BUPATI ENREKANG

PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI ENREKANG

NOMOR 2 TAHUN 2020

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MASA ESA

BUPATI ENREKANG,

Menimbang : a. bahwa agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik sesuai Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, perlu menindaklanjuti dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Enrekang untuk jangka waktu 5 (lima) tahun;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Enrekang Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara 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 Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Negara 5657);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Negara 5494);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Birokrasi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 14) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Birokrasi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 576);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG *ROAD MAP* REFORMSI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG TAHUN 2020-2024.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Enrekang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Enrekang.
3. Bupati adalah Bupati Enrekang.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah, yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
6. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2020-2025.
7. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, kongkrit, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma dan dengan upaya luar biasa.
8. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah dokumen dalam bentuk operasional *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran yang jelas.
9. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah, yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024.

10. Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Enrekang Tahun 2020-2024, yang selanjutnya disebut Rencana Aksi Reformasi Birokrasi adalah langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang atau jangka pendek pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Enrekang Tahun 2020-2024.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

(1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Enrekang.
(2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah agar program dan kegiatan yang telah disepakati dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, ,melembaga dan berkelanjutan dalam mendukung akselerasi pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2019-2024.

BAB III
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

(1) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
(2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENGUATAN REFORMASI BIROKRASI
BAB II : GAMBARAN UMUM PEMERINTAH DAERAH

BAB III : PENCAPAIAN DAN ISU STRATEGIS

BAB IV :STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG

BAB V : AGENDA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

BAB VI : MONITORING DAN EVALUASI

BAB VII : 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 Enrekang.

Ditetapkan di Enrekang
pada tanggal 29 JANUARI 2020

BUPATI ENREKANG,

MUSLIMIN BANDO

Diundangkan di Enrekang
pada tanggal 29 JANUARI 2020
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ENREKANG,

CHAIRUL LATANRO

BERITA DAERAH KABUPATEN ENREKANG TAHUN 2020
NOMOR 2

LAMPIRAN :
PERATURAN BUPATI ENREKANG
NOMOR
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2020 – 2024

BAB I
PENGUATAN REFORMASI BIROKRASI

Pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, peningkatan kualitas pelayanan publik serta peningkatan akuntabilitas dan kinerja birokrasi mulai dari pemerintah Pusat, Provinsi sampai ke tingkat Kabupaten dan Kota, sekarang ini pergerakan reformasi birokrasi terus bergulir dari tahun ke ketahun dimana gelombang II reformasi birokrasi dimulai pada tahun 2010 seiring dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi sampai tahun 2025 mendatang, fase pertama reformasi birokrasi yakni pada periode tahun 2010-2014, fase ke kedua periode tahun 2015-2019, dan fase ketiga periode tahun 2020-2024 adalah merupakan fase akhir pelaksanaan reformasi birokrasi gelombang II, kemudian pada tahun 2025 merupakan masa perwujudan Visi reformasi birokrasi yang tercantum dalam Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia adalah *"Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia Tahun 2025"* serta merupakan masa transisi pergerakan reformasi birokrasi dari gelombang II ke gelombang III. Reformasi Birokrasi bergerak secara gradual, sistematis dan terencana dari periode ke periode, dimana pelaksanaan reformasi birokrasi pada fase sebelumnya (2015-2019) akan menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi pada fase selanjutnya (2020 – 2024) yang merupakan penguatan pelaksanaan reformasi birokrasi fase sebelumnya, upaya Penguatan dilakukan secara umum yakni sebagai berikut:

1. Memelihara dan atau meningkatkan/memperkuat.

Reformasi birokrasi dilakukan melalui upaya memelihara dan atau meningkatkan/memperkuat area perubahan yang sudah mencapai kemajuan, sehingga terjadi perbaikan berkelanjutan.

2. Melanjutkan upaya-upaya perubahan.

Reformasi birokasi dilakukan melalui upaya untuk melanjutkan langkah-langkah perubahan positif yang sedang berlangsung terhadap seluruh aspek-aspek dalam area perubahan. Langkah-langkah perubahan dilakukan dengan melihat berbagai pengalaman masa lalu, keterkaitannya dengan langkah-langkah perubahan lainnya, serta hasil pembelajaran dari instansi lain, secara konsisten sebagai upaya untuk mempercepat keberhasilannya.

3. Mengidentifikasi masalah lain dan mencari solusi pemecahannya.

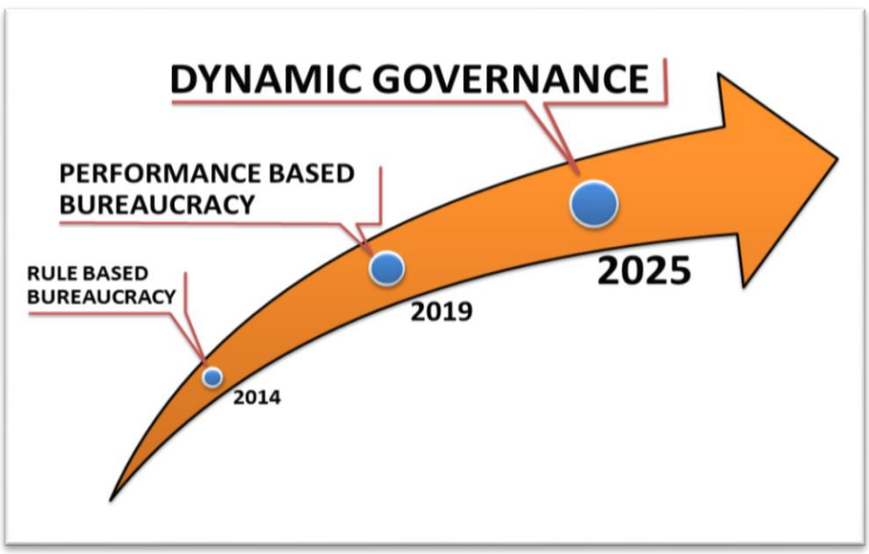
Reformasi birokrasi dilakukan untuk menjawab secara cepat berbagai permasalahan baru yang muncul dalam penyelenggaraan pemerintahan.

4. Memperluas cakupan pelaksanaan reformasi birokrasi

Reformasi birokrasi dilakukan dengan memperluas cakupan pada berbagai aspek yang belum tersentuh dan muncul sesuai dengan perkembangan terkini, dan Tujuan akhir dalam 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.

Gambar 1

Tujuan Jangka Panjang Reformasi Birokrasi



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa fase periode reformasi birokrasi tahun 2010-2014 dimana kondisi birokrasi yang hanya mendasarkan pada peraturan *(rule-based bureaucracy*), cara pandang ini sangat dipengaruhi oleh pemikiran Max Weber yang berkembang tahun 1800-an, Pada fase selanjutnya periode tahun 2015-2019 adalah birokrasi yang berbasis pada kinerja *(performance based bureaucracy),* dengan membangun kultur yang serba terukur dalam kinerjanya. Kemudian pada fase akhir periode 2020-2024 adalah menuju pada tata kelola pemerintahan yang dinamis (*dynamic governance*) dengan ciri "*thinking again*, (mengkaji ulang)" "*thinking across (belajar dari pengalaman)*," dan "*thinking ahead (berpikir kedepan)"*.

Tujuan jangka panjang pelaksanaan reformasi birokrasi tersebut dapat dirumuskan sasaran reformasi birokrasi yang akan diperoleh yakni :

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel
2. Birokrasi yang efektif dan efisien
3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

Kemudian rencana pelaksanaan reformasi birokrasi agar terlaksana secara sistematis dan berkelanjutan harus dijabarkan dalam (*road map*) reformasi birokrasi yang akan menjadi panduan bagi pengelola reformasi birokrasi pada tingkat pemerintah daerah maupun pada tingkat instansional dimasing-masing perangkat daerah dengan melakukan langkah-langkah konkrit memperbaiki kualitas birokrasi pemerintahan.

Untuk menuju fase akhir pelaksanaan reformasi birokrasi terdapat beberapa misi yang perlu diketahui agar dengan mudah pemerintah dengan melibatkan stakeholder lainnya seperti swasta, akademisi, masyarakat sipil, insan pers untuk dapat mewujudkan Pemerintahan Kelas Dunia yang dinamis, adapun misi tersebut adalah :

1. Membentuk/menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yang bebas kolusi, korupsi, dan nepotisme.
2. Melakukan penataan dan penguatan organisasi menuju ke generasi terbaru yang ramping struktur dan kaya fungsi, tatalaksana yang memiliki standar operasional prosedur, manajemen sumber aparatur

yang kompetisi dan berkinerja tinggi, pengawasan yangprofesional dari level atas hingga ke bawah, akuntabilitas yang terbiasadengan prinsip *check and balance*, kualitas pelayanan publik ke generasi terbaru yang minim keluhan (*zero complain*), *mindset* yang bebas dari pendekatan suku, agama, ras dan antar golongan (SARA), serta *cultural set* yang menjadikan budaya birokrasi ke arah yang profesional.

3. Mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif dari pusat hingga daerah dengan pola-pola kerja yang transparan dan berdisiplin tinggi.
4. Mengelola sengketa administrasi secara efektif dan efisien mengikuti perkembangan sumber-sumber peraturan yang terbaru.

Untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dari reformasi birokrasi tersebut, ditetapkan 8 (delapan) area perubahan dan hasil yang diharapkan meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, seperti yang dikemukakan pada tabel berikut ini :

tabel 1
Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Area	Hasil yang Diharapkan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing)*
Ketatalaksanaan	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*
Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
Sumber Daya Manusia Aparatur	SDM apatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
Pola Pikir (Mind Set), Budaya Kerja (Culture Set)	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

Sumber : Permenpan & RB No. 11 Tahun 2015

Salah satu dokumen penting pendukung pelaksanaan program reformasi birokrasi khususnya kepada hal-hal yang belum baik juga termasuk penguatan- penguatan kepada hal-hal yang sudah baik pelaksanaan reformasi birokrasi pada fase selanjutnya yakni dengan dimasukkannya agenda reformasi birokrasi sebagai salah satu arah kebijakan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kab. Enrekang (RPJMD) periode 2018-2023, sebagaimana visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2018-2023 dan juga sebagai visi Kabupaten Enrekang "Terwujudnya Enrekang Maju, Aman dan Sejahtera (EMAS)yang Berkelanjutan dan Religius",dimana pada penjelasan rumusan visi tersebut terkandungmakna visi sebagai komitmen awal pelaksanaan reformasi birokrasiyakni pada penjabaran makna visi aman dan berkelanjutan sebagai berikut :

- Enrekang Aman, mengandung makna Enrekang mencapai keadaan yang lebih kondusif untuk berlangsungnya aktivitas pemerintahan, sosial budaya, aktivitas ekonomi dan investasi, yang ditandai dengan adanya rasa aman untuk berusaha/berinvestasi, bekerja, beribadah serta aman dari bencana. Keadaan yang menggambarkan perwujudan kepercayaan masyarakat yang tinggi kepada pemerintah sehingga dapat menikmati kehidupan yang lebih baik dan bermutu.
- Enrekang yang Berkelanjutan, selain mengandung makna pembangunan di Enrekang yang lebih akseleratif dan berkesinambungan antar periode dan tahapan pembangunan yang dijalani sehingga tercipta Enrekang yang lebih maju, lebih aman dan lebih sejahtera (EMAS), juga dimaknai dengan pembangunan yang memperhatikan kaidah-kaidah pembangunan yang berwawasan lingkungan, memperhatikan tata ruang dan keseimbangan alam. Selain itu, dalam paradigma dan perspektif Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang dianut dewasa ini, memastikan penyelenggaraan empat pilar pembangunan berkelanjutan yakni: pilar pembangunan ekonomi, pembangunan sosial, lingkungan hidup, tata kelola yang baik.

Kemudian pada rumusan misi di dalam dokumen RPJMD sebagai upaya umum untuk mewujudkan visi serta memberikan kerangka bagi rumusan arah, tujuan dan sasaran pembangunan daerah kedepan untuk lima tahun ke depan, hingga akhir periode pembangunan ini pada tahun

2023, dimana lima rumusan misi RPJMD Kabupaten Enrekang periode 2018-2023 tersebut tertuang misi pada point 3 yang sangat terkait dengan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi yakni sebagai berikut:

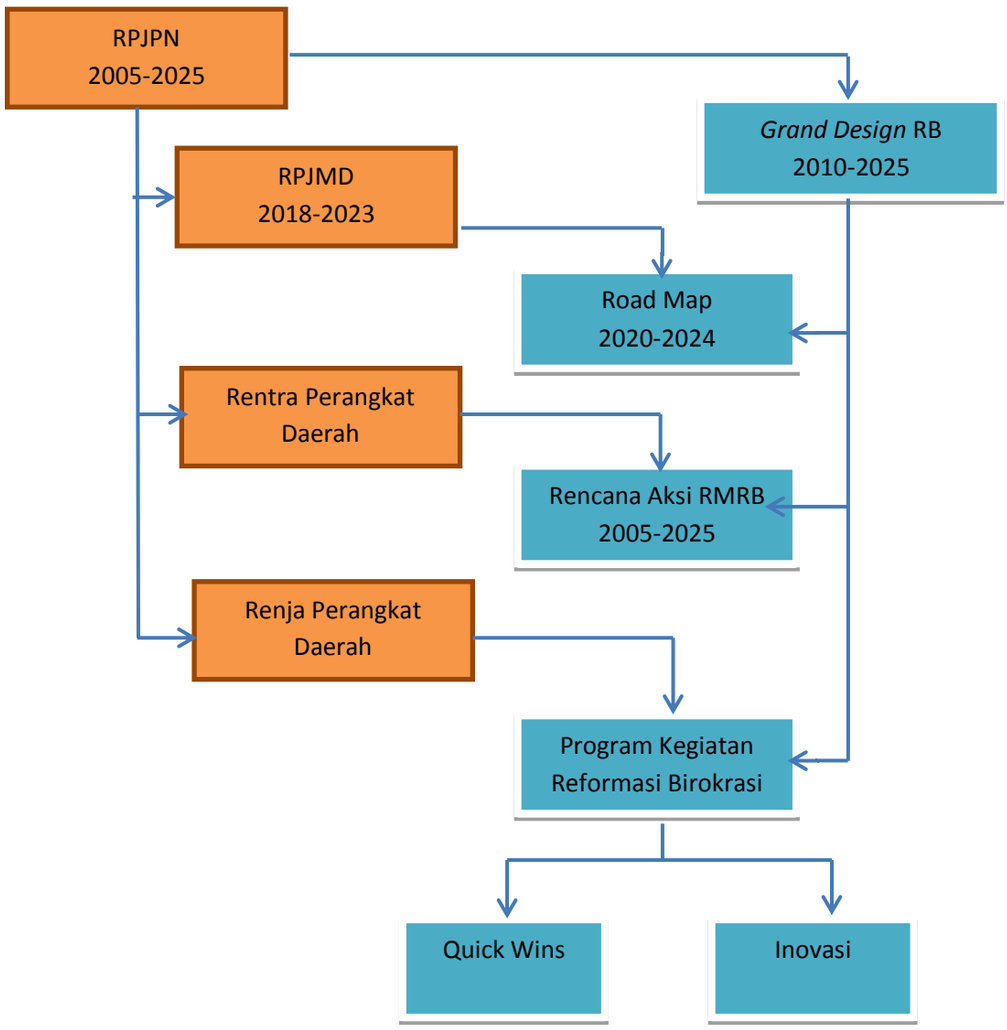
1. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur pelayanan publik;
2. Meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing, penguasaan teknologi, bermoral dan beriman dan bertaqwa;
3. Mengoptimalkan tata kelola pemerintahan yang baik dan disertai dengan jaminan rasa aman dalam berbagai aktivitas kehidupan masyarakat tanpa diskriminasi;
4. Meningkatkan skala usaha ekonomi kerakyatan dan pendapatan masyarakat berbasis agribisnis dan agroindustri;
5. Meningkatkan pengelolaan sumberdaya alam secara optimal dan berwawasan lingkungan.

Keberlanjutan dan merupakan bagian dari penguatan pelaksanaan program kegiatan reformasi birokrasi sudah dirumuskan dalam penjabaran visi dan misi bupati dan wakil bupati periode 2018-2023, sehingga nantinya pelaksanaan reformasi birokrasi dapat sejalan dengan agenda pembangunan di daerah.

Perlu kita ketahui bahwa keberhasilan pelaksanaan pembangunan harus didukung oleh adanya kepastian dan penegakan hukum, keamanan dan ketertiban, politik dan demokrasi serta tata kelola dan reformasi birokrasi yang berjalan dengan baik. Tanpa adanya dukungan tata kelola yang baik, target-target pembangunan tidak mungkin dapat dicapai dengan baik pula, dimana hal ini dapat kami gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2

Kerangka Keterkaitan Adenda Reformasi Birokrasi dengan Agenda Pembangunan Daerah



Penguatan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi Pemerintah daerah secara terencana dan sistematis telah dilakukan sejalan dengan pelaksanaan rencana aksi yang merupakan agenda reformasi birokrasi yang disusun dalam *Road Map* periode tahun 2015-2019. Adapun berbagai penguatan yang telah dilakukan oleh pemda Kabupaten Enrekang bersama-sama dengan unit kerja serta komponen perangkat daerah lainnya yang terkait setelah dilakukan evaluasi implementasi program kegiatan reformasi birokrasi pada 8 arena perubahan yakni sebagai berikut :

a. Pengembangan Manajemen Perubahan Mental dan *Culture Set* :

1. Pembentukan Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Tahun 2015 dengan Keputusan Bupati Enrekang Nomor : 537/KPP/XI/2015.
2. Telah adanya Perbup tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah kab. Enrekang Nomor 7 tahun 2019.
3. Telah adanya Perbup tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah kab. Enrekang Nomor 8 tahun 2019.
4. Penerapan Budaya Kerja dan perubahan mental aparatur dalam hal kedisiplinan pegawai dibentuk tim sosialisasi Disiplin PNS Berdasarkan Keputusan Bupati, serta setiap tahun BKD-DIKLAT membentuk Tim Inspeksi Mendadak bagi Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan oleh Bupati.
5. Pada tingkat instansional penerapan budaya kerja, kode etik serta kedispilinan pegawai telah dilakukan dibeberapa Perangkat Daerah seperti Pada bidang akuntansi Badan Pengelola Keuangan Daerah telah menerapkan ketentuan sejak januari 2019 tidak dibolehkan ada pegawai yang pegang HP ataupun main Game selama waktu kerja dan jika ditemukan ada yang melanggar, maka dikenakan denda Rp. 10.000,- untuk 1 kali pelanggaran.
6. Pembinaan manajemen perubahan melalui pendampingan ke masing-masing Perangkat Daerah yang merupakan tupoksi Inspektorat sebagai APIP setiap tahun dalam rangka menghindari kesalahan administrasi keuangan dan untuk menghindari penyelewengan.

b. Penataan Sumber Daya Aparatur
   1. Telah dilakukan beberapa kali relokasi dan mutasi pegawai yakni pada tahun 2014 dan 2018, dimana sebelumnya dilakukan uji kompetensi melalui penilaian pegawai kerjasama dengan lembaga yang berkompoten.
   2. Penerapan standar kompetensi setelah ditetapkannya Peraturan Bupati Enrekang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi dan Kualifikasi Jabatan.
   3. Pengembangan Diklat Peningkatan Kemampuan PNS Berbasis Kompetensi telah dilakukan dibeberapa Perangkat Daerah yakni :
      - ✓ Pelatihan Pengelolaan Arsip yang dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan pada tahun 2017.

