum sempurna.</p> <p>2. SPIP sudah sering disosialisasikan hanya pelaksanaannya belum optimal.</p>	<p>1. Masih ada PNS yang korupsi.</p> <p>2. Masih terdapat temuan penyimpangan, kesalahan prosedur, dan lain-lain dalam penyelenggaraan program dan kegiatan pemerintahan dan pembangunan,</p> <p>3. Opini BPK terhadap LKPD : WTP</p>	<p>1. Kesadaran pegawai akan amanah sebagai pejabat/pegawai masih kurang.</p> <p>2. Tingkat pemahaman terhadap pentingnya pengawasan masih kurang, antara lain karena kurangnya sosialisasi dan internalisasi.</p> <p>3. Belum sepenuhnya implementasi sistem pengawasan terhadap pengelolaan keuangan.</p> <p>4. SPIP belum dilaksanakan secara menyeluruh di semua Perangkat Daerah.</p> <p>5. Jumlah dan kualitas SDM pengawas kurang</p> <p>6. Fasilitas pengawasan belum memadai.</p>

F. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Akuntabilitas

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen perencanaan mulai dari RPJPD, RPJMD, RENSTRA Perangkat Daerah, RKPD, dan RENJA, dan PK, sudah dibuat sebagai dasar penyusunan LAKIP. 2. IKU sudah dibuat dan ditetapkan untuk masing-masing Perangkat Daerah. 3. LAKIP sudah dibuat dan disampaikan secara periodik ke Menpan &RB. 4. Nilai LAKIP baru 48,58 dari nilai maksimum 100, atau mendapatkan kategori C. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan yang dilaksanakan sering terkesan tidak terintegrasi dalam mencapai visi Perangkat Daerah dan visi Daerah. 2. Kesalahan dalam LAKIP sering kali berulang dari tahun ke tahun 3. Tingkat pencapaian kinerja outcome dari setiap program masih belum optimal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan RENSTRA, dan RENJApada Perangkat Daerah belum optimal. 2. Kegiatan belum sepenuhnya mengacu pada Renstra dan Renja 3. Lemahnya koordinasi antar Perangkat Daerah dan di dalam suatu Perangkat Daerah dalam penyusunan perencanaan (RPJMD, Renstra, Renja) 4. Hasil evaluasi LAKIP belum sepenuhnya dipakai sebagai landasan perbaikan bagi penyusunan LAKIP berikutnya. 5. Komitmen untuk menindaklanjuti hasil evaluasi masih kurang

G. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Pelayanan Publik

Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Masyarakat belum puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh PEMDA, yang tercermin dari nilai IKM yang belum maksimal. Khusus untuk layanan RSUD sudah mencapai angka 93% (pasien puas). 2. Meskipun IKM belum maksimal, namun dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. 3. Berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan publik sudah banyak dilakukan. Misalnya penyebaran informasi pelayanan melalui pamflet, bimtek pelayanan bagi pegawai, meningkatkan sarpras pelayanan, menambah perangkat operator pelayanan, renovasi ruang pelayanan, dll. 4. Telah dibentuk forum komunikasi Bupati dan Pemuka masyarakat selain forum resmi Musrenbang, antara lain: Sabadesa tiap triwulan, rapat minggon, Safari ramadhan. 5. Diadakan pelayanan perizinan keliling oleh DPMPTSP bekerjasama dengan kecamatan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan belum sesuai dengan Standar Pelayanan (SP). 2. Masyarakat merasa tidak puas terhadap petugas pelayanan pada <i>front line</i> 3. Pelayanan publik dalam penataan kota belum terencana dengan baik 4. Kesadaran masyarakat akan pelayanan publik masih rendah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi dan internalisasi SP kepada petugas pelayan masih kurang. 2. Kompetensi petugas pelayanan masih kurang. 5. Anggaran untuk pelayanan publik kurang 3. Jumlah tenaga operatorpelayan an masih kurang 6. Infrastruktur pelayanan publik daerah masih belum memadai

