



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jl. P. Diponegoro No. 150 Telp. Fax. (0283) 671322 Brebes

Kode Pos 52221

KEPUTUSAN

KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
BREBES

Nomor : 470/053/VI/2021

TENTANG PEMBENTUKAN TIM REFORMASI BIROKRASI

PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BREBES

KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
BREBES

Menimbang

1. Bahwa sebagai pelaksana Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan dalam rangka evaluasi Reformasi Birokrasi telah ditetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah:
2. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas perlu ditetapkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes :
3. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes, dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas dalam Tim Reformasi Birokrasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes :

Memperhatikan :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
2. Peraturan Menteri PANRB No 25 tahun 2020 tentang road map reformasi birokrasi 2020-2024.
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah

MENETAPKAN :

PERTAMA : Keputusan Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes Tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes

KEDUA : Membentuk Tim Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes yang terdiri dari Tim Pengarah, Tim Sekretariat dan Kelompok Kerja.

KETIGA : Membentuk Tim Pengarah dengan susunan sebagai berikut :

Ketua : Kepala Dinas Dukcapil Kab. Brebes

Anggota : 1. Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

2. Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

4. Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

3. Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

KEEMPAT : Membentuk Tim Sekretariat dan Kelompok Kerja PMPRB di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagaimana tercantum dalam lampiran I.

KELIMA : Tugas dan tanggungjawab Tim Sekretariat dan Kelompok Kerja sebagaimana tercantum dalam lampiran II.

KEENAM : Memerintahkan kepada tim untuk menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan dalam Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara berkala dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasilnya kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

KETUJUH : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada APBD Kabupaten Brebes Tahun 2021

KEDELAPAN : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan seperlunya

Salinan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan dan para pejabat terkait dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Brebes

Pada tanggal 2 Juni 2021

KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
BREBES

Drs. MAYANG SRI HERBIMO

NIP. 19640703 198903 1 014

Jabatan	Paraf	TGL
Sekretaris		
Ka. Bidang		
Kasi/Kasubag		2/6

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Brebes (sebagai laporan);
2. Kabag. Organisasi Setda Kabupaten Brebes
3. Arsip.

Lampiran I : Keputusan Kepala Dinas  
Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Brebes  
Nomor 470/ /VI/2021  
Tanggal 2 Juni 2021

TIM SEKRETARIAT  
REFORMASI BIROKRASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN BREBES

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM SEKRETARIAT
1.	Suranto, SH	Sekretaris Dinas	Ketua
2.	Safitri Eka N, SE	Staf	Anggota
3.	Mukmin, SE	Staf	Anggota
4.	Ani Nur Fitriyani, SE	Staf	Anggota

I. KELOMPOK KERJA MANAJEMEN PERUBAHAN

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA KPP
1.	Gunarso, SH	Kabid PDIP	Ketua
2.	Unggul Agus Pamungkasih, SH	Staf	Anggota
3.	Hadi Widya Yuniati, SE	Staf	Anggota
4.	Andri Perdana, SE	Staf	Anggota
5.	Amrina Rosyada, S.Si, M.Si	Staf	Anggota

II. KELOMPOK KERJA DEREGULASI KEBIJAKAN

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	Drs. Agus Warsito	Kabid Dafduk	Ketua
2.	Wildan Arsala	Staf	Anggota
3.	Widiyanto, SE	Staf	Anggota

III. KELOMPOK KERJA PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	M.Slamet Fajari S.KM	Kabid Capil.	Ketua
2.	Iwan Setiono, SE	Kasi Perkawinan dan Perceraian	Anggota
4.	Abdul Anas, SE	Staf	Anggota
5.	Leonita Tri Jayanti	Staf	Anggota

IV. KELOMPOK KERJA PENATAAN TATA LAKSANA

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	Eko Setyawan, S.IP	Kasi Pindah Datang	Ketua
2.	Deva Agung P, SE	Staf	Anggota
3.	Khamdani HS, A.Md	Staf	Anggota

V. KELOMPOK KERJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	Sutoro, S..IP	Kasubag Umpeg	Ketua
2.	Turino, SE	Staf	Anggota
3.	Fatechaten Maryani	Staf	Anggota

VI. KELOMPOK KERJA PENGUATAN AKUNTABILITAS

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	Nur Fahmi Atmojo, S.Si	Kasubag Perencanaan	Ketua
2.	Rafiudin Musa, SE, MM	Kasubag Keuangan	Anggota

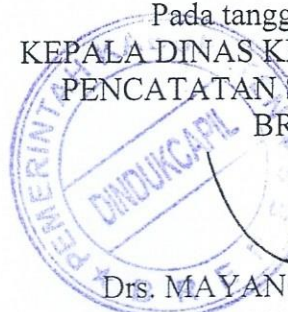
VII. Penguatan Pengawasan

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	Rilantoni, S.Kom	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data	Ketua
2.	Dra. Sopiya	Kasi SIAK	Anggota
3.	M.Shofan R	Staf	Anggota
4.	Doni Maryoko	Staf	Anggota

VIII. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM POKJA APK
1.	Nunung Widyastuti, S.Sos, M.Si	Kasi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan	Ketua
2.	Burhannudin Jamil, SH	Staf	Anggota
3.	Roby Aditya, S.Kom	Staf	Anggota

Ditetapkan di Brebes  
 Pada tanggal 2 Juni 2021  
 KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
 PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
 BREBES