- ✓ Bimtek bendahara penerima bagi PD yang pengelola PAD yang dilaskanakan oleh Dispenda setiap tahun.
- ✓ Diklat terbatas dalam bentuk workshop komite mutu yang dilaksanakan oleh RSUD Massenrempulu Tahun 2019.
- ✓ Pelaksanaan Diklat Tupoksi yang dilaksanakan oleh bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan kerjasama dengan lembaga yang berkompoten pada tahun 2019.
- ✓ Penguatan sistem kinerja akuntabilitas keuangan dilakukan melalui Bimtek pengelolaan keuangan bagi bendahara pengeluaran yang dilaksanakan oleh Badan Pengelola Keuangan Daerah tahun 2018.
- ✓ Pengembangan Diklat peningkatan PNS berbasis kompetensi baik melalui Diklat Struktural seperti Latpim yang dilaksanakan oleh BKD-DIKLAT setiap penerimaan CPNS maupun Diklat Fungsional yang dilaksanakan oleh beberapa PD.

4. Pelaksanaan Diklat Sertifikasi Kompetensi Profesi yang dilaksanakan oleh unit kerja dan beberapa PD diantaranya :
   - ✓ Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Sertifikasi pengadaan Barang dan Jasa pada tahun 2015 oleh Bagian Pembangunan Setda.
   - ✓ Sudah beberapa kali di laksanakan Diklat sertifikasi profesi guru yang dilaskanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kerjasama dengan LPMP, Unismuh dan UIN
   - ✓ Telah dilakukan Sertifikasi khusus bagi Bendahara dan PPTK setiap tahun dibeberapa Unit kerja dan beberapa PD seperti BKD-DIKLAT, Bappeda dan Litbang , Badan Pendapatan Keuangan Daerah, LPSE
   - ✓ Beberapa pegawai pada Dinas Pertanian telah mengikuti Diklat Japung yang dilaksanakan oleh lembaga berkompoten.
   - ✓ Beberapa tenaga medis telah mengikuti Diklat dan ujian Kompetensi Profesi untuk mendapatkan Surat Tanda Register (STR) yang dilaksanakan oleh lembaga yang berkompoten.
5. Telah adanya dokumen Anjab, uraian jabatan, Analisa Beban Kerja, standar kompetensi jabatan, peta profil kompetensi individu yang disusun oleh masing-masing PD didampingi oleh bagian Ortala melibatkan pihak BKN pada tahun 2018.

6. Telah dilaksanakan pengadaan PNS Tahun 2014, 2017 dan 2018 untuk tenaga medis, pendidik dan teknis sebanyak 253, dan pada tahun 2019 ini sudah menerima SK pengangkatan.
7. Pelaksanaan Pengisian Lowongan Jabatan Secara Terbuka Sudah dilakukan dalam kurun waktu 4 tahun ini sebanyak 3 kali serta, dimana dalam proses pelaksanaannya selalu dipublikasikan melalui media surat kabar dan electronik.

c. Penataan Perangkat Daerah (PD)
   1. Telah dilaksanakan Pemetaan PD berdasarkan PP No. 18 Tahun 2016 kepada 24 Dinas, 5 Badan dan 12 Kecamatan pada tahun 2016 yang dilaksanakan oleh Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Daerah Kab. Enrekang.
   2. Evaluasi kelembagaan sementara dilaksanakan pada tahun 2019 oleh Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan dan Sudah 20 PD yang menyampaikan hasil evaluasinya, 8 PD yang masih perlu perbaikan dan 11 yang belum menyampaikan hasil evaluasinya.
   3. Evaluasi jabatan Struktural pada unsur penunjang dan pelaksana sudah dilakukan oleh bagian Ortala pada tahun 2018.
   4. Penguatan Unit Kerja yang menangani Keorganisasian, tata Laksana, pelayanan Publik, Kepegawaian dan Diklat sudah dilaksanakan melalui beberapa kebijakan dan kegiatan diantaranya :
      - ✓ kegiatan peningkatan SDM seperti Bimtek, *coacing* klinik Setiap tahun sejak 2014-2018 oleh Bagian Oratala dan sebagai Pelaksana pemerintah Pusat dan Provinsi.
      - ✓ Penguatan kelembagaan DPMPSTP melalui pendelegasian kewenangan pengelolaan perizinan dan non perizinan Tahun 2017 dengan melibatkan bagian Hukum Setda Kab. Enrekang.

d. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
   1. Telah dilakukan beberapa Deregulasi Perizinan Usaha diantaranya :
      - ✓ Perda Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Perda Nomor 9 tahun 2011 tentang Retribusi Jasa Usaha (khususnya Objek Retribusi Pengendalian Menara Telekomunikasi yang Mengalami Perubahan Tarif).

- ✓ Penghapusan Retribusi Izin Gangguan (HO), yang ditetapkan dengan Perda No 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Perda Nomor 11 Tahun 2011 tentang Retribusi Perizinan Tertentu.
- ✓ Pembentukan Satgas Percepatan Pelaksanaan Berusaha melalui Keputusan Bupati tahun 2018 oleh DPMPTSP.

2. Pembentukan unit penanganan pengaduan dengan sistem SMS *gateway* dengan adanya Nomor *Call Center* pada tahun 2014-2018 oleh Bagian Humas Setda, dan saat ini sudah tersedia media dan sarana pengaduan melalui LAPOR SPAN pada tahun 2018 yang diadakah oleh Kemenpan & RB Ri, serta terdapat Pelayanan Aspirasi Masyarakat Sul-Sel (Baruga Sul-Sel) tahun 2019 yang diadakah oleh Pemerintah provinsi Sul-Sel.
3. Optimalisasi Pelaksanaan Pelayanan Publik melalui Pelayanan Mobil Keliling yang dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik seperti :
   - ✓ Dinas Kependudukan dan Capil melakukan pelayanan perekaman dan pendaftaran serta penerbitan dokumen dimana pencetakan semua dokumen dilakukan ditempat, bahkan pelayanan mobil keliling ini sudah masuk ke desa-desa bekerjasama dengan kepala desa.
   - ✓ DPMPTSP melakukan Pelayanan mobil keliling untuk pendaftaran izin dan non izin serta pelayanan penerbitan sertifikat SITU dan IMB langsung dilokasi, serta jika jaringan internet stabil dapat pula dilakukan pelayanan OSS dilapangan.
   - ✓ Dinas Perpustakaan dan Kearsipan melakukan pelayanan mobil keliling yang sebelumnya hanya menyiadakan buku-buku bacaaan, namun dalam 2 tahun terakhir telah adanya petugas khusus mendongeng kepada anak-anak sekolah.
4. Pelaksanaan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat atas pelayanan publik sudah dilaksanakan oleh beberapa Perangkat Daerah yakni :
   - ✓ Pernah dilaksanakan survei pelayanan publik dibeberapa OPD, Kantor Kecamatan dan Puskesmas oleh Bagian Ortala tahun 2015.
   - ✓ Optimalisasi pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pelayanan kesehatan di 13 Puskesmas tahun 2016 yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan kerjasama dengan lembaga indefenden dengan Nilai IKM 73,54 dan merupakan kategori Baik (berdasarkan Permenpan & RB No. 16 Tahun 2014).

- ✓ Optimalisasi pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pelayanan Administrasi Kependudukan tahun 2017 yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Capil kerjasama dengan lembaga indefenden dengan Nilai IKM 72,30 dan merupakan kategori Baik (berdasarkan Permenpan & RB No. 16 Tahun 2014).
- ✓ Optimalisasi pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pelayanan Perizinan dan Non Perizinan tahun 2018 yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal dan PTSP kerjasama dengan lembaga indefenden dengan Nilai IKM 71,45 dan merupakan kategori Belum Baik (berdasarkan Permenpan & RB No. 14 Tahun 2017).
- ✓ Pernah juga dilaksanakan survei kinerja pelayanan publik lingkup Pemda Kab. Enrekang tahun 2018 oleh Bappeda.

e. Peningkatan Kualitas Pengawasan

1. Optimalisasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dengan terbitnya Perbup No. 31 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pengawas Internal Pemerintah oleh Inspektorat, Kemudian pada tahun 2019 akan diterbitkannya Perbup tentang SPIP pada Tahun 2019 yang mengatur tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan serta Pembentukan Satgas SPIP yang beranggotakan para pimpinan OPD.
2. Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah selama ini sudah dilakukan beberapa kegiatan yakni :
   - ✓ Peningkatan kapasitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) sudah berjalan setiap tahunnya dalam bentuk diklat, bimtek maupun pelatihan baik yang dilaksanakan sendiri oleh Inspektorat maupun yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi dan pusat melalui kerjasama dengan lembaga lain yang berkompoten.
   - ✓ Adanya PNS di Inspektorat yang telah mengikuti pendidikan APIP yang dilaksanakan oleh KPK tahun 2018 dan nantinya akan memperkuat tugas dan fungsi APIP di daerah.
3. Pelaksanaan Pendidikan dan promosi anti Korupsi dilakukan melalui beberapa upaya dan kegiatan diantaranya :
   - ✓ Berdasarkan tufokasi Inspektorat secara berkala melakukan pendampingan ke masing-masing OPD untuk menghidari

adanya kesalahan pengelolaan administrasi dan penyelewengan keuangan serta memberikan pendidikan dan melakukan promosi anti korupsi.