H. Capaian Kinerja dan Permasalahan Pada Aspek Budaya Kerja

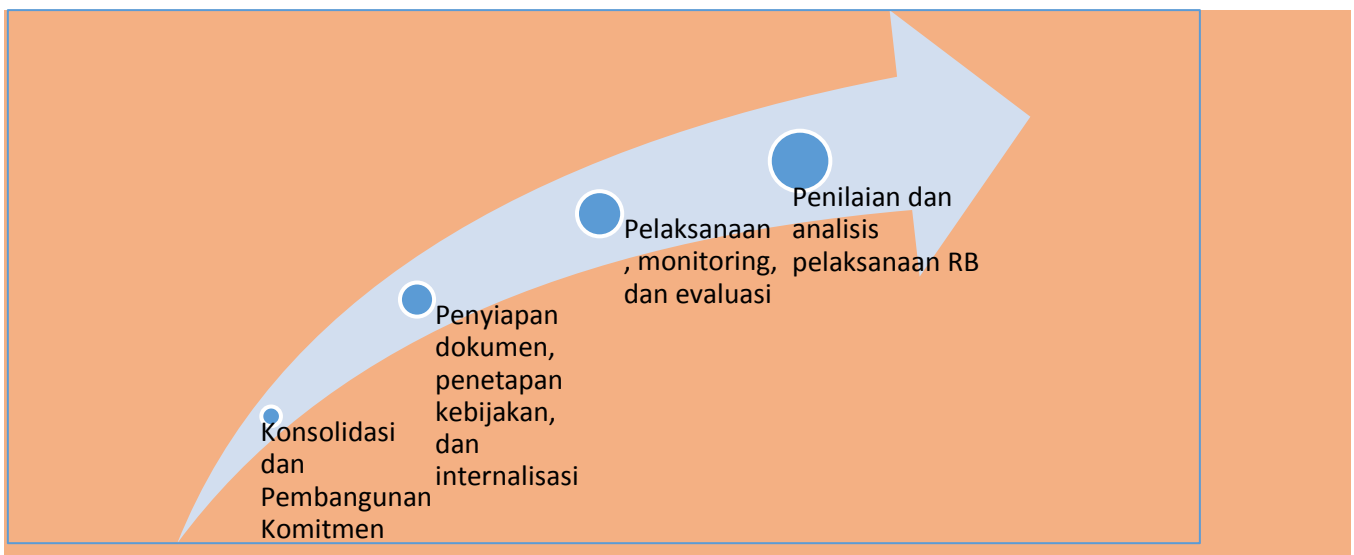
Capaian Kinerja	Permasalahan	Penyebab Permasalahan
<p>1. Upaya membangun budaya kerja sudah melakukana, antara lain dengan diterbitkannya Peraturan Bupati Sumedang Nomor 52 tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 39 tahun 2013 tentang Penerapan Budaya Kerja Aparatur Negara Di Lingkungan Pemkab Sumedang</p> <p>2. Menganangkan perubahan budaya kerja, bekerjasama dengan BSN untuk melakukan sertifikasi ISO. Hingga saat ini sudah 4 unit kerja yang bersertifikasi ISO, yaitu: Puskesmas (2 unit), Puskesmas Kota, dan UPTD pengujian kendaraan bermotor)</p>	<p>1. Masih terdapat perilaku pegawai yang tidak baik, tidak disiplin, dan tidak konsisten terhadap aturan yang ada.</p> <p>2. Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (hanya sekedar melaksanakan kewajiban)</p>	<p>1. Atasan kurang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya.</p> <p>2. Pegawai kurang memahami tentang aturan kerja dan disiplin kerja yang ada.</p> <p>3. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan oleh unit fungsional pengawas masih kurang</p> <p>4. Penegakkan dan konsistensi terhadap aturan masih kurang.</p>

