



BUPATI KLUNGKUNG  
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI KLUNGKUNG  
NOMOR 4 TAHUN 2021

TENTANG

*ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KLUNGKUNG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka dipandang perlu melakukan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung;
  - b. bahwa untuk pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung Tahun 2020-2024;
  - c. bahwa ketentuan Pasal 2 huruf c Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah yang belum memulai menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi wajib untuk menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2020-2024;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
9. Peraturan Menteri Negara 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);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1168) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1220);

11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 6);
13. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2019);
14. Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2016 Nomor 35) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 70 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2020 Nomor 2);

#### MEMUTUSKAN :

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2020-2024.**

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Klungkung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Klungkung.
3. Bupati adalah Bupati Klungkung.
4. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah sebuah dokumen rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah dari Tahun 2020 sampai dengan Tahun

2024 sekaligus sebagai alat bantu bagi Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

## BAB II KEDUDUKAN ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

### Pasal 2

- (1) Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024 digunakan sebagai dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan dan berfungsi sebagai dokumen perencanaan dan acuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi bagi Perangkat Daerah.

### Pasal 3

*Road Map* Reformasi Birokrasi meliputi 8 (delapan) area perubahan yaitu:

- a. manajemen perubahan;
- b. deregulasi kebijakan;
- c. penataan organisasi;
- d. penataan tata laksana;
- e. penataan sumber daya manusia aparatur;
- f. penguatan akuntabilitas;
- g. penguatan pengawasan; dan
- h. peningkatan kualitas pelayanan publik

## BAB III SISTEMATIKA PENYUSUNAN

### Pasal 4

- (1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 memuat :
  - a. pendahuluan;
  - b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
  - c. analisis lingkungan strategis;
  - d. sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024;
  - e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi 2020- 2024; dan
  - f. penutup.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Semarang  
pada tanggal 12 Januari 2021



Diundangkan di Semarang  
pada tanggal 12 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KLUNGKUNG,



BERITA DAERAH KABUPATEN KLUNGKUNG TAHUN 2020 NOMOR 4

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI KLUNGKUNG  
NOMOR 4 TAHUN 2021  
TENTANG  
*ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2020 -2024

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Perubahan adalah sesuatu yang tidak terhindarkan dan pasti akan terjadi terhadap setiap bentuk kehidupan, tidak terkecuali organisasi pemerintah/birokrasi. Perubahan birokrasi yang diharapkan melalui reformasi birokrasi di Kabupaten Klungkung adalah birokrasi yang berkinerja tinggi, yang diwujudkan melalui kemampuan dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, reformasi birokrasi juga diharapkan mampu mengurangi bahkan meniadakan praktek-praktek KKN di seluruh Organisasi Perangkat Daerah serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung. Oleh karena itu, reformasi birokrasi dapat dimaknai sebagai sebuah perubahan signifikan dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan.

Sebagai langkah awal dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Klungkung, perlu disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi. *Road Map* reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung merupakan rencana teknis dan detail mengenai perubahan birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam periode 2020-2024. Tujuan penyusunan *Road Map* reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi, yaitu : terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Penyusunan *Road Map* reformasi birokrasi dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan yang dipadukan dengan kemampuan Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam memenuhi keinginan dimaksud. Karena itu, *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung disusun dengan mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka

menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu lima tahun ke depan. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung 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 Kabupaten Klungkung berisi uraian mengenai gambaran kondisi pemerintah kabupaten Klungkung saat ini, kondisi yang diharapkan dalam lima tahun mendatang, permasalahan yang dihadapi serta agenda pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi serta dalam rangka mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.

## **1.2. Tujuan Penyusunan**

Reformasi Birokrasi sejatinya telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Klungkung secara praktis dan empirik, sehingga implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah ini lebih merupakan upaya untuk mendokumentasikan praktek-praktek Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan, dan mengangkatnya menjadi bagian dari produk hukum Daerah. Di samping itu, penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah langkah kebijakan untuk menjaga agar praktek-praktek tersebut berlangsung secara berkelanjutan dan upaya-upaya pengembangan serta peningkatan mutu dari praktek-praktek tersebut dapat dilakukan secara sistematis. Diharapkan pula agar melalui penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini, penemuan dan pengembangan praktek-praktek Reformasi Birokrasi yang baru dan inovatif dapat disusun secara terstruktur.

*Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan panduan bagi OPD dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung untuk melaksanakan langkah-langkah secara bertahap dalam mencapai sasaran-sasaran Reformasi Birokrasi. Penyusunan *Road Map* reformasi birokrasi dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang terkait, seperti harapan para pemangku kepentingan yang disesuaikan dengan kemampuan Pemerintah Kabupaten Klungkung, serta didasarkan pada hal-hal yang mungkin untuk dicapai.

### **1.3. Hubungan Antar Dokumen**

*Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung berisi prioritas perencanaan pencapaian sasaran 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, beserta target capaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. mengingat situasi dan kondisi aktual yang terus berkembang maka dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung bersifat dinamis dan selalu terbuka untuk mengantisipasi kemungkinan perkembangan tantangan daerah serta pelaksanaan program dan kegiatan dalam kurun waktu berjalannya *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung.

*Road Map* Reformasi Birokrasi berfokus pada peningkatan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik sehingga kedudukan *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan dokumen strategis yang bersifat pendukung, penguangkit, dan komplementer terhadap RPJMD Kabupaten Klungkung

### **1.4. Sistematika Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi**

Secara umum, *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung memiliki sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang perlunya disusun *Road Map* sebagai dasar perencanaan pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Klungkung serta secara umum dan ringkas menguraikan isi dari *Road Map* Reformasi Birokrasi.

#### **BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

Gambaran Umum Birokrasi, yang berisi uraian kondisi birokrasi Pemerintah Daerah saat ini dipandang dari 3 (tiga) hal terkait dengan capaian sasaran reformasi birokrasi nasional yaitu pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, kualitas pelayanan publik serta kapasitas dan akuntabilitas kinerja. Penguraian kondisi mencakup hal-hal yang sudah dicapai/sudah baik dan perlu terus dipertahankan atau ditingkatkan, dan hal-hal yang masih perlu disempurnakan/diperbaiki.

#### **BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS**

Memuat gambaran umum mengenai sumber daya yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam melaksanakan reformasi birokrasi

meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi

#### BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi, yang berisi uraian fokus perubahan Reformasi Birokrasi yang menyangkut prioritas pembenahan manajemen Pemerintahan Daerah dan prioritas peningkatan kualitas pelayanan publik, termasuk di dalamnya *Quick Wins*. Sasaran, Indikator Keberhasilan, Program dan Kegiatan, yang berisi uraian sasaran dan indikator keberhasilan dengan mengacu pada pencapaian, tantangan dan harapan pemangku kepentingan, serta uraian program dan kegiatan yang berisi uraian program/kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan klasifikasi dalam program-program Reformasi Birokrasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Rencana Aksi Daerah, yang berisi uraian tentang rencana kegiatan Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan dalam 5 (lima) tahun ke depan sesuai dengan fokus perubahan, sasaran, program/kegiatan, tahapan/aktivitas, target-target sasaran tahunan yang ingin diwujudkan, sekuensi waktu pelaksanaannya, termasuk pelaksanaan kegiatan *Quick Wins*, OPD penanggung jawab dan rencana anggaran yang diperlukan. Rencana Aksi disusun dalam bentuk matriks yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan selama 5 (lima) tahun ke depan.

#### BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi memuat mengenai pihak-pihak yang terkait dalam mensukseskan pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah dicanangkan serta memuat mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan dalam rangka menjamin konsistensi, efektivitas dan keberlanjutan serta akibat pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah bagi masyarakat.

#### BAB VI PENUTUP

## BAB II

### EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN KLUNGKUNG

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, tujuan reformasi birokrasi nasional selama lima tahun ke depan diharapkan melalui reformasi birokrasi pemerintah sudah beranjak ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan pemerintahan yang dinamis. Pemerintahan berbasis kinerja ditandai dengan beberapa hal antara lain:

- a. Penyelenggaraan Pemerintahan dilaksanakan dengan berorientasi pada prinsip efektif, efisien dan ekonomis;
- b. Kinerja pemerintah difokuskan pada upaya untuk mewujudkan outcomes (hasil)
- c. Seluruh instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan system berbasis elektronik untuk memudahkan pengelolaan data kinerja;
- d. Setiap individu pegawai memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan. Setiap instansi pemerintah, sesuai dengan tugas dan fungsinya, secara terukur juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pemerintah secara keseluruhan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah, kita dapat mengevaluasi capaian pelaksanaan reformasi birokrasi melalui capaian Indeks Reformasi Birokrasi. Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Klungkung dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Klungkung, 2019

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai 2018	Nilai 2019
<b>I</b>	<b>Komponen Pengungkit</b>			
<b>1</b>	Manajemen Perubahan	5,00	1,18	1,22
<b>2</b>	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	5,00	1,15	1,25
<b>3</b>	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	1,91	1,95

<b>4</b>	Penataan Tatalaksana	5,00	1,60	1,66
<b>5</b>	Penataan Sistem Manajemen SDM	15,00	10,91	10,96
<b>6</b>	Penguatan Akuntabilitas	6,00	3,50	3,54
<b>7</b>	Penguatan Pengawasan	12,00	3,93	3,95
<b>8</b>	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	1,74	1,78
	<b>Total Komponen Pengungkit (A)</b>	<b>60,00</b>	<b>25,90</b>	<b>26,31</b>
<b>II</b>	<b>Komponen Hasil</b>			
<b>1</b>	Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	20,00	14,06	14,09
<b>2</b>	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	8,95	8,95
<b>3</b>	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	8,35	8,50
	<b>Total Komponen Hasil (B)</b>	<b>40,00</b>	<b>31,36</b>	<b>31,54</b>
	<b>Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)</b>	<b>100,00</b>	<b>57,26</b>	<b>57,85</b>

Sumber : LHE Reformasi Birokrasi, 2020

Pada hasil evaluasi reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung, komponen pengungkit telah tercapai sebanyak 26,31 point dari 60 point maksimal, sementara komponen hasil telah tercapai sebanyak 31,54 point dari 40 point maksimal. Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Klungkung, dilakukan pula survey terhadap persepsi para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung terhadap kualitas penerapan system integritas yang berlaku secara internal. Hasil survey integritas organisasi menunjukkan indeks 3,22 dalam skala 0-4 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2  
Hasil Survey Integritas Organisasi, 2019

No	Komponen	Indeks 2018	Indeks 2019
<b>1</b>	Budaya Organisasi dan Sistem Anti Korupsi	3,02	3,25
<b>2</b>	Integritas terkait pengelolaan SDM	3,37	3,52
<b>3</b>	Integritas terkait pengelolaan anggaran	3,37	3,58
<b>4</b>	Integritas kesesuaian perintah atasan dengan aturan dan norma	3,10	3,43
	<b>Indeks Integritas Organisasi</b>	<b>3,22</b>	<b>3,44</b>

Sumber : LHE Reformasi Birokrasi Kab. Klungkung, 2019

Dari hasil survey menunjukkan bahwa pemahaman terhadap reformasi birokrasi belum merata ke seluruh Pegawai Pemerintah Kabupaten Klungkung. Selain penilaian terhadap integritas organisasi, juga dilakukan survey eksternal terhadap masyarakat yang telah merasakan pelayanan Pemerintah Kabupaten Klungkung dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.3  
Hasil Survey Eksternal Terhadap Masyarakat, 2019

No	Komponen	Nilai Survey		Rata-Rata Indeks Kab/Kota
		2018	2019	2019
1	Indeks Kualitas Pelayanan Publik	3,34	3,40	3,38
2	Indeks Persepsi Anti Korupsi	3,40	3,40	3,56

Sumber : LHE Reformasi Birokrasi Kab. Klungkung, 2020

Hasil survey persepsi pelayanan menunjukkan indeks 3,40 dalam skala 4. Hasil tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata persepsi pelayanan kabupaten/kota yang sebesar 3,38. Sementara hasil survey persepsi anti korupsi yang merupakan gambaran atas integritas pemberi layanan menunjukkan indeks 3,40 dalam skala 4. Hasil survey tahun 2019 tersebut sedikit lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata persepsi anti korupsi kabupaten/kota yang sebesar 3,56. Berikut disajikan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kab/Kota dan Provinsi Bali.

Tabel 2.4  
Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi

Instansi	2016		2017		2018		2019	
	NILAI	PREDIKAT	NILAI	PREDIKAT	NILAI	PREDIKAT	NILAI	PREDIKAT
Provinsi Bali	64,44	B	66,16	B	67,29	B	69,31	B
Kabupaten Badung	65,50	B	72,15	BB	70,92	BB	73,62	BB
Kabupaten Buleleng	Tidak evaluasi	-	Tidak evaluasi	-	57,77	CC	58,56	CC
Kabupaten Karangasem	Tidak evaluasi	-	Tidak evaluasi	-	Tidak evaluasi	-	48,69	C
Kota	60,67	B	60,45	B	64,51	B	68,63	B
Kabupaten Klungkung	Tidak evaluasi	-	Tidak evaluasi	-	57,26	CC	57,85	CC
Kabupaten Tabanan	Tidak evaluasi	-	58,87	CC	58,77	CC	60,61	B
Kabupaten Jembrana	Tidak evaluasi	-	Tidak evaluasi	-	58,23	CC	59,72	CC
Kabupaten Gianyar	54,17	CC	Tidak evaluasi	-	58,49	CC	60,23	B
Kabupaten Bangli	Tidak evaluasi	-	Tidak evaluasi	-	56,25	CC	58,81	CC

Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Klungkung dengan berbagai capaian yang berhasil diperoleh. Capaian-capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung terbagi menjadi 8 area perubahan reformasi birokrasi sebagai berikut:

### **1. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja**

Pada area perubahan pola pikir dan budaya kerja, capaian pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung sebagai berikut:

- a. Tim Reformasi Birokrasi dibentuk di tingkat Kabupaten dan di tingkat Unit Kerja oleh seluruh unit kerja. Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten dan Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja bersama-sama menyusun rencana kerja tahunan berdasarkan road map Rreformasi Birokrasi sesuai tingkatannya masing-masing. Rencana Kerja reformasi Birokrasi yang telah disusun dimonitor capaian pelaksanaannya setiap tahun sekali.
- b. Road Map Reformasi Birokrasi  
Pemerintah Kabupaten Klungkung telah melaksanakan penyusunan road map reformasi birokrasi, namun belum diformalkan menjadi suatu Peraturan Kepala Daerah. Road Map Reformasi Birokrasi telah mencakup 8 area perubahan dan memiliki quick win. Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung telah mensosialisasikan road map RB kepada seluruh unit kerja.
- c. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi  
Pemantauan pelaksanaan reformasi birokrasi dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi Kabupaten dan Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja. Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilaksanakan oleh Assessor dari Inspektorat Kabupaten Klungkung kepada seluruh unit kerja di Pemerintah Kabupaten Klungkung. Evaluasi mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi didasarkan pada Peraturan Menteri PAN dan RB Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Evaluasi mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi telah dilakukan mulai tahun 2019 dan tahun 2020. Pemerintah Kabupaten Klungkung menyediakan reward bagi 3 unit kerja dengan Indeks Reformasi Birokrasi Terbaik berupa uang tunai yang dapat digunakan untuk pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di unit kerja tersebut.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja

Dalam sub area ini, pelaksanaan di Kabupaten Klungkung meliputi keterlibatan pimpinan secara aktif dalam mengelola reformasi birokrasi di unit kerja masing-masing. Telah dilakukan pembentukan agen perubahan di tingkat unit kerja di seluruh unit kerja. Penyusunan Nilai-Nilai Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung dilakukan pada tahun 2019 dan menetapkan JITU (Jujur, Inovatif, Teratur, Unggul) sebagai nilai-nilai budaya kerja yang dipedomani oleh segenap komponen Pemerintah Kabupaten Klungkung. Penetapan nilai JITU tersebut dilakukan dengan perubahan Peraturan Bupati Tentang Kode Etik PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung. Agen Perubahan diberikan pelatihan berupa pelatihan revolusi mental pada tahun 2019. Pada tahun 2020 mengingat situasi pandemic covid-19, pelatihan terhadap agen perubahan tidak dapat dilaksanakan. Untuk menggerakkan perubahan melalui agen perubahan dilakukan melalui pola diskusi harian online terkait reformasi birokrasi yang diikuti oleh seluruh agen perubahan, serta penyusunan rencana aksi perubahan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing agen perubahan di setiap unit kerjanya.