- ✓ Adanya tenaga supervisi di bagian Hukum Setda yang mendapat bimbingan dari KPK yang bertugas memberikan pendidikan kepada beberapa unit layanan dalam hal pencegahan korupsi.
- ✓ Sudah ada beberapa regulasi dan kebijakan yang diterbitkan dalam rangka pencegahan dan pemberantasan korupsi diantaranya yakni :
- ✓ Keputusan Bupati Tentang Pembentukan Tim Koordinasi Pencegahan dan Pemberantasan korupsi Lingkup Pemda.
- ✓ Keputusan Bupati Tentang Pembentukan Tim Monev dan pelaporan Pelaksanaan Percepatan Pemberantasan Korupsi .
- ✓ Keputusan Bupati Tentang Pembentukan Tim Pendamping Pencegahan Tindak Pidana Korupsi.
- ✓ Keputusan Bupati Tentang Rencana Aksi Pencegahan Korupsi Terintegrasi
- ▪ Keputusan Bupati Tentang Pembentukan Tim Pendamping Pencegahan Korupsi Pengadaan barang dan jasa Dinkes.
- ✓ Dinas Perindang melakukan kerjasama dengan pihak kejaksaan dalam pengawasan proyek pembangunan pasar pada tahun 2018.

f. Penataan Ketatalaksanaan

1. Pengembangan sistem Informasi dan komunikasi (TIK) akan dilakukan dengan Terbitnya Perbup No. 51 Tahun 2017 tentang Rencana Induk Teknologi Informasi dan komunikasi Pemda Kab. Enrekang, serta Perbup No. 52 Tahun 2017 tentang Pemamfaatan TIK. Oleh Dinas Infokom.
2. Pengembangan Website milik Pemda Kab. Enrekang dilakukan dengan mengoptimalkan operasionalisasi dan updating data dan informasi website dengan alamat www.enrekangkab.go.id serta telah dilakukan dilakukan pengembangan Website dengan menyediakan berbagai layanan serta telah dikembangakan pengunaan website ini ke setiap OPD sampai ke Kecamatan berdasarkan Keputusan Bupati tentang Penetapan Domain, Sub

Domain dana Nama Email Resmi Pemda Kab. Enrekang pada tahun 2017 oleh Dinas Infokom.

g. Optimalisasi Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan Publik sudah dilakukan oleh beberapa perangkat daerah diantaranya adalah :
   1. Tahun 2018 telah dilakukan penyusunan SOP khusus untuk Sekretariat Daerah.
   2. Terdapat SOP pelayanan DPMPTSP berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 349/KEP/VIII/2018dimasing-masing bidang atau petugas pelayanan pada RSUD Massenrempulu.
   3. Terdapat SOP pelayanan dimasing-masing bidang atau petugas pada RSUD Massenrempulu, namun belum diformalkan melalui Keputusan Bupati.
   4. Terdapat SOP pelayanan perizinan dan non perizinan dan ditetapkan melalui Keputusan Bupati Nomor 349/KEP/VIII/2018 pada kantor DPMPTSP.

h. Akuntabilitas
   1. Penguatan sistem kinerja akuntabilitas keuangan telah dilaksanakan penguatan sistem kinerja akuntabiltas keuangan melalui Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2017 tentang Kebijakan Akuntansi Kab. Enrekang.
   2. Penerapan sistem keterbukaan informasi publik telah dilakukan melalui beberapa hal yakni :
      - ✓ Pengembangan *website* pemda serta sudah adanya Perbup No. 46 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Pemda kab. Enrekang, kemudian adanya Keputusan Bupati Kab. Enrekang No. 49/KEP/I/2018 tentang PPID Kab. Enrekang pada tahun 2017.
      - ✓ Telah dilakukan kerjasama secara formal dengan media cetak oleh Perangkat Daerah seperti Bappeda dan Litbang menjalin kerjasama dengan 2 media cetak serta bagian humas setda menjalin kerjasama dengan 12 Media Surat Kabar Harian dan beberapa Media mingguan dan bulanan.
   3. Penerapan Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah (SIPPD) telah dilakukan pengeloaannya oleh Bappeda dan Litbang sejak tahun 2016, dan dalam rangka pengeloaan dan penerapan

SPPD telah dibentuk Kelompok Kerja SIPD berdasarkan Keputusan Bupati pada tahun 2018.

i. Penataan Perundang-undangan

1. Optimalisasi penerapan Perundang-undangan serta regulasi lainnya dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan pubik telah dilakukan beberapa hal diantaranya :
   - ✓ Telah ada beberapa Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelenggaraan pemerintahan baik dalam bentuk Perda, Perbup, Keputusan Bupati.
   - ✓ Terkait dengan pelayanan publik, telah ada beberapa Peratuan Perundang-Undangan yang telah ditetapkan antara lain :
     - Perda Nomor 4 Tahun 2014 tentang Bangunan Gedung.
     - Perda Nomor 4 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan yang telah diubah dengan Perda Nomor 8 Tahun 2016.
     - Perda Nomor 6 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Di Kabupaten Enrekang, yang telah diubah dengan Perda Nomor 2 Tahun 2019.
     - Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2016 tentang Penataan, Pembinaan dan Pengawasan Toko Modern Kab. Enrekang.

2. Penyusunan regulasi pendukung operasionalisasi pelayanan publik telah dilaksanakan dengan beberapa hal yakni :
   - ✓ Kebijakan tentang pelaksanaan Gebyar Perizinan Massal dan Gratis.
   - ✓ Regulasi pendukung pelayanan perizinan dan non perizinan Perbup Pendelegasian Kewenangan No. 30 Tahun 2017.
   - ✓ Kemudian beberapa regulasi pendukung operasionalisasi pelayanan publik yang sudah diterbitkan diantaranya adalah :
   - ✓ Keputusan Bupati tentang Pemberian izin pengelolaan kayu pada hutan rakyat.
   - ✓ Keputusan Bupati tentang Pemberian izin Usaha Pertambangan (IUP) Operasional Produksi
   - ✓ Keputusan Bupati tentang Penetapan Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa.
   - ✓ Keputusan Bupati tentang Pembentukan POS Pelayanan Teknologi Tepat Guna.

- ✓ Keputusan Bupati tentang Pos Komando Terpadu Siaga Bencana.
- ✓ Keputusan Bupati tentang tim Percepatan Penerbitan Izin Lokasi dan Izin Usaha Perkebunan.
- ✓ Keputusan Bupati tentang Pembentukan Tim teknis DPMPSTP.
- ✓ Keputusan Bupati tentang Pembentukan Tim Reaksi Cepat Penanggulangan Kesehatan .
- ✓ Keputusan Bupati tentang Penetapan SOP DPMPTSP.

BAB II

GAMBARAN BIROKRASI PEMERINTAHAN DAERAH

1. Gambaran Umum Birokrasi Pemerintah Daerah Kab. Enrekang

A. Kondisi Geografis

Kabupaten Enrekang secara administrasi terdiri dari 12 Kecamatan yang tersebar dalam 112 Desa dan 17 Kelurahan dan memiliki luas wilayah sekitar 1.786,01 Km² atau 178.601 Ha. Luas wilayah Kabupaten Enrekang adalah ± 2.83 % dari wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Secara geografis Kabupaten Enrekang terletak pada posisi antara 3°14'36"-3 °50'0" Lintang Selatan dan 199°40'53" -120°6'33" Bujur Timur. Posisi ini terletak tepat di Jantung Provinsi Sulawesi Selatan. Secara Administrasi Kabupaten Enrekang juga terletak di poros tengah Trans Sulawesi melalui jalur Startegis Nasional untuk Pariwisata Daerah Destinasi Tana Toraja, terletak sekitar ± 240 km di sebelah Utara Kota Makassar dengan ketinggian bervariasi antara 47 meter sampai 3.329 Meter di atas permukaan laut dengan batas wilayah sebagai berikut:

⇒ Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja;
⇒ Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu;
⇒ Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidenreng Rappang;
⇒ Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Pinrang.

B. Pemerintahan

Berdasarkan UU Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan dengan berpedoman Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah maka untuk melaksanakan ketentuan tersebut Pemerintah Kabupaten Enrekang menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kab. Enrekang meliputi :

1. Sekretariat Daerah
2. Sekretariat Dewan
3. Inspektorat
4. 24 (Dua Puluh Empat) Dinas
5. 5 (Lima) Badan
6. 12 (Dua Belas) Kecamatan
7. 17 (Tujuh Belas) Kelurahan

C. Perangkat Daerah

Susunan dan Tipe Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang yang telah dibentuk dengan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2

No	Perangkat Daerah	Tipe	Kedudukan/Urusan/Fungsi
	Sekretariat Daerah	A	merupakan Sekretariat Daerah
	Sekretariat DPRD	B	merupakan Sekretariat DPRD
	Inspektorat Daerah	A	Menyelenggarakan urusan pengawasan
	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan
	Dinas Kesehatan	B	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan;
	Dinas Pekerjaan Umum	B	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum
	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Penataan Tata Ruang	C	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan, Kawasan Permukiman, dan Panataan Ruang
	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	C	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan urusan kebakaran;
	Dinas Penanaman	A	menyelenggarakan urusan

Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu		pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
Dinas Sosial	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial
Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang koperasi, usaha kecil menengah, tenaga kerja dan transmigrasi
Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana
Dinas Ketahanan Pangan	B	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketahanan pangan
Dinas Lingkungan Hidup	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup
Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	B	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa
Dinas Perhubungan Tipe	C	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perhubungan
Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika dan statistik
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan
Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata	A	, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepemudaan, olah raga dan pariwisata
Dinas	A	menyelenggarakan urusan

Perpustakaan dan Kearsipan		pemerintahan bidang perpustakan dan kearsipan
Dinas Peternakan dan Perikanan	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang peternakan dan perikanan
Dinas Pertanian	A	menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	B	melaksanakan fungsi penunjang perencanaan pembangunan Daerah, penelitian dan pengembangan
Badan Pengelola Keuangan Daerah	A	melaksanakan fungsi penunjang pengelola keuangan daerah
Badan Pendapatan Daerah	A	melaksanakan fungsi penunjang pendapatan daerah;
Badan Kepegawaian Daerah , Pendidikan dan Pelatihan	B	melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan

D. Kepegawaian

Pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kabupaten Enrekang adalah sebanyak 1.080 pegawai yang tersebar di 31 Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Daerah Kab. Enrekang dengan mayoritas pegawai merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 595 pegawai sebagaimana diuraiankan pada Tabel dibawah ini

Tabel 3

No	Perangkat Daerah	Pendidikan Terakhir												
		SD		SLTP		SLTA		Diploma		S1		S2		Jml
		L	*P*	*L*	*P*	*L*	*P*	*L*	*P*	*L*	*P*	*L*	*P*	
1	Sekretariat Daerah	-	-	1	-	17	12	1	2	25	15	4	4	80
2	Sekretariat DPRD	-	-	2	-	4	2	-	-	9	6	1	-	23
3	Inspektorat Daerah	-	-	-	-	2	2	-	-	7	4	2	1	18
4	Dinas Dikbud	2	-	1	-	8	11	-	4	24	13	1	1	65
5	Dinas Kesehatan	-	-	-	-	15	12	17	6	32	40	-	-	122
6	Dinas Pu	1	-	3	-	16	4	4	-	20	11	2	-	61