BAB III AGENDA REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

1. Tahapan Perubahan Reformasi Birokrasi 2015- 2019

Ada 4 (empat) tahapan yang harus dilalui dalam waktu 5 Tahun ke depan, untuk melakukan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Sumedang, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Konsolidasi dan pembangunan komitmen (Januari-Juni 2015).
2. Tahap Penyiapan Dokumen, Penetapan Kebijakan, dan Internalisasi Kebijakan (Juni 2015 – Desember 2019).
3. Tahap Pelaksanaan, Monitoring, dan Evaluasi (Juni 2015 – Desember 2019).
4. Tahap Penilaian dan Analisis Pelaksanaan RB (Juli – Desember 2019).



A. Tahap Konsolidasi dan Pembangunan Komitmen

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh seluruh jajaran Pemda Kabupaten Sumedang adalah melakukan konsolidasi diantara semua jajaran Perangkat Daerah yang ada. Pada tahap ini, harus jelas peran masing-masing Perangkat Daerah dalam melakukan reformasi birokrasi. Semua program dan kegiatan yang ada dalam Road Map RB harus jelas penanggung jawab pelaksanaannya, serta komitmen dari setiap pimpinan Perangkat Daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan tersebut.

B. Tahap Penyiapan Dokumen, Penetapan Kebijakan, dan Internalisasi Kebijakan

Beberapa produk kebijakan dan dokumen yang dipersyaratkan untuk bisa berjalannya RB, harus dibuat pada tahap ini. Ada yang bersifat dokumen yang harus ditetapkan oleh Ketua DPRD, Bupati, dan ada yang cukup ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.

Setelah ditetapkan, selanjutnya dilakukan internalisasi kepada pihak-pihak yang terlibat, sehingga semua pihak yang harus terlibat dalam pelaksanaan kebijakan tersebut memahami dengan jelas dan dapat melakukannya dengan pasti. Ketidakefektifan terhadap dokumen atau produk kebijakan ini, akan menyebabkan ketidakefektifan kebijakan yang dibuat.

C. Tahap Pelaksanaan, Monitoring, dan Evaluasi

Dengan mengacu kepada berbagai kebijakan dan dokumen yang dipersyaratkan, maka Reformasi Birokrasi dilaksanakan. Pada hakekatnya pelaksanaan reformasi birokrasi adalah oleh semua komponen birokrasi di Kabupaten Sumedang. Namun, beberapa instansi ada yang diberikan tugas, tanggung jawab, dan kewenangan sebagai *leading sector* reformasi pada bidang-bidang tertentu. Misalnya, *leading sector* untuk reformasi birokrasi pada bidang kelembagaan adalah Asisten Pemerintahan. *Leading Sector* reformasi birokrasi untuk Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas adalah Inspektorat. *Leading Sector* reformasi birokrasi Bidang Kepegawaian adalah BKPSDM.

Reformasi Birokrasi harus dikawal terus agar tetap berada pada jalur yang sesuai dengan Road Map yang telah dibuat. Oleh karena itu, perlu dilakukan monitoring yang berkelanjutan, dan evaluasi secara berkala. Monitoring dimaksudkan agar reformasi berjalan sesuai dengan perencanaan (*Road Map*). Sedangkan evaluasi dimaksudkan untuk melihat tingkat capaian kinerja Reformasi Birokrasi pada setiap tahun, memberikan penilaian atas keberhasilan/kegagalan, serta menemukan berbagai permasalahan, kendala, atau faktor pendukung sebagai bahan umpan balik (*feedback*) bagi pelaksanaan program dan kegiatan pada tahapan berikutnya.