## **2. Penataan Peraturan Perundang-Undangan**

a. Harmonisasi

Pada area penataan peraturan perundang-undangan, identifikasi atas peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih dan tidak harmonis dilakukan setiap tahun mulai tahun 2019. Atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis tersebut dilakukan revisi yang diperlukan.

b. Sistem Pengendalian dan Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan

Perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan melalui penyusunan Program Pembentukan Peraturan Daerah yang disampaikan kepada DPRD Kab. Klungkung sebelum tahun berjalan. Sementara perencanaan Peraturan Bupati dilakukan sesuai usulan dari unit kerja. Untuk memastikan tertib penyusunan peraturan perundang-undangan, ditetapkan Standar Operasional Prosedur untuk pembentukan produk hukum daerah yang mencakup didalamnya persyaratan rapat koordinasi, penyiapan naskah akademis, paraf koordinasi dan evaluasi atas pembentukan produk hukum daerah.

### **3. Penataan dan Penguatan Organisasi**

Capaian pelaksanaan reformasi birokrasi di area penataan dan penguatan organisasi meliputi:

#### **a. Evaluasi**

Evaluasi atas struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Klungkung dilakukan dengan menggunakan :

- 1) Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Evaluasi dilaksanakan terhadap Instansi Pemerintah Kabupaten Klungkung dan seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung. Evaluasi dilaksanakan pada tahun 2019. Hasil evaluasi terhadap Instansi Pemerintah Kabupaten Klungkung menunjukkan peringkat komposit 90,54 dengan
- 2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah. Evaluasi dilaksanakan terhadap seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung. Evaluasi dilaksanakan pada tahun 2019.

#### **b. Penataan**

Penyusunan matrik kinerja yang dilakukan pada tahun 2017 menunjukkan beberapa unit kerja yang tugas dan fungsinya tumpang tindih dan tidak efektif. Untuk melakukan pembenahan terhadap unit kerja dengan tugas dan fungsi yang overlap tersebut, maka di tahun 2018 mulai dilakukan identifikasi tugas dan fungsi serta unit kerja yang overlap, belum menunjukkan pola manajemen yang efektif, fungsi terlalu padat dan fungsi yang terlalu miskin. Penataan struktur Organisasi dilakukan beberapa kali diantaranya:

- 1) Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Merupakan tindak lanjut atas terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- 2) Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah. Merupakan pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- 3) Peraturan Bupati Klungkung Nomor 87 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit

Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas dan Badan. Dengan Peraturan ini, terjadi pengurangan unit kerja dari 28 Unit Pelaksana Teknis Daerah menjadi 18 Unit Pelaksana Teknis Daerah.

- 4) Peraturan Bupati Klungkung Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam peraturan ini dilakukan penyesuaian sbb:
  - a) Sekretariat Daerah  
Penyesuaian terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pedoman Nomenklatur dan Unit Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Perubahan meliputi pemusatan fungsi-fungsi kesekretariatan murni pada Bagian Umum.
  - b) Inspektorat Daerah  
Penyesuaian terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 107 tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Inspektorat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota
  - c) Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah  
Regroup fungsi-fungsi antar bidang dan antar sub bidang agar sesuai dengan kinerja yang ingin dicapai dan penerapan tata kelola yang efektif.
  - d) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Regroup fungsi-fungsi antar bidang dan antar sub bidang agar sesuai dengan kinerja yang ingin dicapai dan penerapan tata kelola yang efektif.
  - e) Dinas Komunikasi dan Informatika  
Regrouping Urusan Statistik ke Persandian. Rezise Bidang Persandian Menjadi Sub Bidang. Penyesuaian Bidang Telematika.
  - f) Dinas Pertanian  
Penyesuaian fungsi pengembangan dan fungsi kesekretariatan
  - g) Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan  
Perubahan pelaksana urusan perikanan menjadi 1 bidang dan urusan ketahanan pangan menjadi 2 bidang, untuk mengakomodasi pencapaian kinerja ketahanan pangan yang lebih luas.
  - h) Dinas Pariwisata

Regroup fungsi-fungsi antar bidang dan antar sub bidang agar sesuai kinerja yang ingin dicapai

i) Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan

Regroup fungsi-fungsi pelayanan internal bidang dan antar OPD dengan DPUPRPKP

j) Dinas Perhubungan

Regroup fungsi-fungsi antar bidang dan antar sub bidang agar sesuai kinerja yang ingin dicapai

k) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Regroup fungsi-fungsi antar bidang dan antar sub bidang agar sesuai kinerja yang ingin dicapai

#### **4. Penataan Tatalaksana**

Capaian pelaksanaan reformasi birokrasi pada area penataan tatalaksana sebagai berikut:

a. Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap Kegiatan Utama

Penyusunan peta proses bisnis kegiatan utama telah dilakukan diikuti dengan penyusunan prosedur operasional tetap

b. E-Government

Penerapan e-Government dilakukan dengan penyusunan rancangan smart city Kabupaten Klungkung yang telah diimplementasikan dengan menerapkan beberapa system pemerintahan berbasis elektronik meliputi:

- 1) Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah online (sirenbangda)
- 2) Sistem penganggaran online (simda)
- 3) Sistem Penatausahaan Keuangan online (simda)
- 4) Sistem Manajemen Kepegawaian Online (Simpeg) yang telah melayani hingga cetak kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala secara online
- 5) Sistem Rencana Umum Pengadaan (Sirup)
- 6) Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)
- 7) Sistem layanan perijinan online yang terintegrasi (siCantik dan OSS)
- 8) Sistem layanan persuratan online dengan tanda tangan elektronik (e-surat)
- 9) Sistem pengaduan masyarakat online (Klungkung MESadu, SP4N LAPOR)
- 10) Sistem Penilaian Kinerja online yang terhubung dengan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (e-Kinerja)
- 11) Whistle Blowing System

c. Keterbukaan Informasi Publik

Untuk mengakomodasi keterbukaan informasi public, Pemerintah Kabupaten Klungkung menyiapkan website Pemerintah Kabupaten Klungkung, Website masing-masing Unit Kerja Pemerintah Kabupaten Klungkung serta website seluruh desa di Kabupaten Klungkung. Dengan media tersebut semua informasi public yang wajib di publikasi, dipublikasikan seecara online.

## **5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

Capaian reformasi birokrasi pada area penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur sebagai berikut:

a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Perencanaan kebutuhan pegawai diawali dengan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja, perhitungan proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 tahun.

b. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN

Proses penerimaan CPNS dilakukan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan dari pusat. Pengumuman masing-masing tahapan dilakukan melalui website klungkungkab.go.id

c. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

Pengembangan pegawai dilakukan melalui bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan teknis serta pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Pemerintah Kabupaten Klungkung telah memiliki Standar Kompetensi Jabatan yang mencakup jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang ditetapkan dalam Keputusan Bupati Klungkung Nomor 85/22/HK/2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung. Assessment pegawai dilakukan melalui kebijakan talent pool yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui talentpool.bkn.go.id

d. Promosi Jabatan dilakukan secara terbuka

Promosi jabatan terbuka dilakukan untuk jabatan pimpinan tinggi pratama

e. Penetapan Kinerja Individu

1) Penetapan kinerja individu dilakukan melalui penetapan Sasaran Kerja Pegawai serta penyusunan Perjanjian Kinerja Pegawai. Indikator kinerja yang digunakan pada perjanjian kinerja pegawai terintegrasi dengan indicator kinerja program dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab PNS bersangkutan. Secara teknis

dilakukan dengan sinkronisasi data antara 2 aplikasi system perencanaan pembangunan online dan e-kinerja.

- 2) Ukuran kinerja individu merupakan ukuran kinerja perjanjian kinerja yang merupakan bagian dari pohon kinerja OPD yang telah disusun, sehingga menjamin ukuran kinerja individu bawahan mendukung atasan
  - 3) Pengukuran kinerja atas ukuran kinerja individu pada tingkat pejabat eselon dilakukan setiap bulan sekali dengan bantuan aplikasi e-kinerja
  - 4) Hasil penilaian kinerja atas aktivitas harian yang dilaporkan kepada atasan langsung melalui aplikasi e-kinerja, tingkat capaian disiplin pribadi PNS serta rata-rata capaian rencana aksi kegiatan unit kerja menjadi dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dengan bantuan aplikasi online e-Kinerja. Untuk mengelola disiplin pribadi dikelola dengan aplikasi SISENSO. Pembayaran Tambahan penghasilan pegawai didasarkan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Karenanya Pemerintah Kabupaten Klungkung memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pada kelas jabatan yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- f. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai
- Penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung dilakukan sebagai berikut:
- 1) Pemerintah Kabupaten Klungkung memiliki Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang memuat kode etik pegawai negeri sipil. Kode etik Pegawai Negeri Sipil juga memuat nilai-nilai budaya kerja PNS Pemerintah Kabupaten Klungkung
  - 2) Pengelolaan tingkat disiplin pegawai dilakukan dengan rekam kehadiran dengan retina dan pengelolaan data secara online melalui aplikasi SISENSO
  - 3) Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kode etik dilakukan dengan penerapan pola Gerakan Disiplin Nasional
  - 4) Pemberian sanksi berdasarkan ketentuan disiplin PNS dan imbalan berupa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pemberian promosi jabatan dan pemberian penghargaan satya lencana karya satya

- g. Pelaksanaan evaluasi jabatan
- 1) Informasi factor jabatan telah disusun dengan didahului pelaksanaan evaluasi jabatan
  - 2) Peta jabatan ditetapkan dengan Keputusan Bupati
  - 3) Kelas jabatan ditetapkan dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 1 Tahun 2019 tentang kelas jabatan sebagaimana telah dilakukan perubahan kedua pada Peraturan Bupati Klungkung Nomor 73 Tahun 2019 tentang Kelas Jabatan. Sebelum penetapan kelas jabatan telah memperoleh validasi dari Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia.
- h. Sistem Informasi Kepegawaian
- Sistem Informasi Kepegawaian dibangun dengan aplikasi online [simpeg.klungkungkab.go.id](http://simpeg.klungkungkab.go.id) dan memiliki versi aplikasi mobile dengan nama SIAP GEMA SANTI. Simpeg terus dimutakhirkan, pada tahun 2020 telah memberikan layanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala secara online.

## **6. Penguatan Pengawasan**

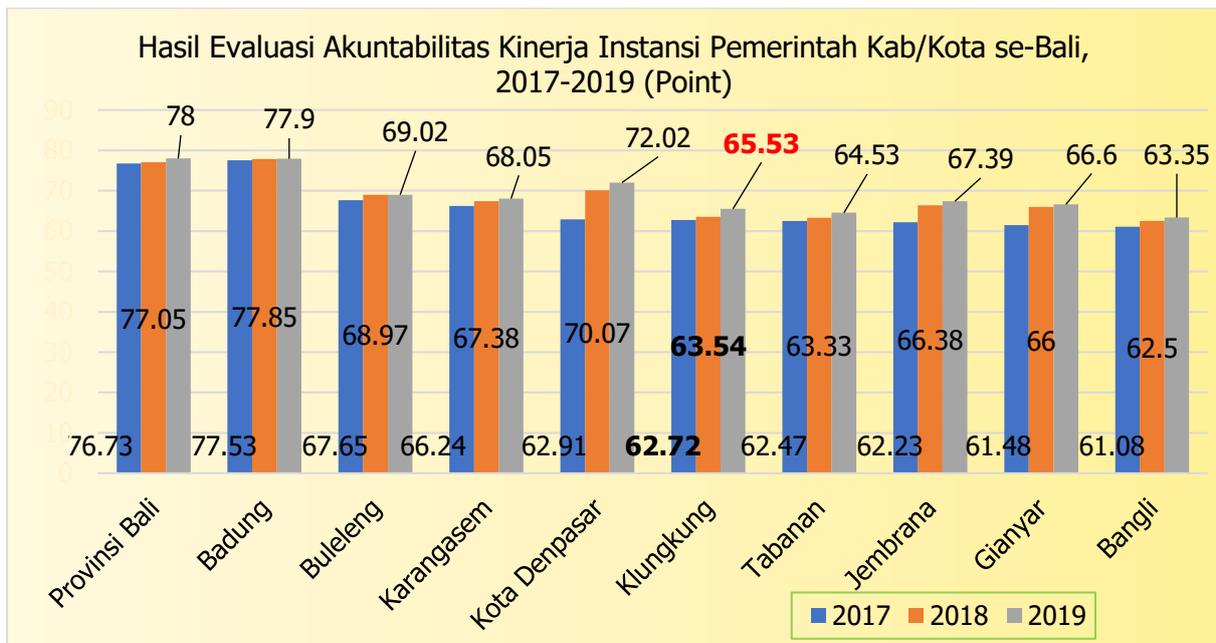
Untuk mencapai sasaran pertama dari Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, berdasarkan hasil pemeriksaan BPK, Pemerintah Kabupaten Klungkung memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian dalam pengelolaan keuangan daerah selama empat tahun berturut-turut yaitu Tahun 2016, 2017, 2018 dan tahun 2019. Adapun indicator-indikator capaian program ini digunakan indicator:

- a. Gratifikasi
- Kebijakan penanganan gratifikasi di Pemerintah Kabupaten Klungkung telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2017 tentang Pengendalian Gratifikasi. Atas kebijakan yang telah ditetapkan, telah dilakukan sosialisasi ke semua OPD dan telah dilakukan evaluasi atas penanganan gratifikasi.
- b. Penerapan SPIP
- Kebijakan penanganan gratifikasi di Pemerintah Kabupaten Klungkung telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 39 Tahun 2018 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Dalam pelaksanaan system pengendalian intern pemerintah telah dilakukan penilaian atas risiko sampai ke unit kerja dan telah dilakukan penyusunan rencana tindak pengendalian.