Drs. MAYANG SRI HERIMO  
 NIP. 19640703 198903 1 014

Lampiran II : Keputusan Kepala Dinas  
Kependudukan dan Pencatatan  
Sipil Kabupaten Brebes  
Nomor 470/0573/VI/2021  
Tanggal : 2 Juni 2021

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB TIM PENGARAH, TIM KESEKRETARIAT DAN  
KELOMPOK KERJA

1. Tim Pengarah bertugas :
  - Memberikan arahan mengenai program Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes
  - Melakukan pengawasan terhadap proses pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes
2. Tim Sekretariat bertugas :
  - Membantu tugas-tugas Tim Pengarah,
  - Melakukan koordinasi dengan kelompok kerja
  - Melakukan monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes
3. Kelompok Kerja bertugas :
  - Mensosialisasikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sesuai kelompok kerjanya
  - Mengumpulkan bukti-bukti (evidence) dalam bentuk softcopy dan hardcopy untuk sesuai area perubahan kelompok kerjanya mendukung Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dan Pemerintah Kabupaten Brebes
  - Memberikan laporan perkembangan sesuai roadmap reformasi birokrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes secara berkala kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes

Ditetapkan di Brebes  
Pada tanggal 2 Juni 2021  
KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
BREBES

  
Drs. MAYANG SRI HERBIMO  
NIP. 19640703 198903 1 014

1. Kelompok Kerja Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mindset (pola pikir) dan cultureset (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah: i. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi; ii. Perubahan pola pikir dan budaya kerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman; iii. Menurunnya resistensi terhadap perubahan; iv. Budaya perubahan yang semakin melekat (embedded) pada setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah; Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut: a. Aspek Pemenuhan

- 1) Tim Reformasi Birokrasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk; b) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi; c) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti. 2) Road Map Reformasi Birokrasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Road Map/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja telah disusun dan diformalkan; b) Road Map telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi; c) Road Map telah mencakup "quick win"; d) Penyusunan Road Map telah melibatkan seluruh unit organisasi; e) Telah terdapat sosialisasi/internalisasi Road Map/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota organisasi; f) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan Road Map; 3) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi: a) PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik; b) Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja; c) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB; d) Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku; e) Koordinator asesor PMPRB melakukan reвью terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi;

Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi; g) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan; h) Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja; 4) Perubahan pola pikir dan budaya kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi; b) Terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan; c) Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan agent of change ataupun role model; b. Aspek Hasil Antara Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil

antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu. c. Aspek Reform Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah: 1) Komitmen dalam Perubahan: 1) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi; 2) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen; 3) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (reform);

Komitmen Pimpinan 1) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya; 2) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi; 3) Membangun Budaya Kerja 3) Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

## 2. Kelompok Kerja Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, kementerian/lembaga/pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah; b. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah; c. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha; Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator: a. Aspek Pemenuhan 1) Harmonisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus; b) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat;

2) Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat. 2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan: Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/policy paper, dan Paraf Koordinasi; b) Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan. b. Aspek Hasil Antara Pada area Deregulasi Kebijakan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu. c. Aspek Reform Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah: 1) Peran Kebijakan: 1) Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya; 2) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi; 3) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja. 2) Penyelesaian Kebijakan: Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

## 3. Kelompok Kerja Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin

seederhana dan linah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah; b. Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi; c. Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja; d. Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja; Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut: a. Aspek Pemenuhan 1) Penataan Organisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis; b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi; c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi; d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan; e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.

Evaluasi Kelembagaan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi; b) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi; c) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi; d) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok; e) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan; f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya; g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya; h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan; i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat /kewenangan lembaga; j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain; k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis. 3) Tindak Lanjut Evaluasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi; b) Hasil evaluasi untuk ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi. Aspek Hasil Antara Pada area Penataan dan Penguatan Organisasi, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu. c. Aspek Reform 1) Organisasi Berbasis Kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan. 2) Penyederhanaan Organisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi. 3) Hasil Evaluasi Kelembagaan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

#### 4. Kelompok Kerja Penataan Tata Laksana

efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah: i. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di

5. Kelompok Kerja Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
- Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah: i. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; ii. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; iii. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; iv. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; v. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:
- a. Aspek Pemenuhan
- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan; b) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan; c) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan; d) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan; e) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja; f) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan; g) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama;
  - 2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat; b) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring); c) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif; d) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN; e) Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka.
  - 3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Telah ada standar kompetensi jabatan; b) Telah dilakukan asesment pegawai; c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi; d) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi; Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.
  - 4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan; b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan; c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif; d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independent; e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;
  - 5) Penetapan kinerja individu Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja; b) Penerapan Penetapan kinerja individu; c) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi; d) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya; e) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik; f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu; g) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.
  - 6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan; b) Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi; Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward);
  - 7) Pelaksanaan evaluasi jabatan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: a) Informasi faktor jabatan telah disusun; b) Peta jabatan

kementerian/lembaga/pemerintah daerah; ii. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional; Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan; iv. Meningkatnya kinerja di kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Aspek Pemenuhan

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

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

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

- Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Arsitektur SPBE;
- Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Peta Rencana SPBE;
- Tim Koordinasi SPBE Kementerian/lembaga/pemerintah daerah melaksanakan tugas dan program kerjanya; Kementerian/lembaga/pemerintah daerah menerapkan Manajemen Layanan SPBE;
- Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;
- Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;
- Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;
- Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.

3) Keterbukaan Informasi Publik Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik;
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

b. Aspek Hasil

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

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

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

- Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;
- Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi; Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
- Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
- Predikat Indeks SPBE.

3) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;

- Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.