7	Dinas Perkim dan Penataan Tata Ruang	-	-	-	-	2	-	-	1	6	4	3	-	16
8	Satpol PP Praja dan Damkar	-	-	2	-	20	3	-	-	11	4	-	-	40
9	DPMPTSP	-	-	-	-	1	3	2	2	8	6	2	-	24
10	Dinas Sosial	-	-	-	-	3	-	-	1	11	10	-	-	25
11	Dinas Koperasi, UKM Nakertrans	-	-	-	1	3	-	-	-	6	9	2	-	21
12	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	-	-	-	-	5	4	-	-	2	10	1	-	22
13	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	-	-	-	-	3	1	-	3	10	11	-	-	28
14	Dinas Ketahanan Pangan	-	-	-	-	2	2	1	1	9	5	2	3	25
15	Dinas Lingkungan Hidup	1	3	2	1	12	10	-	5	7	5	2	1	49
16	Dinas Administrasi Kependudukan dan Capil	-	-	-	-	4	3	2	-	7	8	1	1	26
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	-	-	-	-	-	2	3	-	9	10	1	-	25
18	Dinas Perhubungan	1	-	5	-	11	-	2	1	6	4	1	-	31
19	Dinas Infokom dan Statistik	-	-	-	-	1	1	3	-	9	6	2	1	23
20	Dinas Perindang	-	-	1	-	2	1	-	-	10	10	2	-	26
21	Dispora dan dan Pariwisata	-	-	-	-	-	3	-	2	9	6	3	-	23
22	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	-	-	-	1	2	1	1	4	9	6	3	1	28
23	Dinas Peternakan dan Perikanan	-	-	-	-	9	1	4	2	6	14	3	-	39
24	Dinas Pertanian	-	-	-	-	3	4	1	1	15	13	4	1	42
25	Bappeda	-	-	1	-	3	2	1	1	9	5	3	1	26
26	Badan Pengelola Keuangan Daerah	-	-	2	6	-	-	-	1	10	8	1	2	30
27	Badan	-	-	-	-	8	-	3	1	7	8	2	-	29

	Pendapatan Daerah													
28	BKD dan Diklat	-	-	-	-	5	2	4	1	12	5	-	-	28
29	Badan Kesbangpol	-	-	1	-	4	4	-	-	6	4	-	-	19
30	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	-	-	-	-	6	1	-	-	7	3	1	-	18
31	RSUD Massenrempulu	1	1	1	-	7	16	3	4	8	6	-	1	48
	Jumlah Total	6	4	22	9	178	106	52	42	326	269	48	19	1.080

E. Kondisi Birokrasi

Dengan bergesernya sistem pemerintahan dari sistem Sentralisasi ke sistem Desentralisai, dimana pada saat itu terjadi perubahan besar dalam sistem dan tata pemerintahan, pemberian sebahagian kewenangan urusan pemerintah pusat ke daerah yang bertumpuh kepada daerah provinsi dan kabupaten / kota melalui kebijakan otonomi daerah yang diperkuat dengan lahirnya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam undang-undang ini subtansi dan semangat Otonomi Daerah tetap ada, sehingga penyelenggaraan pemerintahan di daerah semakin banyak dan kompleks, berbagai dinamika pemerintahan yang terjadi dengan berbagai kondisi pengelolaan birokrasi pemerintahan, sehingga perlunya dilakukan penataan penyelenggaraan pemerintahan melalui reformasi birokrasi, sebagaimana kondisi birokrasi pemerintahan daerah kabupaten Enrekang saat ini setelah dilakukan evaluasi implementasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2015-2019 serta pelaksanaan *asessment* kondisi birokrasi pemerintahan mengenai hal-hal baik dan yang belum baik serta permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah pada umumnya dan perangkat daerah pada khususnya yang terkait dengan 8 area perubahan reformasi birokrasi dalam" Mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dan bersih ", dan dapat kami deskripsikan sebagai berikut :

1. Keorganisasian

   Keberadaan beberapa perangkat daerah masih ada yang tidak tepat fungsi salah satunya seperti fungsi intelejen yang seharusnya berada pada Badan Kesbangpol, tetapi berada di Satpol - Damkar serta adanya tupoksi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Pelindungan Anak yang tumpang tindih dengan Tufokasi Perangkat Daerah lain,

juga terdapat struktur organisasi yang tidak tepat ukuran seperti pada Dinas Kesehatan terdapat 4 bidang sebelum dilakukan restrukturisasi, namun setelah restrukturisasi menjadi 3 bidang, Namun sudah lebih banyak Perangkat Daerah yang sudah tepat fungsi dan tepat ukuran bahkan kapasitasnya makin meningkat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Sistem Ketatalaksanaan

   Sistem ketatalaksanaan sudah berjalan, namun masih perlu dilakukan perbaikan dan peningkatkan terutama dalam hal penyediaan standar operational prosedur (SOP), karena masih lebih banyak perangkat daerah yang belum memiliki peta proses kerja yang dijabarkan dalam bentuk SOP-AP yang disusun secara formal berdasarkan Permenpan & RB Nomor 35 Tahun 2012, demikian juga dengan penerapan e-goverment, e-officer dimasing-masing perangkat daerah masih lemah baik dari segi sarana maupun sumber daya manusia, namun sudah ada beberapa sistem kerja yang diterapkan berbasis IT yakni sistem perencanaan dan monitoring menggunakan Simpepeda dan e-monev, sistem penatausahaan keuangan menggunakan SIKD, sistem pengadaan barang dan jasa, sistem pelayanan perizinan dan non perizinan, sistem pelayanan informasi pembangunan daerah berbasis website yang sudah dikembangkan oleh dinas infokom serta beberapa sistem dan aplikasi lainnya yang digunakan oleh beberapa Perangkat Daerah yang diadakan oleh pemerintah provinsi dan pusat.

3. Penataan Peraturan Perundang-undangan

   Sistem pengendalian penyusunan peraturan daerah (Perda) yang baru akan dibentuk rata-rata sudah memiliki Naskah Akademik (*policy paper*) baik Perda yang merupakan inisiatif eksekutif maupun legislatif, kemudian sudah dilakukan perubahan beberapa peraturan yang tidak harmonis dan sinkron dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi seperti Perda Nomor 9 tahun 2011 tentang Retribusi Jasa Umum yang telah diubah dengan Perda Nomor 4 Tahun 2017 (khusus Objek Pengendalian Menara Telekomunikasi), perubahan perda penyelenggaraan pendidikan, perubahan regulasi yang mengatur tentang retribusi perizinan tertentu seperti izin gangguan (HO) , namun masih perlunya

dilakukan identifikasi, analisis, pemetaan perundang-undangan lebih optimal lagi. Kemudian masih minimnya regulasi pendukung operasionalisasi dan pelaksanaan tupoksi yang dimiliki oleh Perangkat Daerah, namun sudah ada beberapa Perangkat Daerah yang sudah memiliki regulasi diantaranya Perda Bangunan Gedung di Dinas Perkim dan Penataan Ruang, Perda Penyandang Disabilitas di Dinas Sosial, Perda Perlindungan Perempuan dan Anak di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

4. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

   Manajemen kepegawaian belum berjalan maksimal berdasarkan Sistem Merid dimana promosi jabatan belum sepenuhnya didasarkan dari penilaian kinerja, penempatan pegawai dalam struktur organisasi, pemberian tunjangan serta penerapan sistem reward and funisment, belum tersedianya sistem informasi yang mudah diakses oleh pegawai, demikian juga dalam hal penerapan kode etik dan disiplin pegawai belum berjalan optimal, kemudian dalam pengembangan kompetensi pegawai terdapat sejumlah perangkat daerah yang dukungan anggarannya masih minim. Namun sudah tersedia dokumen Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) sebagai pedoman dalam penempatan, pengadaan pegawai serta penilaian jabatan.

5. Pengawasan

   Sudah dilakukan upaya pengawasan dalam hal penanganan gratifikasi dan pencegahan korupsi melalui pembentukan tim pendamping, tim koordinasi, tim monitoring dan pelaporan dalam hal pencegahan tindak pidana korupsi sejak tahun 2015 sampai 2018 baik yang dibentuk pada tingkat pemda maupun pada tingkat perangkat daerah, serta telah dibentuknya satgas saber pungli ditingkat pemda, namun hal ini belum terinternalisasi dan terpublikasi dengan baik dimasing-masing perangkat daerah, bahkan masih terdapat praktek-praktek korupsi yang terjadi dibeberapa Perangkat Daerah yang diproses oleh penegah hukum. Kemudian sistem pengawasan internal pemerintah dimasing-masing perangkat daerah belum berjalan maksimal, belum adanya regulasi tentang SPIP yang ada di setiap perangkat daerah, serta peran APIP dalam mendukunga pelaksanaan SPIP juga belum berjalan maksimal, belum adanya whitle blowing sistem danbelum

adanya pencanangan dan pembangunan zona integritas, zona WBK / WBBM dilingkup pemda Kab. Enrekang, namun jika terdapat rekomendasi APIP dan temuan BPK segera direspon dengan cepat dan baik oleh pemda khususnya perangkat daerah yang terkait.

6. Penguatan Akuntabiltas Kinerja

   Upaya penguatan akuntabiltas kinerja juga sudah dilakukan melalui berbagai kebijakan pembentukan tim penanganan pencegahan korupsi, namun belum berjalan optimal, kemudian media informasi berupa website sebagai bagian dari sistem akuntabilitas kinerja yang ada dimasing-masing perangkat daerah kurang terkelola dengan baik, namun sudah ada beberapa perangkat daerah yang sudah melakukan kerjasama dengan media cetak dan memamfaatkan papan informasi sebagai saran penyebarluasan informasi. Sudah dilaksanakan peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dan laporan keuangan sudah disusun berdasarkan standar akuntansi pemerintah, namun penilaian LAKIP Kab. Enrekang dengan nila C, sehingga masih perlu dilakukan upaya penguatan sistem akuntabilitas yang lebih maksimal.

7. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

   Penyelenggaraan pelayanan publik dibeberapa Perangkat Daerah belum didukung dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP), bahkan hampir semua perangkat daerah khususnya yang menyelenggarakan pelayanan publik belum memiliki maklumat layanan sebagai sebuah pernyataan komitmen untuk memberikan pelayana yang prima, kemudian petugas pelayanan yang ada dibeberapa unit penyelenggara pelayanan selama ini belum pernah mendapatkan penguatan seperti pelatihan peningkatan kapasitas sehingga belum sepenuhnya menerapkan budaya pelayanan yang prima. Namun salah satu bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan publik yang sudah dilakukan oleh perangkat daerah penyelenggara pelayanan publik seperti DPMPTSP, Dinas Kependudukan dan Capil serta Dinas Kesehatan melaksanakan survei kepuasan masyarakat atas pelayanan publik yang telah diberikan selama ini kepada masyarakat, bahkan DPMPTSP sudah melakukan SKM

secara periodik mulai tahun 2018 dan tahun 2019, dimana hasil survei yang telah dilakukan nilai indek kepuasan masyarakat yang diperoleh berdasarkan permenpan & RB Nomor 14 Tahun 2017 masih dibawah standar atau masih kurang baik.

8. Perubahan Mental (Mind Set dan Culture Set) Aparatur

   Upaya perubahan mental aparatur pada umumnya belum bejalan dan terlaksana dengan baik, masih terdapat beberapa hal-hal yang belum maksimal dilakukan seperti dalam hal penegakan displin pegawai yang masih bersifat seremonial dan normatif yang hanya disampaikan dan ditegaskan melalui rapat dan pertemuan di internal organisasi dan pada pelaksanaan apel baik yang dilaksanakan ditingkat PD maupun yang dilaksanakan di halaman kantor bupati serta melalui absensi kehadiran, mengenai hal ini masih perlu dilakukan upaya perubahan mental yang subtansial, objektif dan mengikat secara aturan sebagaimana dengan adanya Perbup tentang displin pegawai, disamping penerapan aturan kedisiplinan dengan tegas yang diserta dengan penerapan sistem reward and funisment.

F. Kebutuhan/Harapan pemangku kepentingan

Dari pencapain kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang periode *Road Map* Reformasi Birokrasi tahun 2015-2019, serta dengan melihat keinginan dan harapan para pemangku kepentingan secara umum terhadap kondisi birokrasi lingkup pemerintah daerah Kab. Enrekang 5 tahun sebagai berikut :

Tabel 4

No	Hasil Yang Diharapkan
Sasaran 1 Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	
Harapan Pihak Eksternal Pemerintah ;	
1	Efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dilingkup pemerintahan serta pengalokasiannya berdasarkan kebutuhan masyarakat
2	Penerapan dan pengembangan *e-Officer* dan *e-goverment* dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam hal pengelolaan keuangan
3	Dalam penyelenggaraan pelayanan publik disetiap Perangkat Daerah

	termasuk pada kantor-kantor kecamatan harus berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP) dan selalu menerapkan prinsip-prinsip *good and clean governance*
4	Pemahaman aparat mengenai perundang-undangan harus tetap ditingkatkan serta harus tetap konsisten untuk melaksanakan peraturan dan kebijakan yang telah ada
5	Perlunya dilakukan evaluasi kelembagaan dan tupoksi disetiap Perangkat Daerah secara berkala agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tetap harmonis dan sinergis.
6	Optimalisasai pelaksanaan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) untuk menghindari konflik kepentingan, penyalahgunaan jabatan dalam pengambilan kebijakan serta kedepan tidak terjadi lagi penyelewengan anggaran.
7	Kompetensi Aparat Pengawasan harus Tetap ditingkatkan
8	Perlunya penandatanganan fakta integritas untuk tidak korupsi dan pelaporan harta kekayaan bagi semua PNS tetap dilakukan secara periodik dan dapat diaksanakan secara konsisten
9	Pemerintah Daerah harus melaksanakan pendidikan, promosi dan kampaye anti korupsi dengan melibatkan organisasi masyarakat secara rutin
10	Nantinya Agenda reformasi birokrasi yang telah disusun oleh pemerintah harus disosialisasikan juga kepada masyarakat
11	Perlunya media informasi yang efektif dalam rangka transparansi dan keterbukaan pelayanan publik utamanya pelayanan kesehatan.
12	Diupayakan agar petugas yang memberikan pelayanan kepada masyarakat agar berstatus PNS agar dapat bekerja lebih profesional dan bertanggungjawab
13	Perlunya disiapkan media atau sarana pengaduan yang mudah diakses oleh masyarakat jika ingin menyampaikan keluhan atau saran dan masukan kepada pemerintah agar terdapat pelibatan masyarakat secara maksimal untuk melakukan monitoring dan evaluasi dalam penyelenggaraan pemerintahan termasuk pelibatan dalam hal proses perencanaan dan penganggaran
14	Diterapkannya mekanisme cek and balance bagi pelaksanaan pembangunan dilapangan yang langsung berhubungan dengan masyarakat secara ketat agar hasil pembangunan lebih maksimal.
Harapan Pihak Internal Pemerintah ;	

1	Perlunya segera dilakukan pengisian jabatan bagi pimpinan baik kepala dinas, sekretaris, kepala bidang dan seksi pada beberapa perangkat daerah.
2	Masih perlunya di laksanakan sosialisasi dan internalisasi manajemen perubahan baik kepada aparat pada khususnya maupun kepada masyarakat pada umumnya, dan bahkan masih ada pegawai yang belum memahami apa itu reformasi birokrasi
3	Perlu adanya kebijakan tentang *reward and funisment* bagi aparat.
4	Proses perencanaan, penganggaran dan pengawasan lebih partisipatif, terbuka dan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan
5	Penetapan Standar Kompetensi bagi ASN
Sasaran 2 Peningkatan Kualitas Pelayanan publik	
Harapan Pihak Eksternal Pemerintah ;	
1	Masih perlunya pengurangan biaya retribusi dan penyederhanaan persyaratan perizinan usaha dan non usaha
2	Perlunya dilakukan sosialisasi secara masif kepada masyarakat khususnya kepada pelaku usaha mengenai pelayanan OSS, karena masih banyak masyarakat yang belum memahami bentuk pelayanan tersebut.
3	Tersedianya wadah penyampaian pengaduan jika adanya permasalahan dan ketidakpuasan dalam hal pelayanan publik yang efektif dan efisien
4	Diupayakan agar petugas yang memberikan pelayanan kepada masyarakat agar berstatus PNS agar dapat bekerja lebih profesional dan bertanggungjawab
5	Optimalisasi dan pengembangan sarana dan prasarana serta sistem pelayanan mobil keliling bidang perizinan, Kependudukan, KB dan perpustakaan keliling
6	Perlunya ditingkatkan pelayanan kesehatan pada RSUD Massenrempulu termasuk dalam hal pengadaan tenaga medis khususnya Dokter Spesialis.
7	Tersedianya sarana penyampaian pengaduan jika adanya permasalahan dan ketidakpuasan dalam hal pelayanan publik yang efektif dan efisien.
9	Diupayakan agar petugas yang memberikan pelayanan kepada masyarakat agar berstatus PNS agar dapat bekerja lebih profesional dan bertanggungjawab

10	Masih perlunnya dilakukan peningkatan kompetensi dan perilaku bagi petugas pelayanan pada unit penyelenggara pelayanan publik seperti pada DPMPTSP, Dinas Kependudukan dan Dinas Kesehatan.
11	Perlunya penambahan tenaga medis khususnya bidang dan perawat disetiap Postu yang ada di Desa-desa.
12	Optimalisasi penerapan Sistem Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam pelayanan publik yang menyediakan informasi secara lengkap.
13	Adanya perubahan pola pikir pemerintah yang selama ini menggap dirinya sebagai penguasa namun ke pola pikir sebagai pelayan masyarakat.
14	Pelayanan publik yang dilakukan di DPMPTSP benar-benar harus terpadu satu pintu tidak perlu lagi masyarakat ke dinas –dinas lain untuk mengurus izin.
Harapan Pihak Internal Pemerintah ;	
1	Perlunya peningkatan sarana dan fasilitas kerja pada perangkat daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik dalam mewujudkan pelayanan prima
2	Perlunya penerapan Sistem *Reward dan punishment* pada semua khususnya kepada perangkat daerah yang memberikan pelayanan publik
3	Tetap dilakukan survei kepuasan masyarakat secara periodik agar tingkat pelayanan kepada masyarakat dapat terus diperbaiki secara berkesinambungan.
4	Pengembangan kompetensi dan budaya melayani melalui pelatihan, bimbingan dan studi comparative khususnya bagi petugas pelayanan dibeberapa perangkat daerah.
5	Masih perlunya dilakukan penguatan bagi organisasi pelayanan publik baik dari segi kewenangan, pengadaan sarana dan prasarana juga pengadaan pegawai.
Sasaran 3 Peningkatan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur	
Harapan Pihak Eksternal Pemerintah ;	
1	Peningkatan sumber daya aparatur dalam hal bidang teknis termasuk penguasaan IT
2	Penegakan Etika dan Kedisiplinan pegawai dilingkup pemerintah harus tetap ditingkatkan dan jika ada yang melanggar etika dan kedisiplinan diberikan sangsi tegas
3	Masih perlunya dilakukan secara berkelanjutan pembinaan mental