- c. Pengaduan Masyarakat  
Kebijakan penanganan Pengaduan Masyarakat telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 14 Tahun 2020 tentang Mekanisme dan Tata Cara Pengelolaan Pengaduan Masyarakat. Teknis pengaduan masyarakat dikelola dengan aplikasi Klungkung Mesadu yang memungkinkan segenap masyarakat dapat mengadukan keluhannya secara online. Selain itu juga dikelola melalui aplikasi SP4N LAPOR yang merupakan website pengelolaan pengaduan masyarakat online yang terintegrasi se Indonesia.
- d. Whistle Blowing System  
Kebijakan Whistle Blowing System telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 85 Tahun 2019 tentang Sistem Penanganan Pengaduan Dugaan Tindak Pidana Korupsi. Teknis pelaksanaan whistle blowing system menggunakan aplikasi WBS yang dikembangkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Pemerintah.
- e. Penanganan Benturan Kepentingan  
Kebijakan penanganan Benturan Kepentingan telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah. Sosialisasi atas penanganan benturan kepentingan telah dilaksanakan terhadap seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung. Setiap tiga bulan sekali dilakukan monitoring atas pelaksanaan pengendalian benturan kepentingan di unit kerja.
- f. Pembangunan Zona Integritas  
Pembangunan zona integritas telah dilakukan untuk 3 unit kerja yaitu : Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Klungkung. Untuk ketiga unit kerja tersebut telah dilakukan pembinaan untuk pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi/wilayah bersih bebas melayani.
- g. Aparat Pengawasan intern Pemerintah (APIP)  
Kapabilitas APIP Pemerintah Kabupaten Klungkung mencapai tingkat kematangan level 3. APIP didukung anggaran yang memadai namun masih terbatas pada kuantitas SDM APIP.

## **7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja**

Untuk memperoleh gambaran penerapan SAKIP di Kabupaten Klungkung dan Kabupaten lain di Provinsi Bali, berikut ini disajikan perbandingan hasil evaluasi AKIP tingkat Kabupaten/Kota se-Bali untuk hasil evaluasi AKIP tahun 2019.



Sumber : Biro Organisasi Setda Prov Bali, 2020

Gambar 2.1. Nilai Evaluasi AKIP Kab/Kota se Bali (poin), 201-2019

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa Kabupaten Klungkung memperoleh nilai evaluasi AKIP tingkat Kabupaten sebesar 65,53 poin, berada diatas Kabupaten Tabanan dan Bangli. Adapun usaha-usaha yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan nilai evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan tingkat Perangkat Daerah
  - 1) Peningkatan kualitas perencanaan dilakukan dengan memperbaiki kualitas indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah. Perbaikan kualitas indikator ini diarahkan untuk memenuhi kriteria indikator kinerja yang SMART (*Spesifik, Measurable, Attainable, Reasonable dan Time Bound*). Perbaikan kualitas indikator juga diarahkan dengan meningkatkan kualitas indikator kinerja yang berorientasi hasil melalui penyusunan matrik kinerja/ *cascading* kinerja di semua perangkat daerah. Sasaran dan indikator kinerja dari level terbawah dirancang saling mendukung baik secara vertikal maupun horizontal. Secara horizontal dirancang untuk dapat mengaplikasikan sistem manajemen Ban Berjalan di dalam organisasi perangkat daerah. Setiap bagian / unit kerja akan saling mendukung dengan porsi yang sesuai untuk mendukung terwujudnya kinerja organisasi. Secara Vertikal, setiap kinerja bawahan secara Bersama sama dengan rekan setingkatnya akan mendukung kinerja atasannya.

2) Penyelarasan antar dokumen perencanaan

Hasil penyusunan matrik kinerja/cascading kinerja kemudian dituangkan dalam dokumen rencana strategis perangkat daerah. Indikator kinerja dalam rencana strategis harus tertuang dalam Rencana Kerja Tahunan. Dalam penyelarasan itu juga dibuat penyeragaman, dimana Sasaran dalam Renstra Perangkat Daerah menjadi IKU Perangkat Daerah dan sekaligus menjadi Perjanjian Kinerja bagi Eselon II atau Kepala Perangkat Daerahnya. Setiap sasaran dan indicator kinerja program merupakan tanggungjawab eselon III dan langsung menjadi Perjanjian Kinerja bagi eselon III. Setiap sasaran dan indicator kinerja kegiatan merupakan tanggungjawab eselon IV dan langsung menjadi Perjanjian Kinerja bagi eselon IV.

3) Penyelarasan antara dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan.

Setiap indicator kinerja pada Rencana Kerja yang merupakan hasil dari penyusunan *cascading* kinerja harus menjadi indicator kinerja pada program dan kegiatan pada Dokumen Penganggaran dan karenanya menjadi suatu target yang harus dicapai dengan anggaran yang disediakan. Karena dokumen penganggaran dan perencanaan telah dibuat selaras, maka dokumen pelaporan otomatis melaporkan pencapaian target kinerja yang tertuang dalam dokumen penganggaran tersebut.

4) Untuk mempermudah penyusunan dokumen perencanaan, menjamin konsistensi indicator kinerja dan konsistensi perencanaan hingga pelaporan, digunakan bantuan aplikasi SIRENBANGDA online (system perencanaan pembangunan daerah)

b. Meningkatkan Pemahaman Implementasi SAKIP di Perangkat Daerah

1) Peningkatan Pemahaman oleh Team SAKIP Kab. Klungkung

Peningkatan pemahaman oleh Team SAKIP dilakukan di setiap koordinasi kegiatan perencanaan, penganggaran maupun pelaporan.

2) Peningkatan Pemahaman oleh Team Kementerian PAN dan RB

Peningkatan pemahaman oleh Team Kementerian PAN dan RB dilakukan pada suatu kegiatan asistensi desk Cascading Kinerja.

3) Peningkatan Pemahaman internal oleh Kepala Perangkat Daerah

Peningkatan pemahaman internal oleh Kepala Perangkat Daerah dilakukan pada setiap kegiatan koordinasi internal di lingkungan Perangkat Daerah.

c. Inventarisasi Dokumen-Dokumen SAKIP

Implementasi SAKIP di tataran perangkat daerah, pada dasarnya telah dilakukan setiap tahunnya, namun karena kurangnya pemahaman atas konsep SAKIP itu sendiri, pelaksanaan kegiatan yang sebenarnya adalah bagian dari SAKIP tidak dipahami sebagai suatu aktivitas manajemen SAKIP. Kegiatan pengendalian melalui rencana aksi,

evaluasi atas renstra dan renja, evaluasi atas kinerja perangkat daerah mulai diinventarisasi dokumen pendukungnya dan digunakan sebagai kelengkapan dokumen SAKIP saat dilakukan evaluasi implementasi SAKIP.

d. Perbaikan kualitas pelaporan kinerja

Sebelumnya pelaporan kinerja tidak dilakukan berdasarkan konsep-konsep SAKIP, mulai tahun 2018, pelaporan kinerja diarahkan untuk memenuhi kriteria-kriteria dalam konsep SAKIP yang dikembangkan oleh Kementerian PAN dan RB.

e. Peningkatan Kualitas Evaluasi atas Implementasi SAKIP

Peningkatan kualitas evaluasi dilakukan dengan peningkatan kemampuan SDM evaluator serta koordinasi intensif antara evaluator dan Perangkat Daerah yang dievaluasi. Dengan terjalinnya koordinasi, evaluator bisa mendapatkan keyakinan yang memadai atas pelaksanaan SAKIP di perangkat daerah dan perangkat daerah dapat meningkatkan pengetahuannya mengenai konsep SAKIP.

f. Penerapan Tunjangan Berbasis Kinerja

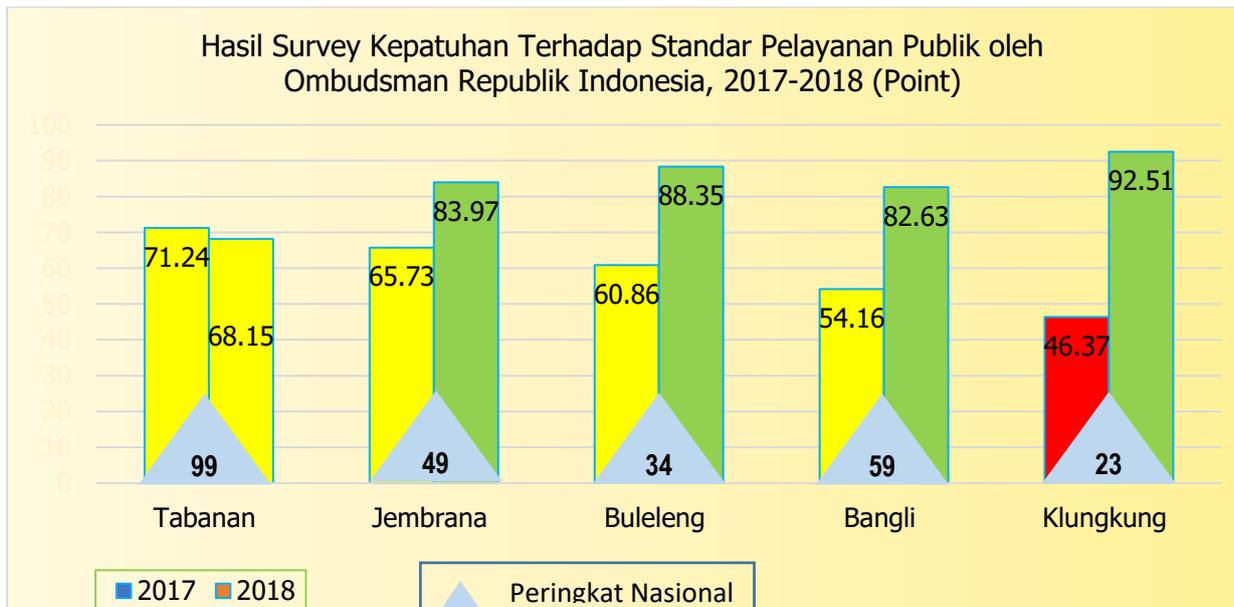
Penerapan tunjangan kinerja daerah dimulai pada awal tahun 2019 dengan masa uji coba dari Agustus 2018. Penilaian kinerja yang terhubung dengan pemberian reward ini didasarkan pada pelaporan aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja. Pada tahun 2020, system reward dan punishment Pemerintah Kabupaten Klungkung disempurnakan dari tahun 2019. Pada tahun 2019, reward dan punishment dinilai dari capaian aktivitas harian PNS. Sementara pada tahun 2020, seiring terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, reward dan punishment terhadap ASN Pemerintah Kabupaten Klungkung diberikan berdasarkan capaian aktivitas harian, disiplin ASN serta capaian rencana aksi kegiatan.

## **8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

Untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di area peningkatan kualitas pelayanan public, kita dapat menggunakan hasil survey kepatuhan terhadap standar pelayanan public yang dirilis oleh Ombudsman Republik Indonesia.

Meskipun pada tahun 2018, hasil survey kepatuhan oleh Ombudsman Republik Indonesia terhadap Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik di Kabupaten Klungkung menunjukkan peningkatan yang signifikan, namun mempertahankan jauh lebih sulit dari meraihnya. Pada tahun 2018, di Provinsi Bali terdapat 5 Kabupaten yang menjadi sampel survey kepatuhan terhadap pelayanan public yaitu : Kabupaten Bangli, Buleleng, Jembrana, Tabanan dan Klungkung. Adapun hasil survey masing-masing

kabupaten adalah sebagai berikut:



Sumber: website Ombudsman Republik Indonesia, 2018

Gambar 2.2. Hasil Survey Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik (sample Kab/Kota se Bali), 2017

Keterangan:

- Zona Merah/Tingkat Kepatuhan Rendah : 0-55
- Zona Kuning/Tingkat Kepatuhan Sedang : 56-88
- Zona Hijau/Tingkat Kepatuhan Tinggi : 89-110

Hasil survey menunjukkan bila Pemerintah Kabupaten di Bali rata-rata masih belum melingkapi lima standar pelayanan. Diantaranya, pelayanan khusus bagi pengguna layanan berkebutuhan khusus, informasi dan prosedur pengaduan, informasi pelayanan publik elektronik atau nonelektronik (booklet, website, dan lain-lain), pejabat/petugas pengelola pengaduan, dan sarana pengukuran kepuasan pelanggan. Beberapa variabel dan indikator yang dijadikan sebagai dasar penilaian di antaranya, standar pelayanan, maklumat pelayanan, sistem informasi pelayanan publik, sarana dan prasarana fasilitas, pelayanan khusus, pengelolaan pengaduan, visi misi dan motto pelayanan, atribut, dan pelayanan terpadu.

Pemerintah Kabupaten Klungkung yang sebelumnya berada di zona merah kini melesat ke zona hijau dengan nilai tertinggi di Bali yakni 92,51 atau meraih peringkat 23 nasional. Tiga Pemerintah Kabupaten lain yakni Buleleng dengan nilai 88,35 (peringkat 34 nasional), Jembrana dengan nilai 83,97 (peringkat 49 nasional), dan Bangli dengan nilai 82,63 (peringkat 55 nasional) juga masuk ke zona hijau dari sebelumnya kuning. Hanya

Pemerintah Kabupaten Tabanan yang masih belum bergerak dari zona kuning dari tahun sebelumnya dengan nilai 68,15 dan hanya meraih peringkat 99 nasional.