D. Tahap Penilaian dan Analisis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Tahap akhir dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah penilaian. Penilaian adalah proses membandingkan hasil akhir dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan target kinerja 5 (lima) tahun yang telah ditetapkan dalam Road Map, melalui indikator-indikatornya. Selain membandingkan antara tingkat capaian dengan realisasi, juga diidentifikasi dan dianalisis faktor penghambat dan faktor pendukung pencapaian kinerja tersebut, sebagai bahan yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan Road Map berikutnya.

2. Sasaran

Berdasarkan hasil identifikasi capaian kinerja saat ini serta permasalahan yang ada, maka ditetapkan tujuan dan sasaran untuk periode 5 (lima) tahun ke depan (2015- 2019). Selanjutnya, ketercapaian tujuan dan sasaran akan nampak dari tingkat pencapaian target dari setiap indikator sasaran tersebut. Oleh karena itu, pada Bab ini disajikan tujuan, sasaran dan indikator sasaran pada 8 (delapan) area perubahan, sebagai berikut:

A. Tujuan dan Sasaran Aspek Kelembagaan

Tujuan	Sasaran	Indikator
Terciptanya organisasi PEMDA yang sesuai dengan kebutuhan.	<ul style="list-style-type: none">Tersedianya jumlah Perangkat Daerah dan UPTD yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan Daerah	<ul style="list-style-type: none">100% Perangkat Daerah dibentuk berdasarkan analisis potensi dan kebutuhan Daerah

	<ul style="list-style-type: none"> • Terbentuknya struktur organisasi pada setiap Perangkat Daerah dan UPTD yang sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Perangkat Daerah memiliki Struktur Organisasi yang dibentuk berdasarkan Analisis Beban Kerja dan Analisis Fungsi Organisasi.
--	---	---

B. Tujuan dan Sasaran Aspek Ketatalaksanaan

Tujuan	Sasaran	Indikator
Terlaksanakannya SOP dan SP pada Perangkat Daerah	Terlaksananya SOP pada Perangkat Daerah	60% Perangkat Daerah memiliki dan melaksanakan SOP
	Terlaksananya SP pada Perangkat Daerah	60 % unit layanan masyarakat memiliki dan melaksanakan SP
Terlaksananya E-Government (Sistem Pemerintahan Elektronik)	Terselenggaranya sistem tata naskah dinas elektronik	100% Perangkat Daerah melaksanakan Sistem Tata Naskah Dinas Elektronik

C. Tujuan dan Sasaran Aspek Peraturan Perundang-undangan

Tujuan	Sasaran	Indikator
Meningkatnya kualitas produk hukum daerah	Produk hukum daerah sesuai dengan kebutuhan stakeholders	100% produk hukum daerah yang ditetapkan didukung oleh naskah akademik yang dibuat sebelum penetapan produk hukum tersebut.
Meningkatnya pemahaman aparat dan masyarakat terhadap peraturan perundangan.	Meningkatnya ketaatan aparat terhadap produk hukum daerah	100% tindakan penyimpangan/ indisipliner yang dilakukan aparat dapat dtindaklanjuti, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
	Meningkatnya tingkat kepatuhan masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan	Menurunnya jumlah pelanggaran terhadap peraturan perundang-undanganyang dilakukan oleh masyarakat.

D. Tujuan dan Sasaran Aspek SDM Aparatur

Tujuan	Sasaran	Indikator
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Meningkatnya jumlah PNS yang mengikuti diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural, fungsional dan teknis hingga 250 orang setiap tahun. • Meningkatnya rata-rata waktu yang digunakan setiap pegawai untuk meningkatkan kompetensi (diklat, dll) selama 12 jam per tahun. • Meningkatnya jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu (selain guru dan tenaga kesehatan) menjadi 30%
Penempatan pegawai sesuai kompetensinya (berdasarkan hasil Anjab dan asesmen kompetensi) baik struktural maupun fungsional	Meningkatnya tingkat kesesuaian antara hasil Anjab dengan pemangku jabatan.	90% penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan hasil Anjab.
	Meningkatnya kesesuaian antara hasil asesment dengan pemangku jabatan struktural.	90% pemangku jabatan struktural ditempatkan berdasarkan hasil asesment kompetensi
Meningkanya kinerja pegawai	Meningkatnya prestasi kerja pegawai	Meningkatnya rata-rata nilai Prestasi Kerja Pegawai menjadi paling sedikit 91%.
	Meningkatnya disiplin kehadiran pegawai	Menurunnya jumlah pelanggaran