Adapun capaian atas pelaksanaan reformasi birokrasi di area peningkatan kualitas pelayanan public dicapai dengan usaha-usaha sebagai berikut:

- a. Masing-masing unit kerja yang menangani layanan public telah mengadakan pengukuran indeks kepuasan masyarakat secara mandiri di unit kerja masing-masing untuk menilai kepuasan masyarakat yang telah dilayani;
- b. Telah terdapat kebijakan standar pelayanan yang mencakup kejelasan biaya, waktu, persyaratan pada Unit Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung;
- c. Di seluruh Unit Layanan Publik, Standar pelayanan telah dimaklumkan dan dipajang di masing-masing ruang pelayanan;
- d. Telah Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan pada seluruh jenis pelayanan;
- e. Informasi pelayanan dan pengaduan masyarakat telah dapat diakses melalui berbagai media seperti website, medsos, email, sms gateway serta talkshow di televisi dan radio;
- f. Pemerintah Kabupaten Klungkung telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Klungkung;
- g. Pemerintah Kabupaten Klungkung telah menciptakan berbagai inovasi pelayanan publik, dimana pada tahun 2018 dua diantaranya menjadi TOP 40 Inovasi Pelayanan Publik dan tahun 2019 satu inovasi masuk TOP 99 Inovasi Pelayanan Publik yang diselenggarakan oleh Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia yaitu:
  - 1) Inovasi KRISS (Kring Sehat) yang merupakan inovasi di bidang kesehatan. Merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dengan ambulance yang datang ke tempat warga sakit yang memohon dan langsung melakukan penanganan awal di tempat kejadian.
  - 2) Inovasi BIMA JUARA (Bima Juara) di bidang pertanian untuk melindungi petani sehingga dapat menjual gabah dengan harga paling tinggi dan masyarakat dapat membeli beras dengan harga paling rendah. Inovasi ini berhasil mendapatkan penghargaan TOP 40 Inovasi Pelayanan Publik yang diselenggarakan oleh Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia pada tahun 2018

- 3) Inovasi TOSS (Tempat Olah Sampah Setempat) di bidang lingkungan hidup untuk mengelola sampah dimulai dari lapisan terdekat tempat produksi sampah masyarakat Kabupaten Klungkung. Inovasi ini berhasil mendapatkan penghargaan TOP 40 Inovasi Pelayanan Publik yang diselenggarakan oleh Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia pada tahun 2018
- 4) Inovasi CALING TANDUK (Catatan Sipil Keliling untuk Pendaftaran Penduduk)
- 5) Inovasi BELA NANDA (Begitu Anak Lahir Dapat Akta untuk bayi baru lahir langsung memperoleh akta kelahiran di tempat kelahiran)
- 6) Inovasi PREDATOR (Perekaman Data Kependudukan dengan Sepeda Motor)
- 7) Inovasi KAWI SMARA (Pemberian Akta Perkawinan Saat Upacara)
- 8) Inovasi GEMA ARCA (Gemar Membaca)
- 9) Inovasi AGD KRIS (Ambulance Gawat Darurat yang datang menjemput pasien sakit di tempat tinggalnya untuk diantar ke tempat perawatan)

Demikian capaian pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Klungkung. Pelaksanaan reformasi birokrasi pada pemerintah Kabupaten Klungkung memperoleh dukungan dan komitmen penuh dari segenap pimpinan di jajaran Pemerintah Kabupaten Klungkung. Hal tersebut menjadi pengungkit utama keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Klungkung.

## **BAB III**

### **ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS**

Analisis lingkungan strategis reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Klungkung dibagi menjadi dua bagian besar yaitu : lingkungan reformasi birokrasi dan isu strategis reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Klungkung.

#### **3.1. Lingkungan Reformasi Birokrasi**

Lingkungan reformasi birokrasi dalam road map ini mencakup kelembagaan Pemerintah Kabupaten Klungkung, perencanaan strategis serta sumber daya manusia Pemerintah Kabupaten Klungkung yang akan menjadi pilar – pilar pelaksana reformasi birokrasi.

##### **3.1.1. Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Klungkung**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah menyelenggarakan urusan wajib dan urusan pilihan. Urusan pemerintahan kabupaten/kota yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan. Untuk dapat melaksanakan urusan tersebut dibentuk organisasi perangkat daerah. Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Klungkung sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung, terdiri dari :

1. Sekretariat Daerah;
2. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
3. Inspektorat Daerah;
4. Delapan belas Dinas Daerah terdiri dari :
  - a. Dinas Kesehatan;
  - b. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
  - c. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman;
  - d. Dinas Pendidikan;
  - e. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
  - f. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
  - g. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;
  - h. Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga;

- i. Dinas Komunikasi dan Informatika;
  - j. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan;
  - k. Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan;
  - l. Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan;
  - m. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
  - n. Dinas Perhubungan;
  - o. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja;
  - p. Dinas Pariwisata;
  - q. Dinas Pertanian;
  - r. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran.
5. Lima Badan Daerah terdiri dari :
- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - b. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah;
  - c. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan;
  - d. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
  - e. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
6. Empat Kecamatan terdiri dari :
- a. Kecamatan Dawan;
  - b. Kecamatan Banjarangkan;
  - c. Kecamatan Klungkung;
  - d. Kecamatan Nusa Penida.

### **3.1.2. Perencanaan Strategis Pemerintah Kabupaten Klungkung**

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Semesta Berencana Kabupaten Klungkung adalah visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban, sebagai penjabaran RPJPD Kabupaten Klungkung.

Visi pembangunan daerah Kabupaten Klungkung dalam 5 (lima) tahun mendatang yaitu :

“ TERWUJUDNYA KLUNGKUNG YANG UNGGUL DAN SEJAHTERA ”

Klungkung Yang Unggul merupakan tekad untuk mewujudkan Klungkung sebagai pusat pengembangan kegiatan ekonomi, pariwisata, sosial dan budaya di kawasan Bali Timur, yang didukung oleh pengembangan kualitas sumber daya manusia dan sumber daya alam daerah. Keunggulan lokal yang akan dikembangkan meliputi pengembangan Klungkung sebagai pusat pasar Bali Timur, menjadikan RSUD Klungkung sebagai pusat rujukan Bali Timur dan pengembangan potensi sosial ekonomi Nusa Penida sebagai

kawasan Wisata terpadu. Keunggulan lokal ini dapat dicapai melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan alam lingkungan secara bijaksana. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ditempuh melalui pembangunan pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sosial budaya dan kesenian. Pengelolaan alam lingkungan secara bijaksana ditempuh melalui pemanfaatan sumber daya alam yang memperhatikan batas daya dukung dan daya tampung lingkungan yang disertai dengan pelestarian aset-aset lingkungan yang strategis, seperti terumbu karang, hutan bakau, dan flora-fauna langka.

Klungkung yang Sejahtera merupakan dampak lanjutan dari pencapaian Klungkung yang Unggul. Dengan tercapainya keunggulan sumber daya manusia dan pemanfaatan sumber daya alam secara bijaksana, maka daya saing Kabupaten Klungkung akan meningkat. Hal ini akan bermuara pada peningkatan kesejahteraan sosial dan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Hal ini akan terrefleksikan dalam bentuk perbaikan indikator kesejahteraan masyarakat seperti peningkatan pendapatan perkapita, penurunan angka kemiskinan, dan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (yang terdiri dari peningkatan derajat kesehatan, mutu pendidikan dan paritas daya beli). Klungkung yang Sejahtera juga memiliki arti berkurangnya ketimpangan antara yang kaya dan yang miskin. Hal ini dapat ditempuh melalui pemerataan pembangunan, penanggulangan kemiskinan, serta perhatian khusus pada wilayah terpencil dan tertinggal seperti desa-desa di Kecamatan Nusa Penida. Penurunan ketimpangan pembangunan ini terrefleksikan dalam bentuk perbaikan indikator ketimpangan pendapatan, yakni penurunan rasio gini.

Klungkung yang Unggul dan Sejahtera mengandung pengertian kondisi yang ingin dicapai, yakni Kabupaten Klungkung yang mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan pembangunan dengan capaian yang di atas rata-rata provinsi Bali. Terwujudnya Klungkung yang Unggul dan Sejahtera mengandung pengertian upaya berkelanjutan untuk menciptakan keunggulan di di berbagai bidang guna menciptakan masyarakat yang cukup pangan, sandang, papan dan kualitas hidupnya untuk mencapai kesejahteraan lahir dan batin sehingga tercipta suatu generasi masyarakat Klungkung di masa depan yang unggul secara sosial, ekonomi, mental dan kebudayaan.

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut di atas, perlu dirumuskan misi yang menjelaskan ruang lingkup prioritas dalam melaksanakan kegiatan pembangunan. Hal ini dimaksudkan agar setiap program dan kegiatan menjadi jelas dan terarah serta dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan (*enabling conditions*) bagi pencapaian visi Kabupaten Klungkung

RPJMD Semesta Berencana ini berorientasi pada pembangunan berkebudayaan dan berkelanjutan, guna mencapai kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan perekonomian yang berbasis kemitraan. Oleh karena itu, misi Kabupaten Klungkung terdiri dari 5 misi dirumuskan sebagai "**PANCA SANTI**" yang pelaksanaannya dilandasi semangat **GEMA SANTI** (gerakan masyarakat santun dan inovatif), yaitu :

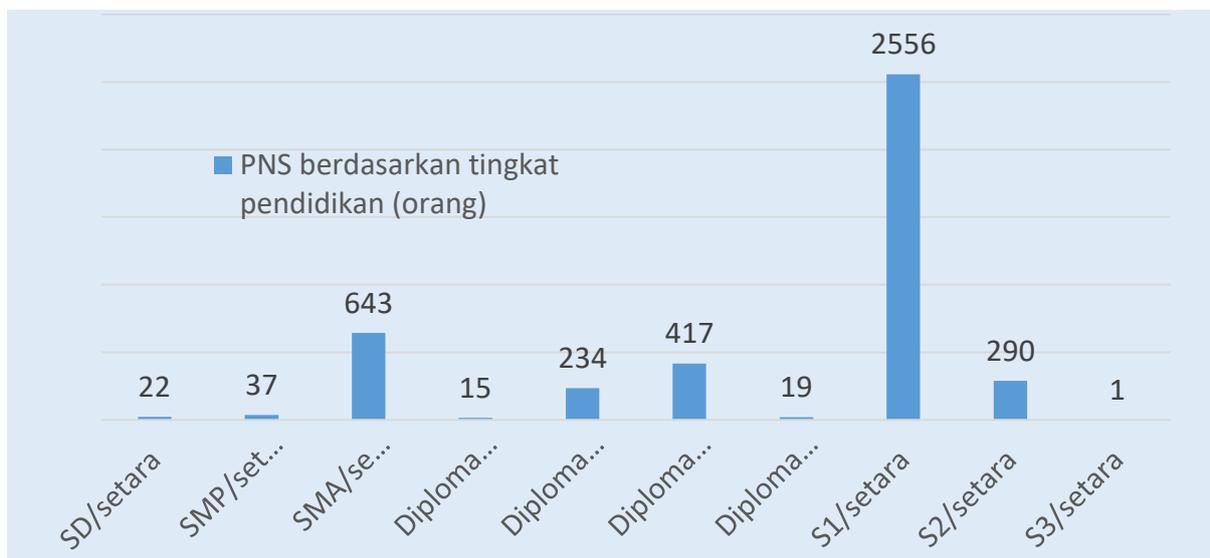
1. Menguatkan dan meningkatkan eksistensi adat dan budaya.  
Melalui misi ini, Pemerintah Kabupaten Klungkung berupaya menemukannya kembali adat dan budaya Bali di Kabupaten Klungkung untuk membangkitkan kembali Kabupaten Klungkung sebagai pusat pengembangan adat dan budaya Bali sebagaimana di masa lalu pada saat Kerajaan Klungkung menjadi pusat kekuasaan di Bali.
2. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.  
Melalui misi ini, Pemerintah Kabupaten Klungkung berupaya meningkatkan derajat pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Klungkung sehingga menjadi pribadi-pribadi yang berkualitas dan berdaya saing.
3. Menguatkan perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat melalui pemberdayaan dengan konsep kemitraan.  
Melalui misi ini, Pemerintah Kabupaten Klungkung mendorong partisipasi aktif masyarakat melalui pemberdayaan dengan konsep kemitraan sehingga mereka secara kreatif, inovatif dan produktif dapat mengembangkan usaha-usaha ekonomi yang mampu meningkatkan kesejahteraannya.
4. Terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan, santun dan inovatif dengan menjaga kepastian hukum dan stabilitas politik.  
Melalui misi ini, Pemerintah Kabupaten Klungkung berupaya mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tanggap terhadap kebutuhan/keluhan masyarakat, terus memperbaiki diri melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menjunjung tinggi supremasi hukum, Hak-hak Asasi Manusia, hak-hak politik dan kebebasan berdemokrasi bagi masyarakat.
5. Mewujudkan sarana dan prasarana wilayah yang seimbang dengan tetap menjaga kelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.  
Melalui misi ini, Pemerintah Kabupaten Klungkung berupaya memenuhi kebutuhan akses, sarana-prasarana, dan fasilitas kebutuhan dasar masyarakat dengan

menerapkan prinsip pelestarian lingkungan hidup melalui perlindungan/konservasi tanah, air, udara, laut dan perairan, serta flora dan fauna langka.

Pencapaian visi dan misi Kabupaten Klungkung tersebut di atas dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023. Dari lima misi yang ditetapkan, Reformasi Birokrasi mendukung misi 4 yaitu Terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan, santun dan inovatif dengan menjaga kepastian hukum dan stabilitas politik.

### 3.1.3. Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kabupaten Klungkung

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, roda penyelenggaraan pemerintahan di Pemerintah Kabupaten Klungkung digerakkan oleh 4.234 pegawai negeri sipil. Rekapitulasi jumlah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung dengan berbagai indikator adalah sebagai berikut :

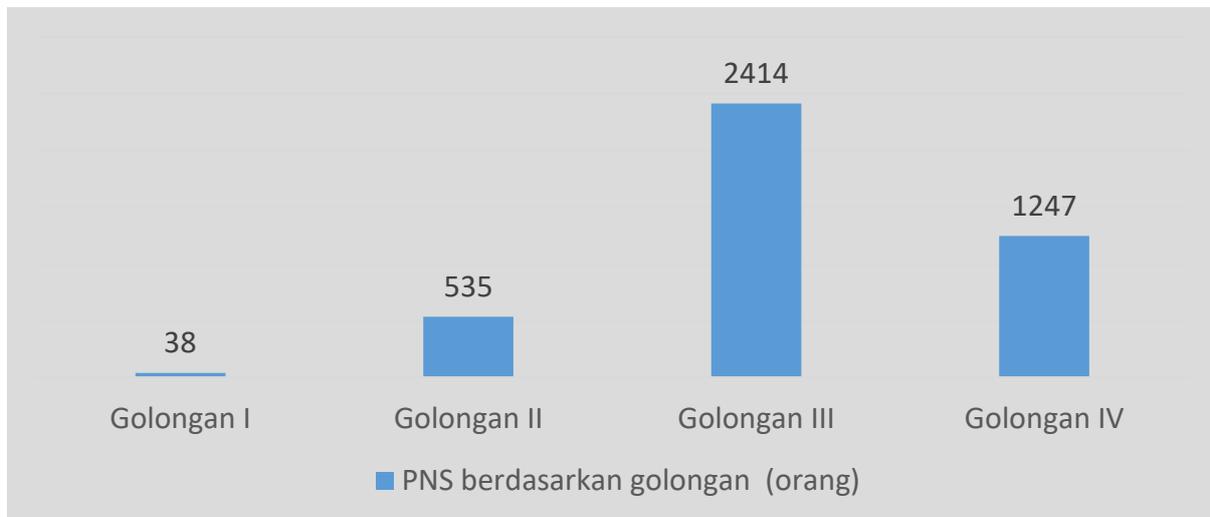


Sumber : SIMPEG Online, 2020

Gambar 3.1. PNS Pemerintah Kab. Klungkung Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Per 31 Desember 2019

Pada periode 31 Desember 2019, Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung berjumlah 4.234 orang PNS dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar/setara sejumlah 22 orang, Sekolah Menengah Pertama/setara sejumlah 37 orang, Sekolah Menengah Atas/setara sejumlah 643 orang, Diploma 1/setara sejumlah 15 orang, Diploma 2/setara sejumlah 234 orang, Diploma 3/setara sejumlah 417 orang dan Diploma 4/setara sejumlah 19 orang. Sejumlah 2.556 orang PNS memiliki tingkat pendidikan S1/Strata 1/ setara yang merupakan jumlah terbanyak dari keseluruhan jumlah PNS.

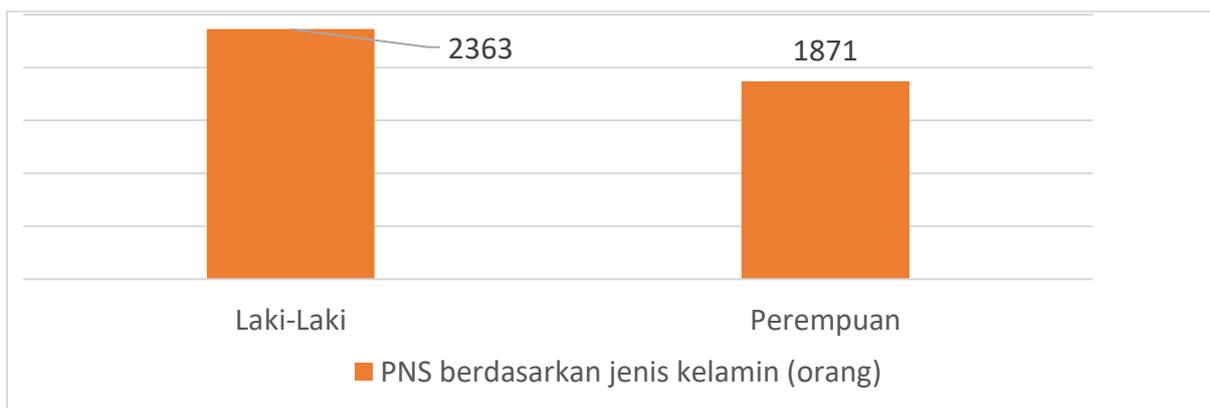
Sementara PNS dengan tingkat pendidikan Strata 2/setara berjumlah 290 orang, dan tingkat pendidikan Strata 3/setara dengan jumlah 1 orang. Berdasarkan golongan, PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung disajikan sebagai berikut:



Sumber : SIMPEG Online, 2020

Gambar 3.2. PNS Pemerintah Kab. Klungkung Berdasarkan Golongan, Per 31 Desember 2019

Berdasarkan golongan, PNS di Pemerintah Kabupaten Klungkung dibagi menjadi 4 kelompok, dimana terdapat 38 orang dengan golongan I, 535 orang dengan golongan II, 2.414 orang dengan golongan III, dan 1.247 orang dengan golongan 4. Berdasarkan jenis kelamin, PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung disajikan sebagai berikut:



Sumber : SIMPEG Online, 2020

Gambar 3.3. PNS Pemerintah Kab. Klungkung Berdasarkan Jenis Kelamin, Per 31 Desember 2019

Berdasarkan jenis kelamin, PNS di Kabupaten Klungkung pada 31 Desember 2019 masih didominasi oleh Laki-Laki dengan jumlah 2.363 orang dan perempuan dengan jumlah 1.871 orang.

### **3.2. Isu Strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**

Dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kabupaten Klungkung menghadapi isu strategis yang mempengaruhi pelaksanaan reformasi birokrasi. Isu strategis tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi sebagai berikut:

#### **1. Birokrasi Yang Bersih dan Akuntabel**

a. Penanganan Anti Korupsi

Dalam menerapkan perilaku antikorupsi, Pemerintah Kabupaten Klungkung menghadapi beberapa isu strategis diantaranya : penanganan Gratifikasi belum optimal, belum optimalnya penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Pemerintah Kabupaten Klungkung, dimana maturitas SPIP masih berada pada level 3, belum terdapat Unit Kerja yang sudah memenuhi kriteria Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dan masih kurangnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan kapabilitas pada level 3.

b. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

Dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, Pemerintah Kabupaten Klungkung telah menerapkan praktik-praktik pemerintahan yang baik, namun dalam evaluasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kabupaten Klungkung masih memperoleh nilai 65,53 atau predikat B

c. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan

Dalam tata kelola keuangan, Pemerintah Kabupaten Klungkung telah memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian selama 4 tahun berturut-turut. Namun, kinerja keuangan yang baik belum diimbangi dengan akuntabilitas kinerja yang baik pula.

#### **2. Birokrasi Yang Kapabel**

a. Kelembagaan yang baik ditandai dengan kelembagaan yang miskin struktur dan kaya fungsi. Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Klungkung terus bertransformasi dalam mewujudkan kelembagaan yang baik. Pada tahun 2020, Pemerintah Kabupaten Klungkung melakukan penyederhanaan birokrasi dengan menghilangkan beberapa struktur eselon IV yang dapat dialihkan menjadi jabatan fungsional.

b. Untuk menjalankan pemerintahan dengan efektif dan efisien, Pemerintah Kabupaten Klungkung merancang dan telah merealisasikan beberapa sub

system pemerintahan berbasis elektronik. Sampai pada tahun 2020, Pemerintah Kabupaten Klungkung telah mengimplementasikan dan mengintegrasikan 17 sub sistem Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yaitu: Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan sekaligus sistem monev dan pelaporan, sistem manajemen keuangan, layanan pengadaan barang/jasa elektronik, website pemda, website opd. Sistem informasi kepegawaian, sistem rencana umum pengadaan, sicantik layanan perijinan, e-surat, pengaduan klungkung mesadu, cctv command center, e-kinerja, OSS layanan perijinan, e-arsip, tandatangan elektronik, whistle blowing system dan info covid-19. Penerapan SPBE yang terintegrasi dan mencakup keseluruhan aspek pelayanan masih menjadi isu penting di dalam Pemerintah Kabupaten Klungkung, mengingat adanya keterbatasan sumber daya dalam mewujudkannya.

- c. Sistem pengadaan pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung, baik pegawai PNS ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib bersifat terbuka, sehingga mudah dipantau oleh masyarakat secara umum dan khususnya oleh peserta seleksi. Pengadaan dan penempatan pegawai ASN harus berdasarkan pada kesesuaian posisi jabatan dengan kemampuan, kompetensi dan kualifikasi pegawai ASN yang bersangkutan. Rotasi, promosi dan mutasi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung, harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi dan persyaratan atas jabatan yang tersedia, serta dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan formasi kepegawaian. Proses pengadaan dan penempatan pegawai tersebut harus dilakukan secara transparan melalui "up date" berkala pada website resmi Pemerintah Kabupaten Klungkung. Secara reguler, Pemerintah Kabupaten Klungkung diharapkan melakukan penataan ulang terhadap jumlah, beban kerja, kompetensi, dan informasi jabatan dan formasi kepegawaian yang ada sesuai dengan tantangan Daerah dan untuk meningkatkan daya saing Daerah.
- d. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dilakukan dengan pola mutasi dan promosi yang transparan serta penerapan sistem penghargaan yang berbasis kinerja. Pelaporan Aktivitas Harian PNS telah dapat dilaksanakan dengan bantuan aplikasi online. Namun, terlebih dahulu harus dilakukan pembenahan dan sinkronisasi antara Sasaran Kerja Pegawai dengan Perjanjian Kerja. Belum adanya standar penilaian kinerja pejabat struktural dan Pegawai Negeri Sipil atas Sasaran Kerja Pegawai mempengaruhi pelaksanaan sebagian program/kegiatan yang direncanakan dan belum sepenuhnya mendukung

- pencapaian target dan indikator kinerja yang ditetapkan dalam penetapan kinerja. Akibatnya, realisasi pencapaian Perjanjian Kerja dari pejabat struktural eselon II, III, IV, dan staf beberapa OPD belum tepat waktu. Sistem pemberian tambahan penghasilan yang telah dilaksanakan telah menghubungkan capaian disiplin aparatur terhadap besaran tambahan penghasilan yang diperoleh.
- e. Informasi keuangan berupa Rancangan APBD, dokumen APBD yang telah ditetapkan, laporan triwulan penyerapan anggaran APBD, laporan realisasi APBD dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah harus di-update secara berkala, melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Klungkung, sesuai dengan instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 188.52/1797/SJ tentang Peningkatan Transparansi Pengelolaan Anggaran Daerah. Diperlukan adanya transparansi dan akuntabilitas pada agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung melalui "update" secara berkala, melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Klungkung serta dialog secara berkelanjutan dengan para pemangku kepentingan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Klungkung.
  - f. Pola Pikir dan Budaya Kerja  
Tingkat kedisiplinan, moral, motivasi dan kreativitas pegawai ASN dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajiban belum sepenuhnya memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja unit organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kesadaran, komitmen dan pemahaman atas pentingnya upaya pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai SKP, pelaporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja organisasi sangat penting sehingga pegawai PNS memiliki rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diamanatkan. Untuk itu perlu dirancang system pemberian tunjangan yang dipengaruhi oleh capaian atas kinerja organisasi.

### **3. Pelayanan Publik Yang Prima**

Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia melakukan penilaian kepatuhan terhadap standar pelayanan public terhadap 3 Unit kerja pemberi layanan public di Kabupaten Klungkung yaitu : Dinas Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu Satu Pintu, RSUD Kabupaten Klungkung dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam survey tersebut ketiga unit kerja memperoleh predikat "Baik dengan Catatan". Hal tersebut menandakan banyak hal dalam bidang pelayanan public yang harus dibenahi, tidak hanya di ketiga unit kerja yang telah di lakukan survey namun juga di seluruh unit kerja pemberi layanan public di Kabupaten Klungkung.

## **BAB IV**

### **SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024**

Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis pelaksanaan reformasi birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta sasaran reformasi birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu-isu strategis reformasi birokrasi kedepan.

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, ditetapkan juga indicator tujuan dan indicator sasaran reformasi birokrasi. Penetapan indicator tujuan dan sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai hal yang dapat merepresentasikan sedekat mungkin profil birokrasi yang diinginkan serta lebih objektif karena menggunakan indicator keberhasilan reformasi birokrasi.

#### **4.1. Tujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**

Visi utama dari Reformasi Birokrasi nasional adalah "Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia". Dalam mendukung pencapaian visi utama Reformasi Birokrasi Nasional, Pemerintah Kabupaten Klungkung mendukungnya melalui penetapan Misi Ke-4 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Klungkung yaitu: "Terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan, santun dan inovatif dengan menjaga kepastian hukum dan stabilitas politik.". Untuk mewujudkan visi reformasi birokrasi nasional serta Misi ke-4 RPJMD Kabupaten Klungkung, ditetapkanlah Tujuan Utama Reformasi Birokrasi Kabupaten Klungkung yaitu "Terwujudnya Birokrasi yang Profesional, responsif, transparan, santun dan inovatif". Untuk mengukur pencapaian tujuan utama reformasi birokrasi Kabupaten Klungkung tersebut digunakan alat ukur dan ditetapkan target pencapaian sebagaimana tabel 4.1.

Tabel 4.1.  
Tujuan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung  
Tahun 2020-2024

TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	CARA PENGUKURAN	KONDISI AWAL	TARGET					KONDISI AKHIR
				2020	2021	2022	2023	2024	
Terwujudnya Birokrasi yang Profesional, responsif, transparan, santun dan inovatif	Indeks Reformasi Birokrasi	Formulasi Kriteria Evaluasi oleh Kementerian PAN RB	57,26	61	65	67	70	75	75

Tujuan Utama Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung merupakan pelaksanaan Misi ke-4 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Klungkung. Hal tersebut memastikan seluruh program aksi yang direncanakan untuk mewujudkan tujuan utama Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung didukung dengan pendanaan yang memadai.