E. Tujuan dan Sasaran Aspek Pengawasan

Tujuan	Sasaran	Indikator
Terlaksananya pengawasan yang efektif	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> • 90% Perangkat Daerah telah melaksanakan SPIP • Opini BPK terhadap LKPD mencapai Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)

F. Tujuan dan Sasaran Aspek Akuntabilitas

Tujuan	Sasaran	Indikator
Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah	Meningkatnya kesesuaian antara RPJMD dengan RENSTRA Perangkat Daerah	Indeks Kesesuaian RENSTRA dengan RPJMD, 100
	Meningkatnya kesesuaian antara RENSTRA Perangkat Daerah dengan RENJA dan Perjanjian Kinerja	Indeks Kesesuaian RENJA dengan RENSTRA Perangkat Daerah, 100
	Meningkatnya kesesuaian antara pelaksanaan program dan kegiatan dengan RENSTRA	Indeks Kesesuaian pelaksanaan Kegiatan dengan RENSTRA, 100
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai LAKIP yang diberikan Kemenpan dan RB adalah B

G. Tujuan dan Sasaran Aspek Pelayanan Publik

Tujuan	Sasaran	Indikator
Meningkatkan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM).	Meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi 80,0
	Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan	Meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) bidang perizinan, menjadi 90

	Meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil.	<ul style="list-style-type: none"> • 100% penduduk memiliki akta kelahiran. • 100% penduduk memiliki Kartu Keluarga (KK) • 100% penduduk memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP). • Meningkatnya jumlah layanan elektronik dalam bidang administrasi kependudukan, menjadi 90%
	Meningkatnya kualitas pelayanan perhubungan	Meningkatnya IKM layanan perhubungan menjadi 90

H. Tujuan dan Sasaran Aspek Budaya Kerja

Tujuan	Sasaran	Indikator
Pegawai memiliki pola pikir dan budaya kerja pelayan publik	Terbentuknya pola pikir dan budaya kerja pelayanan.	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks motivasi kerja pegawai mencapai 90% • Indeks integritas pegawai mencapai 95% • Indeks disiplin kerja pegawai mencapai 95%

3. Rencana Aksi

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka dirumuskan program dan kegiatan pada setiap aspek perubahan. Program adalah kumpulan dari kegiatan untuk menghasilkan *outcome* tertentu. Sedangkan kegiatan adalah proses pemanfaatan kombinasi sumber daya untuk menghasilkan *output* tertentu. Berikut ini program dan kegiatan pada setiap aspek perubahan:

A. Program dan Kegiatan pada Aspek Kelembagaan

Program	Kegiatan
Restrukturisasi Kelembagaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi dan Penataan Kelembagaan Berdasarkan Potensi dan Kebutuhan Daerah 2. Evaluasi dan Penataan Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah

B. Program dan Kegiatan Pada Aspek Ketatalaksanaan

Program	Kegiatan
Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Tatalaksana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan / Review SOP 2. Penyusunan / Review SP 3. Sosialisasi SOP 4. Sosialisasi SP 5. Pelaksanaan SOP 6. Pelaksanaan SP 7. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan SOP 8. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan SP 9. Penerapan Sistem Tata Naskah Dinas Elektronik