#### **4.2. Sasaran Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**

Berdasarkan tujuan reformasi birokrasi yang telah ditetapkan, sasaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung dapat ditentukan beserta indikator dan target untuk 5 (lima) tahun sebagaimana Tabel 4.2

Tabel 4.2  
Sasaran Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung  
Tahun 2020-2024

Area Perubahan	Sasaran	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir
					2020	2021	2022	2023	2024	
Manajemen Perubahan	Terwujudnya Pola Pikir dan Budaya Kinerja	Persentase Capaian Rencana Aksi Reformasi Birokrasi	Jumlah Capaian Seluruh Aksi Reformasi Birokrasi dalam 1 tahun dibagi jumlah Aksi Reformasi Birokrasi Penyedia Data: Bag Organisasi	0	100	100	100	100	100	100
Deregulasi Kebijakan	Tertatanya Peraturan Perundang-undangan	Cakupan Peraturan Perundang-undangan Yang Harmonis	Jumlah Peraturan Perundang-Undangan Yang Harmonis dibagi Jumlah Peraturan Perundang-Undangan Dikali 100% Penyedia Data : Bag Hukum	0	100	100	100	100	100	100
Penataan Organisasi	Terwujudnya Organisasi Yang Tepat Fungsi dan Tepat Ukuran	Indeks Integritas Organisasi	Survei Internal Indeks Integritas Organisasi, LHE KEMENPAN RB. Penyedia data : Bag Organisasi	3,22	3,25	3,30	3,35	3,40	3,45	3,45
Tata Laksana	Terwujudnya birokrasi yang responsif dan transparan	Indeks SPBE	Formulasi kriteria evaluasi dari Kementerian PAN dan RB RI	2,1	2,25	2,5	2,75	3,00	3,25	3,25

Area Perubahan	Sasaran	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir
					2020	2021	2022	2023	2024	
	berbasis e Government		Penyedia data : Diskominfo							
		Indeks Pengawasan Kearsipan	Penilaian menggunakan Hasil Pengawasan Kearsipan (Perka ANRI No 38 Tahun 2015) Penyedia data : Disarpus	25	50	70	75	80	85	85
Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Meningkatnya ASN Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Formulasi Kriteria Evaluasi oleh BKN Republik Indonesia Penyedia data : BKPSDM	0	0	25	35	40	50	50
Akuntabilitas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai Evaluasi AKIP Kabupaten	Formulasi Kriteria Evaluasi oleh Kementerian PAN RB Republik Indonesia Penyedia data : Bag Organisasi	63,54	72	72	75	75	75	75
Pengawasan	Terwujudnya Birokrasi Yang Bebas Korupsi	Indeks Persepsi Anti Korupsi	Survei Eksternal dari Hasil Evaluasi KEMENPAN RB Penyedia data: Bag Organisasi	3,40	3,45	3,50	3,55	3,60	3,65	3,65
		Opini BPK terhadap Laporan	Formulasi Kriteria Evaluasi BPK Republik Indonesia	100	100	100	100	100	100	100

Area Perubahan	Sasaran	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir
					2020	2021	2022	2023	2024	
		Keuangan adalah WTP	Penyedia data: BPKPD							
		Maturitas SPIP	Hasil evaluasi BPKP Penyedia data: Inspektorat	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
		Kapabilitas APIP	Hasil evaluasi BPKP Penyedia data: Inspektorat	Level 2	Level 3					
Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kualitas Pelayanan Publik	Survei Eksternal dari Hasil Evaluasi KEMENPAN RB Penyedia data: Bag Organisasi	3,34	3,35	3,40	3,45	3,50	3,55	3,55
		Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	Hasil evaluasi Ombudsman Republik Indonesia Penyedia data: Bag Organisasi	92,51	93	94	95	96	97	97

### **4.3. Rencana Aksi Reformasi Birokrasi**

Sebagai panduan pelaksanaan Reformasi Birokrasi guna memberikan peta jalan yang jelas dan terarah, rencana aksi yang akan dilakukan selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan dapat dilihat dalam table 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Rencana Aksi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung  
Tahun 2020-2024

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
1	Birokrasi Yang Bersih dan Akuntabel	Penataan Peraturan Perundang-Undangan/Deregulasi Kebijakan	Identifikasi dan Pemetaan Regulasi lingkup IP (menghilangkan overlapping peraturan)	Pelaksanaan Identifikasi dan Pemetaan Produk Hukum Daerah yang tidak harmonis	Jumlah Produk Hukum Daerah yang tidak Harmonis	Akumulasi jumlah total hasil pemetaan Produk Hukum yang tidak harmonis	Peraturan	0	1	1	1	1	1	5	Bagian Hukum
2			Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi	Penyelarasan Produk Hukum	Jumlah Produk Hukum Yang Tidak Harmonis Yang Diharmonisasi	Jumlah Peraturan Baru atau Perubahan Yang Diharmonisasi	Peraturan		180	185	190	195	200	950	Bagian Hukum
3			Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup Pemerintah Kabupaten Klungkung	Optimalisasi JDIH	Jumlah Produk Hukum yang dipublikasi di JDIH	Jumlah Peraturan Yang Telah Diharmonisasi Yang Dipublikasi	Peraturan		180	185	190	195	200	950	Bagian Hukum
4			Perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan	Analisis Kebutuhan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati	Jumlah Dokumen Analisis Kebutuhan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati	Dokumen Program Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan	Dokumen		1	1	1	1	1	4	Bagian Hukum

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
5			Evaluasi Kemanfaatan Kebijakan Yang Telah Disusun	Evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun	Data kemanfaatan kebijakan yang telah disusun	Data Kebijakan Yang Dievaluasi Kemanfaatannya	Peraturan		180	185	190	195	200	950	Bagian Hukum
6		Penguatan Akuntabilitas	Perencanaan Terintegrasi dan Perencanaan Yang Lintas Sektor (Collaborative and crosscutting)	Penyusunan Perencanaan Kinerja Terintegrasi dan Lintas Sektor	Penyusunan dan Penetapan Pohon Kinerja Daerah dan OPD	Pohon kinerja daerah & OPD ditetapkan dibagi dengan seluruh OPD	persentase		100	100	100	100	100	100	Baperlitbang
7			Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggungjawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja	Meningkatkan pencapaian target Sasaran Kinerja Organisasi	Penyusunan dan Review Renstra dengan melibatkan pimpinan	Review Renstra melibatkan pimpinan dibagi dengan OPD yang meriew renstra	persentase		100	100	100	100	100	100	Baperlitbang
8					Penyusunan dan Review Renja dengan melibatkan pimpinan	Review Renja melibatkan pimpinan dibagi dengan OPD yang meriew renstra	persentase		100	100	100	100	100	100	Baperlitbang
9					Persentase OPD yang menetapkan Kinerja Organisasi	OPD menetapkan Kinerja Organisasi dibagi jumlah OPD	persentase		100	100	100	100	100	100	Baperlitbang
10					Persentase Program	Realisasi Program	Persentase	56	60	65	70	75	80	80	80

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
					Strategis Sesuai Dengan Rencana	Pembangunan Strategis Daerah dibagi Jumlah Pembangunan Strategis									Pembangunan
11					Persentase OPD dengan Capaian Rencana Aksi Bulanan 100%	Monitoring capaian rencana aksi perangkat daerah melalui sirenbangda. Cek Pada bulan Desember	Persentase	90	90	95	96	97	98	98	Bag Organisasi
12					Persentase PNS dengan Capaian Kinerja Diatas 80%	Monitoring Kinerja Individu melalui e kinerja	Persentase	0	0	10	15	20	25	25	Bag Organisasi
13					Persentase OPD dengan Capaian Kinerja Bulanan Diatas 80%	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah melalui Sirenbangda (CIK)	Persentase	0	50	55	60	65	70	70	Baperlitbang
14					Persentase OPD dengan Capaian Kinerja Renja Sangat Tinggi	Evaluasi Kinerja Renja Perangkat Daerah melalui Sirenbangda (Evaluasi triwulanan)	Persentase	0	50	55	60	65	70	70	Baperlitbang

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
15					Persentase OPD dengan Capaian IKU Diatas 80%	Capaian IKU pada LKjIP. Total 30 OPD	Persentase		50	60	66,67	73,33	83,33	83,33	Bag Organisasi
16					Jumlah OPD dengan hasil evaluasi SAKIP Sangat Baik	Hasil Evaluasi SAKIP oleh Inspektorat Kabupateb	OPD	5	5	10	15	25	30	30	Inspektoral
17					Laporan Kinerja Kabupaten (LKjIP) terkirim tepat waktu	Pelaporan Kinerja Kabupaten, terkirim paling lambat 31 Maret setelah tahun berakhir	Dokumen	1	1	1	1	1	1	5	Bag Organisasi
18					Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKjIP) terkirim tepat waktu	Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah, terkirim paling lambat 28 Pebruari setelah tahun berakhir secara online melalui esr.menpan.go.id	OPD	30	30	30	30	30	30	30	Bag Organisasi
19					Persentase PNS yang Menyampaikan Laporan Permasalahan Pelaksanaan	Pelaporan Kinerja Individu	Persentase	0	0	10	20	30	40	40	Bag Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
					Tugas Setiap Bulannya melalui e-Kinerja										
20			Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi <sup>2</sup> (goal and strategy cascade)	Penetapan Perda Perubahan RPJMD 2018-2023	Penyusunan Rancangan Perubahan Perda RPJMD 2018-2023	tersedianya dokumen rancangan perubahan Perda RPJMD 2018-2023	Dokumen		1					1	Baperlit bang
21		Penyusunan materi teknis perubahan Perda RPJMD 2018-2023			tersedianya dokumen Materi Teknis perubahan Perda RPJMD 2018-2023	Dokumen		1						1	Baperlit bang
22				Persentase penyelarasan Renstra OPD dengan Dokumen RPJMD 2018-2023	Jumlah Resnta OPD yang diselaraskan dibagi dengan jumlah Renstra OPD	persentase		100	100	100	100	100	100	100	Baperlit bang
23				Persentase Renja mengacu pada Dokumen Renstra OPD	Jumlah Renja OPD yang diselaraskan dibagi dengan jumlah Renja OPD	persentase		100	100	100	100	100	100	100	Baperlit bang
24				Pengembangan dan Pengintegrasian Sistem Informasi	Pengembangan Aplikasi Sistem Perencanaan Daerah	Persentase Aplikasi Yang Dintegrasikan	Jumlah aplikasi sistem perencanaan daerah yang diintegrasikan	persentase		100%	100%	100%	100%	100	Baperlit bang

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
			Kinerja, Perencanaan dan Penganggaran			dibagi rancangan integrasi									
25			Penguatan Implementasi Value For Money dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja	Refocusing/Des k anggaran OPD untuk mendukung program prioritas daerah	Persentase Capaian Target Sasaran IKU secara terukur dan tepat waktu	jumlah pencapaian target sasaran IKU yang tepat waktu dibagi dengan jumlah target sasaran IKU	persentase		100	100	100	100	100	100	Baperlitbang
26		Pengawasan	Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi	Pembinaan Penerapan SPIP	Jumlah perangkat daerah Yang Dibina (Unit Kerja)	Memastikan SPIP telah diimplementasi kan	Unit	13	6	3	3	3	3	31	Inspektorat
27			Peningkatan Kompetensi APIP	Evaluasi Kualitas APIP	Kapabilitas APIP	Hasil Evaluasi BPKP	Level	2	3	3	3	3	3	3	Inspektorat
28			Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas)	Peningkatan Kualitas APIP	Jumlah APIP yang mengikuti pembinaan (orang)	Jumlah APIP mengikuti diklat	Orang	2	15	15	15	15	15	15	Inspektorat
29			Pengelolaan dan Akuntabilitas Keuangan Sesuai Kaedah dan Aturan Yang Berlaku	Pengawasan terhadap Penerapan Pengelolaan dan Akuntabilitas Keuangan	Jumlah Temuan Terkait Penerapan Pengelolaan dan Akuntabilitas Keuangan	Semua temuan terkait penerapan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan baik administrasi	kasus	0	10	5	4	3	2	2	Inspektorat

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
						maupun kerugian negara/daerah									
30			Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Sesuai Aturan	Peningkatan kualitas kelembagaan UKPBJ	Tingkat kematangan UKPBJ	Penilaian dari LKPP	Level	2	2	3	3	4	4	4	Bagian Pengadaan Barang/Jasa
31				Penguatan SDM Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pejabat Fungsional PBJ	Jumlah personil JF PPBJ yang sudah dilantik / Jumlah kebutuhan JF PPBJ di lingkungan pemerintahan Kab. Klungkung	Persen	0	21	50	75	100	100	100	Bagian Pengadaan Barang/Jasa
32			Pembangunan Unit Kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM	Penilaian Zona Integritas	Persentase unit kerja yg diusulkan ke TPN (KemenpanRB)	jumlah unit kerja yang diusulkan/jumlah unit kerja yang melakukan pembangunan ZI	Persen	0	75	100	100	100	100	100	Inspektoral
33				Penetapan unit kerja Menuju WBK/WBBM	Jumlah Unit Kerja ZI ditetapkan menjadi WBK/WBBM	Hasil Evaluasi Tim Penilai Nasional (TPN) KemenpanRB	Unit	-	-	-	-	-	1	1	Inspektoral

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggung jawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
34			Penguatan Pengendalian Gratifikasi	Optimalisasi Pengendalian Gratifikasi	Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	Jumlah laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti/jumlah laporan yang masuk	Persen	-	100	100	100	100	100	100	Inspektoral
35					Persentase yang telah melaporkan LHKPN	Jumlah pelaporan LHKPN/jumlah wajib lapor LHKPN	Persen	-	100	100	100	100	100	100	Inspektoral
36					Persentase PNS yang telah melaporkan LHKASN	Jumlah pelaporan LHKASN/jumlah wajib lapor LHKASN	Persen	-	100	100	100	100	100	100	Inspektoral
37					Persentase PD/Unit Kerja yang sebagian besar pegawainya paham tentang gratifikasi	Kuisoner	Persen	50	55	60	65	70	80	80	Inspektoral
38			Penguatan Penanganan Pengaduan dan Komplain	Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat	Persentase pengaduan masyarakat yang sudah ditindaklanjuti	Jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti/jumlah pengaduan yang masuk	Persen	0	100	100	100	100	100	100	Inspektoral
39				Penerapan Whistle Blowing System (WBS)	Persentase PD/Unit Kerja yang	Kuisoner	Persen	0	25	35	45	55	70	70	Inspektoral

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggung jawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
					sebagian besar pegawainya paham tentang WBS										
40					Persentase WBS yang ditindaklanjuti	Jumlah Pengaduan WBS yang ditindaklanjuti/jumlah pengaduan yang masuk	Persen	0	100	100	100	100	100	100	Inspektoral
41			Penguatan Efektivitas Manajemen Resiko	Monitoring dan evaluasi manajemen risiko	Jumlah unit kerja yang dimonev	Memastikan Manajemen risiko telah diimplementasikan	Unit Kerja	-	10	10	19	10	9	39	Inspektoral
42			Pemantauan Benturan Kepentingan	Penanganan Benturan Kepentingan	Persentase benturan kepentingan yang ditindaklanjuti	Jumlah Laporan benturan kepentingan yang ditindaklanjuti/jumlah laporan yang masuk	Persen	-	100	100	100	100	100	100	Inspektoral
43					Persentase PD/Unit Kerja yang sebagian besar pegawainya paham tentang	Kuisoner	Persen	0	25	35	45	55	70	70	Inspektoral

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
					benturan kepentingan										
44	Birokrasi Yang Kapabel	Manajemen Perubahan	Pengembangan dan Penguatan Nilai-Nilai Untuk Meningkatkan Komitmen dan Implementasi Perubahan (reform)	Penguatan Implementasi Reformasi Birokrasi	Capaian Rencana Kerja Reformasi Birokrasi	Jumlah Rencana Kerja Tahun Berkenaan Yang Terealisasi dibagi Jumlah Seluruh Rencana Kerja Tahun Berkenaan dikalikan 100%	Persen	60	60	65	70	75	80	80	Bagian Organisasi
45					Persentase Unit Kerja dengan Capaian Renja RB 100%	Jumlah Unit Kerja dengan Capaian Rencana Aksi RB 100% dibagi Jumlah Unit Kerja dikalikan 100%	Persen	0%	6,45	16,13	19,35	22,58	25,81	25,81	Bagian Organisasi
46					Monitoring Implementasi Reformasi Birokrasi	Persentase Unit Kerja Yang Menindaklanjuti Rekomendasi Hasil Monitoring 100%	Jumlah Unit Kerja yang menindaklanjuti hasil monitoring RB 100% dibagi jumlah unit kerja dikalikan 100%	Persen	0%	16,13	32,26	48,39	64,52	80,65	80,65

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
47				Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi	Capaian Nilai PMPRB Kabupaten Klungkung (Pusat)	Nilai PMPRB Kab Klungkung/LKE Pusat (Nilai Pengungkit pusat + nilai Hasil) dibagi Nilai Maksimal PMPRB utk Akun Pusat dikalikan 100%	Indeks	62,59	70	72	75	78	80	80	Inspektorat
48					Persentase Unit Kerja dengan capaian nilai PMPRB 80%	Jumlah OPD dengan capaian nilai PMPRB 80% keatas dibagi jumlah unit kerja yang mengikuti evaluasi PMPRB. Capaian nilai merupakan persentase perolehan nilai PMPRB dihitung dengan : Nilai PMPRB Unit Kerja dibagi Nilai Maksimal PMPRB untuk akun unit kerja dikalikan 100%.	Persen	0,03 %	16,13 %	22,58%	32,26%	32,26%	48,39%	43,89 %	Bagian Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab	
									2020	2021	2022	2023	2024			
49				Pembentukan Media Komunikasi Terkait Reformasi Birokrasi	Pembangunan Halaman Klungkung Reform (halaman pada situs)	Tersedianya halaman Klungkung Reform	Halaman Online			1 halaman online					1 halaman online	Diskominfo, Bag Organisasi
50					Jumlah Pengunjung Halaman Klungkung Reform (kunjungan)	Jumlah pengunjung yang mengunjungi situs selama 1 tahun	Kunjungan	-		100,00	200,00	300,00	500,00	1100		Diskominfo, Bag Organisasi
51			Pengembangan dan Penguatan Peran Agen Perubahan dan Role Model	Pengembangan Peran Agen Perubahan Dalam Percepatan Reformasi Birokrasi	Persentase Agen Perubahan dengan Rencana Aksi Perubahan	Jumlah Rencana Aksi Perubahan dibagi Jumlah Agen Perubahan dikalikan 100%	Persen		16,13 %	53,76%	64,52%	73,68%	86,02%	86,02 %		Bagian Organisasi
52				Penguatan Peran Agen Perubahan Dalam Percepatan Reformasi Birokrasi	Persentase Rencana Aksi Perubahan Agen Perubahan Terimplementasi	Jumlah Rencana Aksi Perubahan Terimplementasi 100% dibagi Jumlah Rencana Aksi Perubahan Yang Ada dikalikan 100%	Persen		33,33 %	50%	58,33%	64,29%	68,75%	68,75 %		Bagian Organisasi
53			Penguatan Nilai Integritas	Penetapan Kebijakan Nilai-Nilai Budaya Kerja	Peraturan Bupati Tentang Nilai Budaya Kerja Ditetapkan		Perbup			1 Perbup				1 Perbup		BKPSDM, Bag Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
54				Sosialisasi Nilai-Nilai Budaya Kerja	Persentase Pegawai Yang Mengetahui Nilai Budaya Kerja	Jumlah Pegawai mengetahui nilai-nilai Budaya Kerja dibagi jumlah seluruh Pegawai dikalikan 100%	Persen		17,50 %	20%	22,50%	25%	37,50%	37,50 %	Bagian Organisasi
55				Penguatan Nilai-Nilai Budaya Kerja Melalui Motivator	Persentase Nilai Budaya Kerja Yang Mendapat Penguatan	Jumlah Nilai Budaya Kerja yang Mendapat penguatan melalui Motivator dibagi jumlah seluruh Nilai Budaya Kerja ditetapkan dikalikan 100% (total 20 penjabaran nilai-nilai)	Persen	0,00	20%	40%	60%	80%	100%	100%	Bagian Organisasi
56			Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industry 4.0	Pengembangan Budaya Kerja dan Cara Kerja Yang Adaptif	Persentase Unit Kerja dengan capaian Aksi Pengembangan Budaya Kerja Mandatory Kabupaten Terimplementasi 100%	Jumlah Unit Kerja dengan Capaian Aksi Pengembangan Budaya Kerja Mandatory Kabupaten Terimplementasi 100% dibagi Jumlah Unit	Persen		0%	3,23%	16,13%	22,58%	32,26%	32,26 %	Bagian Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
						Kerja dikalikan 100%									
57		Penataan Organisasi	Assessment Organisasi Berbasis Kinerja	Melaksanakan evaluasi kelembagaan sesuai dengan Permenpan 20/2018 (Dimensi Struktur dan Dimensi Proses)	Skor Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah Kab. Klungkung (Permenpan 20/2018)	sesuai dengan Permenpan 20/2018 (Dimensi Struktur dan Dimensi Proses)	Indeks	70 P-4			76 P-4			76 P-4	Bag Organisasi
58				Melaksanakan evaluasi kelembagaan sesuai dengan Permendagri 99/2018 (11 indikator)	Kematangan Organisasi Daerah Kab. Klungkung (Permendagri 99/2018)	sesuai dengan Permendagri 99/2018 (11 indikator)	Indeks	37 Tinggi	38 Tinggi	38 Tinggi	42 Tinggi	42 Tinggi	46 Tinggi	46 Tinggi	Bag Organisasi
59			Restrukturisasi (penyederhanaan kelembagaan berdasarkan hasil assessment)	Melaksanakan indentifikasi/pe metaan kesesuaian tugas dan fungsi jabatan struktural ke jabatan fungsional tertentu	Jumlah unit kerja terpetakaan		OPD		24 OPD / 277 Esl. IV					24 OPD / 277 Esl. IV	Bag Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggung jawab	
									2020	2021	2022	2023	2024			
60				Terlaksananya penyetaraan jabatan struktural tingkat Eselon IV ke jabatan fungsional tertentu	Persentase eselon IV yang di setarakan		Persen	0		60%				60%	Bag Organisasi	
61			Pembentukan Struktur Organisasi Yang Tepat Fungsi	Terbentuknya kelembagaan berbasis kinerja	Persentase usulan kelembagaan yang ditindaklanjuti	Jumlah usulan kelembagaan yang ditindaklanjuti dibagi jumlah usulan kelembagaan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Bagian Organisasi	
62		Penataan Tata Laksana	Penerapan Tata Kelola SPBE	Peningkatan Tata Kelola SPBE	Indeks Tata Kelola SPBE	Laporan Hasil Evaluasi SPBE	Indeks	2,57	2,7	2,8	2,9	2,95	3	3	Dinas Kominfo	
63			Penerapan Manajemen SPBE	Peningkatan Kebijakan SPBE	Indeks Kebijakan SPBE	Laporan Hasil Evaluasi SPBE	Indeks	1,94	2	2,2	2,25	2,3	2,4	2,4	Diskominfo	
64			Penerapan Layanan SPBE	Peningkatan Layanan SPBE	Indeks Layanan SPBE	Laporan Hasil Evaluasi SPBE	Indeks	3,15	3,2	3,25	3,4	3,45	3,5	3,5	Dinas Kominfo	
65			Integrasi Pemanfaatan IT Dalam Tata Kelola Pemerintahan	Pembangunan Infrastruktur Jaringan IT	Integrasi Pemanfaatan jaringan IT terintegrasi di Internal Pemerintahan	Jumlah jaringan terintegrasi di internal pemerintahan	Jumlah	0	39	98	98	98	98	98	98	Diskominfo
66			Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan	Penerapan Sistem Informasi Kearsipan	Persentase OPD yang menerapkan Sistem	Jumlah OPD yang menerapkan Sistem	Persen	0	0	10%	30%	60%	100%	100%	Disarpu s	

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
			Handal (dari manual ke digital)		Informasi Kearsipan	Informasi Kearsipan dibagi jumlah keseluruhan OPD									
67			Pengelolaan Arsip sesuai aturan	Audit Kearsipan Internal	Persentase OPD yang mendapat nilai hasil audit kearsipan internal minimal baik	Jumlah OPD yang mendapat nilai hasil kearsipan internal kategori baik dibagi jumlah keseluruhan OPD	Persen	0	0	10%	30%	60%	100%	100%	Disarpu s
68			Digitalisasi Arsip	Digitalisasi Arsip Statis	Persentase arsip statis yang dialih mediakan ke dalam bentuk elektronik	Jumlah arsip statis yang dialih mediakan dibagi jumlah khazanah arsip statis yang dimiliki	Persen	0	0	10%	30%	60%	100%	100%	Disarpu s
69			Pengelolaan Keuangan Secara Tepat dan Sesuai Aturan	Penganggaran, Penatausahaan, Pelaporan dan Pertanggungjawaban APBD Kabupaten	dokumen anggaran tepat waktu	Dokumen anggaran tepat waktu dibagi total dokumen anggaran	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BPKPD
70					Persentase jumlah dokumen penatausahaan yang memenuhi syarat	Dokumen yang memenuhi syarat dibagi total dokumen	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
71					LKPD dan Pertanggungjawaban APBD tepat waktu	dokumen tersedia tepat waktu dibandingkan jml dokumen	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BPKPD
72			Pengelolaan Atas Aset Sesuai kaedah dan aturan	Perencanaan, Penatausahaan, Pemanfaatan dan Penghapusan BMD	Persentase laporan RKBMD tepat waktu	Jumlah dokumen pelaporan RKBMD yang tepat waktu / total dokumen pelaporan RKBMD x 100%	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BPKPD
73					Persentase dokumen pelaporan BMD yang tersusun tepat waktu	Jumlah dokumen pelaporan BMD yang tepat waktu / total dokumen pelaporan BMD x 100%	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BPKPD
74					Persentase ketepatan waktu penyusunan laporan pengelolaan BMD	Persentase BMD yang dihapus	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BPKPD
75			Penguatan Implementasi Keterbukaan Informasi Publik	Diseminasi daftar informasi publik (DIP)	Jumlah DIP pada web PPID	Jumlah DIP yang terpublikasi	Unit	39 DIP	39 DIP	39 DIP	39 DIP	39 DIP	39 DIP	39 DIP	Dinas Kominfo

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
76			Pengembangan Proses Bisnis Instansi dan Unit	Memberikan pembinaan dalam penyusunan probis dan SOP	Persentase OPD yang memiliki Peta Proses Bisnis sesuai pedoman yang berlaku	Rumus = jumlah OPD yg memiliki peta proses bisnis / jumlah seluruh OPD (30 OPD)	Persen	0	0	10%	20%	30%	40%	40%	Bagian Organisasi
77				Menyusun/mengupdate peta proses bisnis Kabupaten sesuai dengan aturan (Permenpan 19 tahun 2018)	Draf SK Bupati Klungkung Tentang Peta Proses Bisnis Kabupaten Klungkung sesuai pedoman yang berlaku (Permenpan 19 tahun 2018)	SK Bupati Klungkung Tentang Peta Proses Bisnis Kabupaten Klungkung	SK	1	1	1	1	1	1	1	Bagian Organisasi
78			Penyelarasan Proses Bisnis dan SOP	Melakukan monitoring terhadap penerapan Probis dan SOP	Persentase OPD yang SOPnya memiliki mapping keterkaitan dengan Peta Proses Bisnis	Rumus = jumlah OPD yang SOPnya memiliki mapping keterkaitan dengan Peta Proses Bisnis / jumlah seluruh OPD (30 OPD)	Persen	0	0	10%	20%	30%	40%	40%	Bagian Organisasi
79		Sistem Manajemen SDM	Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen	Penetapan Kebijakan Reward dan Punishment	Perbup Kebijakan Reward dan Punishment		Perbup	1	1	1	1	1	1	1	Bagian Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab	
									2020	2021	2022	2023	2024			
80			ASN secara profesional	berupa Tambahan Penghasilan yang berdasarkan kinerja	berupa Tambahan Penghasilan yang berdasarkan kinerja											
				Penerapan Reward dan Punishment berupa Tambahan Penghasilan yang berdasarkan kinerja	Jumlah Sistem Reward dan Punishment berupa Tambahan Penghasilan yang berdasarkan kinerja		Unit	1	1	1	1	1	1	1	Bag Organisasi	
81			Implementasi Manajemen ASN berbasis merit sistem	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan	Penetapan Perbup Kelas Jabatan		Perbup	1	1	1	1	1	1	1	Bagian Organisasi	
82				Penyusunan Kebutuhan ASN Berdasarkan Informasi Jabatan dan Peta Jabatan	Penetapan Kebutuhan ASN		Dokumen	1	1	1	1	1	1	1	BKPSDM	
83				Pengadaan SDM Berbasis Kompetensi	Persentase Pengadaan ASN Sesuai Kompetensi Melalui Pengadaan Secara Terbuka dan Online	Jumlah Kebutuhan ASN yang dipenuhi melalui rekrutmen online dibagi Jumlah Formasi ASN		Persen		95%	95%	95%	95%	95%	95%	BKPSDM

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
						Dalam Tahun Berkenaan									
84				Penempatan SDM berdasarkan Kompetensi (Mutasi dan Promosi)	Persentase Jabatan Yang Terisi Sesuai Kompetensi Jabatan	Jumlah Jabatan Yang Terisi Sesuai Kompetensi Jabatan dibagi Jumlah Jabatan Yang Tersedia	Persen	0	80%	82%	85%	90%	95%	95%	BKPSD M
85			Penetapan Ukuran Kinerja individu	Penyusunan SKP setiap pegawai	Persentase pegawai yang sudah menyusun Sasaran Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Telah Menyusun SKP dibagi jumlah pegawai seluruhnya	Persentase		70%	80%	90%	95%	100%	100%	BKPSD M
86			Monitoring dan Evaluasi Kinerja Individu Secara Berkala	Monitoring dan evaluasi berkala per semester	Persentase pegawai yang telah melaporkan kinerja melalui e-lapkin	Melaksanakan penginputan nilai prestasi kerja PNS melalui aplikasi ncsisadmin BKN	Persentase		95	98%	98%	99%	99%	99%	BKPSD M
87					Persentase Pegawai Yang Dipantau Kinerjanya secara berkala	Jumlah Pegawai yang kinerjanya telah dipantau secara berkala dibagi jumlah pegawai seluruhnya	Persentase		0%	5%	12%	86%	90%	90%	90%