C. Program dan Kegiatan Pada Aspek Peraturan Perundang-undangan

Program	Kegiatan
Peningkatan Kualitas Produk Hukum Daerah	Penyusunan Naskah Akademik (Sesuai Substansi Peraturan Perundang-undangan)
Peningkatan Kesadaran Aparat Terhadap Peraturan Perundang-undangan	Penegakan sanksi hukuman atau administratif bagi aparat yang melanggar peraturan perundang-undangan
Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Peraturan Perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

D. Program dan Kegiatan Pada Aspek SDM Aparatur

Program	Kegiatan
Peningkatan Kompetensi Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengiriman PNS pada Diklat Kepemimpinan, Fungsional, dan Teknis. 2. Penyelenggaraan Diklat Fungsional dan Diklat Teknis 3. Penyelenggaraan Bimbingan Teknis 4. Menyelenggarakan <i>In House Training</i> bagi pegawai pada Setiap Perangkat Daerah. 5. Pengangkatan Pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu
Penempatan Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Analisis Jabatan 2. Penempatan Pegawai Sesuai Hasil Analisis Jabatan 3. Pengiriman Calon Pejabat Struktural Untuk Mengikuti <i>Assesment Kompetensi</i> 4. Penyelenggaraan <i>Open Recruitment</i> dalam pengisian jabatan struktural 5. Menyusun Pola Karier yang didasarkan kepada kompetensi, kualifikasi, pengalaman, dan pendidikan & latihan
Peningkatan Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan PP 46/2011 dan Perka BKN Nomor 1/2013 2. Pelaksanaan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan PP 46/2010 dan Perka BKN Nomor 1/2012
Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi PP 53/2010 Tentang Disiplin Pegawai 2. Penerapan PP 53/2010 Tentang Disiplin Pegawai

E. Program dan Kegiatan Pada Aspek Pengawasan

Program	Kegiatan
Peningkatan efektivitas dan efisiensi pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan SPIP pada seluruh Perangkat Daerah. 2. Pengiriman pegawai pada berbagai diklat/bimtek Manajemen Keuangan Daerah 3. Pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat /Bimtek Manajemen Aset. 4. Identifikasi dan kategorisasi Asset Daerah 5. Penghitungan Asset Daerah Secara Akurat 6. Pengelolaan Aset Daerah

F. Program dan Kegiatan Pada Aspek Akuntabilitas

Program	Kegiatan
Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan Diklat/Bimtek Perencanaan Bagi Semua Perangkat Daerah 2. Penyelenggaraan Diklat/Bimtek penyusunan LKIP bagi Semua Perangkat Daerah 3. Penyusunan RENSTRA dan RPJMD secara simultan 4. Pengukuran: <ol style="list-style-type: none"> a. Indeks Kesesuaian RENSTRA dengan RPJMD, b. Indeks Kesesuaian RENJA dengan Renstra, c. Indeks Kesesuaian Pelaksanaan Kegiatan dengan RENSTRA

G. Program dan Kegiatan Pada Aspek Pelayanan Publik

Program	Kegiatan
Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi Program Nasional Indonesia Cerdas 2. Optimalisasi Program Wajar Dikdas 9 Tahun 3. Optimalisasi Program Nasional Indonesia Sehat. 4. Promosi Investasi 5. Peningkatan pelayanan perijinan Investasi 6. Peningkatan kesempatan kerja bagi warga Sumedang 7. Pemberian subsidi pupuk dan benih bagi petani 8. Peningkatan penyuluhan pertanian

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan Metode Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Berdasarkan Partisipasi Masyarakat (Permenpan & RB No. 13/2009) untuk semua unit layanan perijinan. 2. Penyuluhan tentang pentingnya Akta Kelahiran, KK, dan KTP. 3. Pendataan dan Penerbitan Akta Kelahiran Massal. 4. Pendataan dan Penerbitan Kartu Keluarga (KK) Massal 5. Pendataan dan Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP) Massal. 6. Penerapan layanan elektronik dalam administrasi kependudukan. 7. Penertiban izin trayek kendaraan umum 8. Penetiban layanan kendaraan umum. 9. Standarisasi kendaraan umum. 10. Pengukuran IKM untuk: <ol style="list-style-type: none"> a. Layanan Pendidikan b. Layanan Kesehatan c. Layanan Kependudukan d. Layanan Perhubungan
---------------------------------------	--

H. Program dan Kegiatan Pada Aspek Budaya Kerja

Program	Kegiatan
Pengembangan pola pikir dan budaya kerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan berbagai diklat motivasi untuk seluruh pegawai 2. Menyelenggarakan diklat integritas dan disiplin kerja (Manajemen Qalbu / ESQ) untuk seluruh pegawai 3. Apel motivasi oleh setiap pimpinan Perangkat Daerah setiap minggu. 4. Sosialisasi PP 53/2010 kepada seluruh pegawai. 5. Pengukuran: <ol style="list-style-type: none"> a. Indeks motivasi kerja pegawai b. Indeks integritas pegawai c. Indeks disiplin kerja pegawai

BAB IV
MONITORING DAN EVALUASI

A. Monitoring

Monitoring dan evaluasi berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas Pemerintah Daerah.

Pada tingkat Perangkat Daerah pelaksanaan monitoring dilakukan terutama dalam kaitan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas Pemerintah Daerah yang melekat pada Perangkat Daerah tertentu.

Pada tingkat Pemerintah Daerah pelaksanaan monitoring dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan di dalam rencana aksi.

B. Evaluasi

Evaluasi berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui : pada tingkat Perangkat Daerah, pelaksanaan evaluasi dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas Pemerintah Daerah yang melekat pada Perangkat Daerah tertentu.

Pada tingkat Pemerintah Daerah, pelaksanaan evaluasi dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan sebagaimana direncanakan di dalam rencana aksi.

C. Jadwal Dan Penanggung Jawab Kegiatan

KEGIATAN	TAHUN KE						PENANGGUNG JAWAB
	1	2	3	4	5	6	
ASPEK KELEMBAGAAN							
1. Evaluasi dan Penataan Kelembagaan Berdasarkan Potensi dan Kebutuhan Daerah							ASISTEN PEMERINTAHAN
2. Evaluasi dan Penataan Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah							ASISTEN PEMERINTAHAN
ASPEK KETATALAKSANAAN							
3. Penyusunan / Review SOP							ASISTEN PEMERINTAHAN
4. Penyusunan / Review SP							ASISTEN PEMERINTAHAN
5. Sosialisasi SOP							ASISTEN PEMERINTAHAN
6. Sosialisasi SP							ASISTEN PEMERINTAHAN

BAB V PENUTUP

Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumedang 2015-2019 merupakan dokumen perencanaan Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh kegiatan yang tertuang di dalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target-target yang telah ditetapkan.

Karena itu diintruksikan kepada seluruh kelompok kerja dan Perangkat Daerah untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang tertuang di dalam dokumen ini sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terjalin keterpaduan dalam pelaksanaannya.

Penyusunan kegiatan dalam dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sumedang Tahun 2015-2019 dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan dan kemampuan Pemerintah Daerah dalam merespon harapan dimaksud. Meskipun kegiatan ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah Reformasi Birokrasi yang direncanakan, namun dalam prakteknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya terus melakuakn perbaikan yang berkelanjutan.

Setiap pegawai, pejabat, anggota tim Reformasi Birokrasi dan setiap unit kerja harus terus menerus melakukan upaya-upaya perbaikan dalam rangka mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

Upaya Reformasi Birokrasi merupakan upaya yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kesadaran, pengorbanan dan memakan banyak waktu serta tidak boleh ditunda.

Kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Daerah harus terus dibangun dalam menuju tata pemerintahan yang lebih baik.

Oleh karena itu Pemerintah Daerah telah berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi secara bersungguh-sungguh.

Pj. BUPATI SUMEDANG,

ttd

SUMARWAN HADISOEMARTO