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggung jawab	
									2020	2021	2022	2023	2024			
88			Penguatan Implementasi Reward dan Punishment Berdasarkan Kinerja	Pemberian penghargaan Non Tambahan Penghasilan kepada pegawai	Persentase Usulan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya yang ditetapkan	Jumlah Pegawai Yang Ditetapkan dibagi Jumlah Usulan Tanda Kehormatan SLKS	Persentase		80	85	90	95	95	95	BKPSD M	
89				Pemberian punishment Non Tambahan Penghasilan kepada pegawai	Persentase pegawai yang diberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan	Jumlah pegawai yang diberikan sanksi dibagi jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran	Persentase		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BKPSD M, Bag Organisasi
90			Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi	Pengembangan Kompetensi PNS	Persentase PNS yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah PNS yang mendapatkan pengembangan kompetensi dan menduduki jabatan berdasarkan hasil monev kinerja dan kebutuhan organisasi2	persentase		30	50	55	60	65	65	BKPSD M	
91			Pemanfaatan IT dalam Manajemen ASN	Layanan Data Kepegawaian Online	Persentase pemutahiran data kepegawaian pada aplikasi kepegawaian	mengelola pemutakhiran data SIMPEG	Persen		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BKPSD M

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggung jawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
92			Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN	Pengembangan Nilai-Nilai Integritas ASN	Jumlah ASN Yang Diberikan Pembinaan Nilai-Nilai Integritas ASN	ASN yang diberikan pembinaan merupakan ASN yang diberikan sanksi pelanggaran	Orang		-	20	20	20	40	40	BKPSD M
93			Pengembangan Implementasi Manajemen Talenta (Talent Pool)	Implementasi Manajemen Talenta	Persentase PNS yang Mengikuti Talentpool	Jumlah PNS mengikuti Talent Pool dibagi Jumlah PNS	Persentase		5	8	10%	12%	15%	15	BKPSD M
94			Penguatan Database dan Sistem Informasi Kepegawaian Untuk Pengembangan Karir dan Talenta ASN	Layanan Kepegawaian Online	Jumlah Layanan Kepegawaian Online	Jumlah Layanan Kepegawaian Online Yang Disediakan SIMPEG	Unit		2	2	2	2	3	3	BKPSD M
95	Pelayanan Publik Yang Prima	Pelayanan Publik	Penguatan Implementasi Kebijakan Bidang Pelayanan Publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)	Menyusun standar pelayanan dan maklumat pelayanan	Persentase OPD yang memiliki standar pelayanan sesuai aturan	Rumus = jumlah OPD yang memiliki standar pelayanan sesuai aturan / jumlah seluruh OPD (30 OPD)	Persen	30%	30%	40%	53%	70%	80%	80%	Bagian Organisasi, Inspektorat

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
96			Pengembangan dan Pengintegrasian Sistem Informasi pelayanan Publik dalam rangka peningkatan akses public dalam rangka memperoleh informasi pelayanan	Pengembangan Aplikasi terintegrasi di Kabupaten Klungkung	Aplikasi yang terintegrasi dan terpusat pada Diskominfo Kabupaten Klungkung	Jumlah Aplikasi terintegrasi	Unit	2	2	3	3	4	5	5	Diskominfo
97			Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Secara Terpadu, Tuntas dan Berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada public dalam mendapatkan pelayanan yang baik	Pemantauan SP4N LAPOR	Persentase pengaduan pada SP4N LAPOR yang ditindaklanjuti	Rumus = Jumlah pengaduan pada SP4N LAPOR yang ditindaklanjuti / jumlah pengaduan yang ada	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Bagian Organisasi, Inspektorat, Diskominfo
98			Peningkatan pelayanan public berbasis elektronik dalam rangka memberikan	Peningkatan Pelayanan publik berbasis elektronik	Media Layanan publik secara elektronik	Persentase pelayanan publik secara elektronik di Kabupaten Klungkung	Persen	5,13	7,69	7,69	10,26	10,26	12,82	12,82	Diskominfo

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
			pelayanan yang mudah, murah, cepat dan terjangkau												
99			Penciptaan, Pengembangan dan Pelembagaan Inovasi Pelayanan Publik dalam rangka	Penguatan Sistem Inovasi Daerah	Jumlah inovasi yang terregistrasi dalam sistem inovasi daerah Kementerian Dalam Negeri	jumlah inovasi teregistrasi berdasarkan Laporan Indeks Inovasi Daerah	Unit	31	63	90	120	150	180	180	Baperlitbang
100			percepatan peningkatan kualitas pelayanan public		Persentase inovasi daerah yang didiseminasikan kepada pemangku kepentingan	Jumlah inovasi yang didiseminasi / jumlah inovasi yang teregistrasi x 100%	Persen	0%	0%	5%	7,5%	10%	10%	10%	Baperlitbang
101			Pengembangan Sistem Pelayanan dengan Mengintegrasikan Pelayanan Pusat, Daerah dan Bisnis dalam Mal Pelayanan Publik	Penguat Sistem Pelayanan terintegrasi dalam Mall Pelayanan Publik	Jumlah Layanan Publik Dalam Mall Pelayanan Publik	Jenis Layanan Publik Yang Diberikan Melalui Mall Pelayanan Publik	Layanan		0	0	0	10	20	20	DPMPTSP
102					Persentase pemenuhan sarana prasarana Mall pelayanan publik	Sarana Prasarana dalam kondisi baik dibagi kebutuhan sarana dan prasarana	Persen	0%	0	0	0	75	100	100	DPMPTSP
103					Persentase integrasi	Jumlah Pelayanan	Persen	0%	0	0	0	50	100	100	DPMPTSP

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggung jawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
					sistem pelayanan publik dalam MPP	Terintegrasi dibagi Total Layanan Yang Direncanakan									
104			Pengukuran Kepuasan Masyarakat Secara Berkala	Pengukuran Kepuasan Masyarakat Secara Berkala	Rata-rata indeks kepuasan masyarakat Kabupaten	Rata-rata IKM OPD sesuai pembobotan	Indeks	81,23	81,5	82	82,5	83	83,5	83,5	Baperlitbang
105					Persentase OPD yang melaksanakan SKM sesuai ketentuan	OPD yang melaksanakan SKM sesuai Permenpan/jumlah OPD x 100%	Persen	30%	40%	50%	60%	70%	80%	80%	Bagian Organisasi
106			Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pelayanan Publik Secara Berkala	Melaksanakan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan	Persentase OPD yang menindaklanjuti < 50% atas rekomendasi hasil monitoring	Rumus = jumlah OPD yang menindaklanjuti < 50% atas rekomendasi hasil monitoring / jumlah seluruh OPD (30 OPD)	Persen	30%	30%	40%	53%	70%	80%	80%	Bagian Organisasi
107			Tindak Lanjut Atas Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	Melaksanakan Pemantauan Tindak Lanjut Atas Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	Persentase OPD yang melaksanakan Tindak Lanjut Atas Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	Rumus = jumlah OPD melaksanakan Tindak Lanjut Atas Hasil Survey Kepuasan Masyarakat /	Persen	7%	7%	20%	37%	53%	70%	70%	Bagian Organisasi

NO	Sasaran	Program	Kegiatan	Rencana Aksi	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Satuan	Kondisi awal	Target					Kondisi Akhir	Penanggungjawab
									2020	2021	2022	2023	2024		
						jumlah seluruh OPD (30 OPD)									

#### 4.4. Quick Wins

Quick Wins merupakan inisiatif yang mudah serta cepat dalam merespon kepentingan masyarakat dan manfaatnya segera dapat dirasakan paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah dicanangkan. Quick Wins diprioritaskan pada program/kegiatan Reformasi Birokrasi yang berkaitan dengan inovasi peningkatan kualitas pelayanan publik dan pembenahan manajemen pemerintahan. Quick Wins dibagi menjadi Quick Win Mandatory yang merupakan dukungan langsung percepatan quick win tingkat nasional, serta Quick Win Mandiri yang merupakan quick win yang disesuaikan dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing instansi.

##### 4.4.1. Quick Win Mandatory

Dalam rangka mendukung percepatan reformasi birokrasi di tingkat pemerintah pusat, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai quick wins utama. Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam hal ini menargetkan penyederhanaan birokrasi pada tingkat jabatan pengawas pada jabatan-jabatan yang memungkinkan untuk disederhanakan paling lambat 31 Desember 2020.

##### 4.4.2. Quick Win Mandiri

Untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat Kabupaten Klungkung ditetapkan quick win mandiri sebagai berikut:

No	Tahun	Quick Win Mandiri
1.	2020	Penetapan Road Map Reformasi Birokrasi
2.	2021	Terkelolanya Kearsipan di Seluruh Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung dengan Sistem Informasi Kearsipan Daerah
3.	2022	Terencananya integrasi layanan public pada satu lokus
4.	2023	Terintegrasinya layanan publik pada Mall Pelayanan Publik
5.	2024	Ditetapkannya 1 Unit Kerja menjadi Unit Kerja WBK/WBBM

## **BAB V**

### **MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, Pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat Pemerintah Daerah dilakukan oleh unsur-unsur sebagai berikut:

#### **5.1. Pelaksana Reformasi Birokrasi**

##### **5.1.1. Tingkat Kabupaten**

Di Tingkat Pemerintah Kabupaten Klungkung, manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi dibagi menjadi unsur-unsur:

##### **1. Koordinator**

Sekretaris Daerah mengkoordinasikan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tingkat pemerintah daerah untuk memastikan bahwa program-program mikro Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan secara massif dan komprehensif oleh semua unit kerja di Pemerintah Kabupaten Klungkung.

##### **2. Monitoring dan Evaluasi**

Untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di internal Pemerintah Kabupaten Klungkung dan seluruh unit kerja pada Pemerintah Kabupaten Klungkung dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Klungkung.

Dalam rangka memastikan program reformasi birokrasi serta monitoring dan evaluasi atas implementasinya sesuai dengan yang diharapkan, Pemerintah Kabupaten Klungkung membentuk Tim Reformasi Birokrasi Internal Pemerintah Kabupaten Klungkung. Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana dan pengawal pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat Pemerintah Kabupaten Klungkung. Tugas dari tim pelaksana ini adalah:

1. Merumuskan road map pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan instansi dan unit kerja.
2. Melaksanakan road map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritasnya.
3. Menyusun Rencana Kerja Reformasi Birokrasi tahunan yang merupakan rencana teknis pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi setiap tahun.
4. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik.
5. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi dan unit kerjanya.
6. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders.

### **5.1.2. Tingkat Unit Kerja**

Pada tingkat unit kerja, Kepala Perangkat Daerah membentuk Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja. Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja bertugas sebagai penggerak, pelaksana dan pengawal pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat perangkat daerah. Pada tingkat unit kerja, percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi juga digerakkan oleh Tim Agen Perubahan yang dipilih oleh aparatur di dalam perangkat daerah masing-masing.

### **5.2. Monitoring**

Pelaksanaan monitoring terhadap *Road Map* Reformasi Birokrasi mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Tujuan monitoring dan evaluasi atas penyelenggaraan program/kegiatan dari *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah:

1. Mendapatkan informasi akurat tentang kemajuan pelaksanaan program/kegiatan Reformasi Birokrasi pada organisasi perangkat Daerah, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi;
2. Mendorong terciptanya transparansi pada proses pelaksanaan program/kegiatan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi;
3. Menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam suatu periode tertentu;
4. Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan program/kegiatan *Road Map* Reformasi Birokrasi;
5. Memberikan saran/rekomendasi berkaitan dengan "*reward and punishment*" sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun ruang lingkup monitoring *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah:

1. Pemantauan kemajuan pelaksanaan program/kegiatan Reformasi Birokrasi yang ditetapkan dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi di tingkat Kabupaten setiap tahun;
2. Penilaian kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi beserta pencapaian pelaksanaan *quick wins* dan evaluasi dampak strategis pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan terhadap Pemerintah Kabupaten Klungkung.
3. Pemantauan kemajuan pelaksanaan rencana kerja reformasi birokrasi setiap bulan.
4. Pertemuan-pertemuan rutin untuk memastikan pelaksanaan rencana kerja maupun pencapaian rencana aksi reformasi birokrasi telah terlaksana.

### **5.3. Evaluasi**

Evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dalam 2 tingkatan yaitu tingkat unit kerja dan tingkat Pemerintah Kabupaten Klungkung. Evaluasi di tingkat unit kerja dilakukan oleh APIP Pemerintah Kabupaten Klungkung dengan dikoordinasikan oleh Inspektorat Kab. Klungkung. Tim Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung melalui Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Klungkung menyediakan reward bagi unit kerja yang berprestasi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di perangkat daerahnya.

Evaluasi tingkat kabupaten dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia, persiapan pelaksanaan evaluasi tingkat kabupaten dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Klungkung melalui unit kerja yang memiliki fungsi pengembangan reformasi birokrasi.

## BAB V PENUTUP

*Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung Tahun 2020-2024 merupakan bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang merupakan bagian pendukung operasional dari implementasi Misi ke-4 RPJMD Kabupaten Klungkung Tahun 2018-2023 yaitu Terwujudnya Pemerintahan Yang Responsif, Transparan, Santun Dan Inovatif Dengan Menjaga Kepastian Hukum Dan Stabilitas Politik. Dokumen *Road Map* ini secara substansial telah memuat sasaran, indikator, dan program yang akan dicapai dalam setiap tahapan. Program dan kegiatan yang ada dalam *Road Map* ini merupakan kegiatan prioritas dan strategis dalam mendukung percepatan tercapainya sasaran-sasaran Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung.

Sehubungan dengan pelaksanaan *Road Map* ini, maka instansi yang berwenang membidangi tugas pokok dan fungsi terkait dengan lingkup area Reformasi Birokrasi, perlu memperhatikan kaidah-kaidah pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

1. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung ini menjadi dasar atau acuan bagi Instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam menyusun dokumen perencanaan Daerah;
2. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung ini merupakan pedoman bagi Instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam menyusun perencanaan program/ kegiatan, dan anggarannya dalam dokumen KUA/PPA dan RKA-SKPD setiap tahun dalam kurun waktu Tahun 2020 -2024, dengan demikian diharapkan dapat terjadi sinergi arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi selama periode waktu 5 (lima) tahun ke depan;
3. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Klungkung menjadi dasar penyelenggaran Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung serta menjadi dasar bagi DPRD Kabupaten Klungkung dan anggota masyarakat untuk melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung.
4. Dalam rangka menjaga konsistensi, sinergitas dan keberlangsungan pelaksanaan dan keberhasilan Reformasi Birokrasi maka diperlukan monitoring dan pelaporan implementasi *Road Map* Reformasi Birokrasi secara berkala. Untuk itu, masing-masing OPD yang membidangi pelaksanaan Reformasi Birokrasi agar melakukan pengawasan internal serta bertanggung jawab atas pencapaian kinerja sasaran yang diharapkan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung.

BUPATI KLUNGKUNG,  
NYOMAN SUWIRTA