	dan kepribadian aparat sebagai pelayanan masyakat
4	Perlunya kerjasama antara Perangkat Daerah dalam melaksanakan program kegiatan agar kegiatan yang dilaksanakan lebih terpadu dan sinergis
5	Penguatan tenaga penyuluh pertanian baik dari segi kualitas utamanya dari segi kuantitasnya
6	Dalam pelaksanaan mutasi dan penempatan pegawai harus berdasarkan kompetensi dan ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing
7	Perlunya dimaksimalkan pengelolaan website yang ada dipemerintah agar masyarakat dapat mengakses informasi pembangunan dan laporan capaian kinerja pemerintah.
8	Penempatan PNS dalam strukutr organisasi perangkat daerah seharusnya disesuikan dengan latar belakang pendidikan dan kepangkatannya.
9	Penambahan Tenaga Dokter dan Paramedis dibeberapa Puskemas termasuk di RSUD Massenrempulu
10	Pengelolaan keuangan harus dilakukan secara tranparan dan akuntabel
11	Perlunya dilakukan penghematan penggunaan anggaran, dimana belanja-belanja pegawai dan pembangunan yang tidak urgen dan produktif dikurangi.
Harapan Pihak Internal Pemerintah ;	
1	Peningkatan kapasitas dan pembinaan kedisplinan staf masih harus tetap dilaksanakan dan disertai dengan kebijakan pemberian reward and funisment
2	Fungsi Bappeda dalam melakukan koordinasi dan singkronisasi program kegiatan antar perangkat daerah masih perlu ditingkatkan
3	Optimalisasi pelaksanaan sistem analisis dan pemetaan jabatan dengan baik termasuk penataan dan perbaikan sistem mutasi dan dilakukan berdasarkan kepangkatan dan kompetensi.
4	Penambahan Pegawai dibeberapa sektor dibeberapa perangkat daerah termasuk tenaga fungsional, juga peningkatan status kepegawaian petugas pelayanan pada SKPD pelayanan publik menjadi PNS
5	Optimalisasi penerapan standar kompetensi dan pengurukuran kinerja individu, dimana hasil pengukuran dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan karier pegawai

6	Memaksimalkan upaya peningkatan kemampuan PNS berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi profesi
7	Maksimalisasi upaya pelaksanaan penguatan akuntabilitas kinerja dan keuangan
8	Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) berbasis teknologi informasi (website) untuk mempublikasikan perencanaan, penganggaran dan capaian kinerja agar dapat di ketahui oleh publik
9	Agar penataan SDM harus berbasis kompetensi dan terintegrasi dengan pola pengembangan karier sehingga nantinya terjadi persaigan yang sehat antara aparat
10	Optimalisasi kegiatan pemberdayaan, pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat agar lebih kompherensif dan terintegrasi.
11	Pemberian tunjangan kepada ASN agar dilakukan secara berkesinambungan setiap tahunnya
12	Sistem promosi pada lingkup pemda dilakukan secara terbuka, kompetitif dan objektif

G. Permasalahan Birokrasi

I. Pemasalahan ditingkat Nasional (level Makro, Meso dan Mikro)

Pelaksanaan reformasi birokrasi ditingkat nasional baik dilevel makro, meso dan mikro selama ini masih menyisakan berbagai tantangan ke depan yang secara bertahap dan terus menerus harus diperbaiki. Beberapa permasalahan strategis yang masih harus diperbaiki melalui pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Birokrasi belum sepenuhnya bersih dan akuntabel dan beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain :
   a. Meskipun Indeks Persepsi Korupsi membaik, tetapi upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi belum memberikan hasil yang signifikan, hal disebabkan oleh masih rendahnya komitmen pimpinan di tingkat pusat dan daerah dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi
   b) Peran Aparat Pengawas Internal masih belum sepenuhnya mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan

bebas KKN, sehinggapenyelenggaraan pemerintahan belum mencerminkan penyelenggaraan yang bersih dan bebas KKN.

c) Manajemen kinerja masih belum sepenuhnya diterapkan, dimana kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah masih rendah. Hal ini ditandai dengan lemahnya keterkaitan antara input anggaran dengan kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih belum sepenuhnya berfokus pada hasil yang diharapkan dan dampak kemanfaatan yang ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung.

d) Manajemen pembangunan nasional belum berjalan secara optimal, dimanam penetapan indikator kinerja nasional dan kementerian/lembaga (K/L) belum didukung oleh sistem dan kelembagaan yang mantap. Antara sistem perencanaan, penganggaran, pengadaan, pelaporan, monitoring dan evaluasi, dan pengawasan belum sinergis dan terintegrasi.

8. Birokrasi belum efektif dan efisien dan beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

a) Tata kelola pemerintahan yang baik belum sepenuhnya diterapkan, dimana pemerintah belum sepenuhnya mampu membuka ruang serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan pembangunan. Pemerintah sebagai aktor kunci, belum sepenuhnya berperan dalam menciptakan sinergi pelaksanaan pembangunan, baik dengan masyarakat maupun dengan dunia usaha.

b) Pengadaan barang dan jasa masih belum dapat diselenggarakan secara efektif dan efisien, dimana masih banyak ditemukan kasus korupsi dalam pengadaan barang dan jasa, antara lain disebabkan oleh belum seluruh pengadaan dilakukan secara elektronik, serta pengawasan yang masih lemah.

c) Kelembagaan birokrasi pemerintah masih belum efektif, dimana kelembagaan birokrasi pemerintah masih dihinggapi permasalahan yang mendasar yakni ; organisasi gemuk, secara makro maupun mikro, *fragmented* dan tumpang tindih fungsi dan banyaknya Undang-undang yang mewajibkan

pembentukan lembaga (di pusat dan di daerah) yang berpotensi *over institution* dan tumpang tindih tugas dan fungsi.

d) Penerapan *e-government* belum berjalan efektif dan efisien pada seluruh birokrasi pemerintah, terjadi tumpang tindih sistem aplikasi, dan belum terintegrasi. Inefisiensi dalam pengembangan sistem informasi serta dalam pengadaan dan pemanfaatan infrastruktur TIK, masih sering terjadi.

e) Manajemen SDM Aparatur masih belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak terjadi penempatan ASN dalam jabatan yang tidak sesuai kompetensi, dan terjadi gap kompetensi pegawai yang ada dengan persyaratan kompetensi jabatan yang diduduki, sehingga kinerja/produktivitas belum optimal. Integritas PNS yang dinilai masih rendah, serta sistem remunerasi belum layak dan berbasis kinerja. Manajemen kinerja pegawai belum berjalan sehingga berdampak pada belum dapat dilaksanakannya identifikasi kelompok pegawai yang potensial (*talent pool*) untuk kaderisasi kepemimpinan. Sistem pembinaan karier pegawai belum dapat memberikan kejelasan karier pegawai yang memiliki prestasi baik. Dengan belum berjalannya manajemen kinerja juga berdampak pada perencanaan pelatihan kepada pegawai yang berorientasi pada pengembangan kompetensi belum dapat direalisasikan hampir di seluruh jajaran instansi pemerintah. Perbaikan gaji (remunerasi) masih terkendala dengan sistem pembayaran pensiun yang masih bergantung penuh dengan APBN.

f) Inefisiensi penggunaan anggaran yang masih dihadapkan pada beberapa kendala antara lain:
   - Belum terdapat standarisasi sarana dan prasarana aparatur yang komprehensif; sistem dan budaya yang mendorong efisiensi belum terbangun, dan
   - Besarnya biaya operasional yang tidak sebanding dengan kualitas pelayanan atau dampak pembangunan yang dihasilkan;
   - Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan masih belum mampu mendorong kinerja birokrasi, dimana penyempurnaan kurikulum dan metode pelatihan kepemimpinan pegawai ASN belum mampu mengawal dan mengakselerasi proses perubahan melalui reformasi birokrasi

serta memberikan kontribusi secara tidak langsung bagi kinerja organisasi.

9. Pelayanan publik masih belum memiliki kualitas yang diharapkan, dimana beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

a) Pelayanan perijinan masih belum berjalan efektif dan efisienProses kerja birokrasi yang rumit dan kewenangan yang terpencar di berbagai instansi, membuat pelayanan perijinan memakan waktu yang lama dan biaya yang tinggi. Sebagai contoh, waktu yang diperlukan dalam proses pelayanan perijinan di sektor perkebunan mencapai 939 hari, sektor kelistrikan mencapai 783 hari, dan sektor perhubungan mencapai 743 hari. Beberapa sektor lainnya juga memiliki persoalan yang serupa :

- Praktek pungutan liar (pungli) dalam pelayanan perijinan masih terjadi sehingga menghambat iklim usaha dan investasi
- Kejelasan biaya pelayanan belum sepenuhnya diterapkan dengan baik, karena masih banyak biaya-biaya lain yang tidak resmi muncul dalam praktik pelayanan perijinan. Karena itu praktik pelayanan perijinan di Indonesia, tidak hanya memerlukan waktu yang lama tetapi juga biaya yang tinggi;

b). Praktek manajemen pelayanan publik belum dijalankan dengan baik, dimana berbagai aspek manajemen pelayanan publik sebagaimana digambarkan pada Undang-Undang Pelayanan Publik, seperti standar pelayanan dan maklumat pelayanan, belum secara konsisten diimplementasikan. Masalah lainnya: rendahnya kompetensi petugas pelayanan, inovasi dan budaya pelayanan bermutu, serta penggunaan *e-services* sebagai sarana pendukung penyelenggaraan pelayanan yang belum merata. Disamping itu, masih terdapat *fragmented* dan tumpang tindih fungsi kelembagaan pelayanan.

4. Kemudian ditambahkan menurut Yuddy Crisnandi (Mantan Menpan & RB) pada tahun 2016 bahwa pengelolaan area perubahan yang terdapat dalam Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019 pada pemerintah daerah belum berjalan secara merata,misalnya di bidang SDM, selain masalah profesionalisme dan mentalitas yang belum memenuhi standar nasional, masih terdapat tren di sejumlah

pemda untuk terus menambah tenaga *outsourcing*dan honorer tanpa SOP dan kriteria yang baik, pasti dan transparan. Dan permasalahan lainnya kualitas pelayanan di unit-unit layanan publik di tingkat PD umumnya belum berorientasi pada aspek layanan yang cepat, murah, dan memberi kepastian. "Mentalitas ASN di daerah belum seluruhnya berorientasi pada aspek pelayanan, melainkan masih bermental penguasa. Bahkan disampaikan jika sampai saat ini belum ada instansi pemerintah yang mengintegrasikan sistem pengelolaan pengaduan masyarakat dalam aplikasi LAPOR!.

5. Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi pada tahun 2019 oleh Kemenpan & RB terdapat beberapa hal-hal khususnya yang terkait dengan akuntabilitas kinerja yang masih lemah, dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) belum diimplementasikan secara nyata dan konsisten, diantaranya:

   a) Kurangnya komitmen dalam mengedepan-kan akuntabilitas dari sisi kinerja sehingga akuntabilitas kinerja belum mendapat perhatian yang besar, terutama di tingkat Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
   b) Adanya beberapa peraturan perundang-undangan di bidang akuntabilitas kinerja yang kurang selaras;
   c) Belum adanya penetapan sanksi yang tegas bagi instansi pemerintah yang tidak menerapkan akuntabilitas kinerja;
   d) Masih belum tersosialisasikannya ke seluruh instansi pemerintah tentang kebijakan di bidang akuntabilitas;
   e) Adanya keterbatasan kapabilitas SDM di bidang akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah serta;
   f) Masih belum terintegrasinya Sistem AKIP dengan sistem perencanaan nasional dan sistem penganggaran.

II. Pemasalahan ditingkat Pemerintah Daerah (level Mikro dan Instansional)

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kerangka kerja berdasarkan *Road Map* tahun 2015-2019 belum berjalan dengan baik mulai dari tingkat pemerintah Daerah maupun pada level mikro maupun instansional, dimana masih terdapat sejumlah permasalahan mendasar dan merupakan tantangan kedepan yang secara bertahap

harus diperbaiki sampai sasaran reformasi birokrasi bisa tercapai dengan baik diantaranya adalah :

1. Terjadi miss koordinasi dan miss komunikasi dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi, dimana staf yang pernah mengikuti berbagai bimbingan dimutasi ke PD lain.
2. Belum pernah dilakukan bimbingan bagi Tim Pengarah dan Pelaksana Reformasi Birokrasi.
3. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang diadakan oleh BAKN pada tahun 2012 belum terkoneksi dengan masing-masing PD, dan saat ini baru hanya terkoneksi antara BKD-DIKLAT dan BKN Pusat.
4. Tuntutan peningkatan kualitas kerja dan kedisiplinan Pegawai belum sejalan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.
5. Belum dilakukannya secara maksimal pengintegrasian perencanaan desa dengan musrenbang reguler.
6. Sistem perencanaan belum terkoneksi dengan sistem penganggaran
7. Masih tingginya konflik kepentingan sehingga petugas terkadang bekerja sampai diluar jam kerja dalam memberikan pelayanan pencetakan dokumen.
8. Masing-masing bidang belum bisa bekerjasama dengan baik, masih adanya ego sektoral di bidangnya masing-masing.
9. Permasalah utama yakni Kab. Enrekang belum mendapatkan opini WTP dari BPK.
10. Masih rendahnya nilai LAKIP pada tahun 2018 dengan kategori C.
11. Sudah tidak adanya tunjangan kinerja pada tahun 2019.
12. Belum adanya sistem *reward and funisment* bagi petugas penagihan pajak dan retribusi
13. Penempatan staf pada Dinkes masih ada yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
14. Petugas teknis kesehatan yang ada sudah hampir 10 tahun belum mendapatkan pelatihan teknis untuk penyegaran pengetahui teknisnya.
15. Prasarana kantor masih ada yang sudah tidak layak.
16. Sistem informasi Puskesmas belum terkoneksi ke Dinkes.
17. Belum terintegrasinya semua sistem aplikasi yang ada dalam lingkup Pemda kab. Enrekang.

18. Belum maksimalnya sarana dan prasaran TIK
19. Masih kurangnya SDM Aparatur dibidang TIK.
20. Masih rendahnya kesiplinan aparatur baik dari segi kedisiplinan kerja maupun mengikuti kegiatan apel dan upacara.
21. Tata Kelola dan dukungan kebijakan pemamfaatan sistem informasi berbasis electronik yang ada di Kab. Enrekang belum maksimal sehingga nilai SPBE tahun 2018 masih rendah.
22. Keberadaan PPID Pembantu di masing-masing PD belum bekerja secara maksimal.
23. Dalam pemprosesan izin dan non izin masih terkendala dengan aturan dari pusat yang tumpang tindih.
24. Masih kurang dukungan anggaran biaya dalam penerapan sistem OSS sehingga staf harus belajar secara otodidak dalam penepananya.
25. Tim Teknis yang di bentuk di DPMPTSP belum diberikan honor.
26. Secara umum kualitas maupun kuantitas SDM yang ada di DPMPTSP masih rendah.
27. Masih tumpang tindik antara tupoksi Bidang Promosi Penanaman Modal dengan Bagian Perekonomian / Pembangunan dan beberapa PD lainnya khususnya yang terkait dengan kegiatan promosi potensi daerah.
28. Bidang Penanaman Modal belum bekerja secara efektif sejak dibentuknya kelembagaan DPMPTSP.
29. SDM yang ada pada Dinas Perindang masih kurang baik dari segi kualitas dengan keilmuan yang spesifik maupun kuantitasnya terkhusus pada bagian kepegawaian.
30. Sarana dan prasarana pendukung pengembangan IT dalam pelaksanaan tupoksi PD masih minim, bahkan masih ada yang belum memiliki infrasturkur dasar penggunaan IT dilingkup PD.
31. Masih kurangnya sarana kendaraan dinas untuk mendukung pelaksaan kegiatan dinas perindang dilapangan.
32. Alokasi anggaran untuk kegiatan pelayanan publik serta peningkatan kompetensi pegawai hampir disemua PD masih rendah.
33. Pelayanan Perpustakaan Digital belum berjalan secara maksimal dan masih perlu pengembangan judul buku.
34. Sistem pendataan dan data *base* penerima pelayanan yang ada di beberapa PD berjalan maksimal dan belum tersedia secara

lengkap, termasuk pendataan serta penyediaan data masyarakat kurang mampu.

35. Masih sulitnya membentuk mental dan Kedisplinan Aparatur secara optimal jika tidak disertai dengan adanya peningkatan kesejahteraan Pegawai melalui kebijakan insentif.
36. Masih kurangnya tenaga SDM khususnya dalam hal teknis seperti konselor, Psikolog dan fsikiater pada Dinas PP-PA.
37. Penempatan PNS dalam jabatan masih belum sesuai standar kompetensi serta kadang belum memehuni syarat kepangkatan dan latar belakang kependidikan.
38. Masih rendahnya kedisplinan pegawai kadang terlambat masuk kantor dan mengikuti apel pagi, kedisplinan pegawai terbentuk bersifat situasional.
39. Sarana dan Prasarana kerja termasuk kendaraan dinas masih minim dibeberapa PD.
40. Hampir semua PD tidak melakukan absensi melalui cheklock disebabkan adanya kerusakan mesin, sehingga absensi kehadiran pegawai hanya dilakukan secara manual tandatangan.
41. Masih terdapat ketimpangan program kegiatan khususnya pengelolaan air bersih yang seharusnya dilaksanakan di Dinas PU bukan di Dinas Perkim dan Penataan Ruang.

BAB III

CAPAIAN DAN ISU STRATEGIS

A. Kemajuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

I. PEMERINTAH PUSAT

Telah berbagai kemajuan dan capaian yang dilakukan oleh pemerintah pusat baik pada tingkat kebijakan nasional pada level makro dan meso yang juga berdampak pada perubahan ditingkat mikro dalam rangka pelaksanaan agenda reformasi birokrasi dibeberapa bidang baik dalam bentuk pelaksanaan kegiatan maupun dalam hal pengambilan kebijakan diantaranya yakni ;

1. Terkait penganggaran berbasis kinerja, pemerintah menjalankannya dengan menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). Dengan menerapkan SAKIP, program dan kegiatan pemerintahan dilakukan secara efektif yang akan berdampak pada efisiensi anggaran negara.
2. Terobosan lainnya yang sedang dikerjakan pemerintahan saat ini dengan membangun Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Tujuannya untuk menghilangkan hambatan kebijakan dan aturan yang selama ini biasa terjadi antar pemerintahan dan lembaga. Melalui SPBE akan menyatukan e-budgeting, e-goverment, dan berbagai aplikasi yang dimiliki oleh setiap lembaga dan pemerintahan menjadi terkoneksi satu dengan lainnya. Dari sini akan muncul dengan sendirinya transparansi agar pemerintahan dapat bekerja dengan cepat,"
3. Meneruskan, konsep *the new public service* di Indonesia lebih berorientasi pada kepercayaan publik, menjembatani harapan rakyat, membuka partisipasi sosial dalam pemerintahan, menyegarkan lagi birokrasi publik, serta membangkitkan legitimasi bagi pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut, konsep the new public service di Indonesia harus semakin berkembang melalui *open government*,". Dimana konsep ini melahirkan Mall Pelayanan Publik (MPP), juga sejalan dengan dibangunnya sistem *Online Single Submission* (OSS) pelayanan perizinan usaha, operasional dan komersial yang dilaksanakan di PTSP, serta dapat

diakses oleh perlaku usaha melalui online secara terbuka dan tidak dibatasi oleh ruang dan waktu pelayanannya.

4. Menurut apresiasi dari salah seorang penulis bahwa rasanya tidak cukup adil, apabila usaha-usaha yang telah dilakukan pemerintah untuk melakukan *bureaucracy reform tidak diberikan* apresiasi denganberdasarkan pertimbangan seobjektif mungkin dimana 3 (tiga) dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi dapat dikatakan cukup berhasil dengan ulasan sebagai berikut : ulasannya:

   a. Kelembagaan

      Sektor kelembagaan dapat dikatakan sebagai area perubahan yang berhasil direalisasikan. Diawali oleh Kementerian Keuangan yang telah melakukan restrukturisasi kelembagaan melalui perubahan, pembentukan, dan penggabungan unit-unit kerjanya. Diikuti oleh Kemenpan RB yang memangkas beberapa unit eselon I dan eselon II di lingkungannya. Demikian halnya yang dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara, yang menghapus beberapa jabatan bahkan sampai tingkat eselon IV. Baru-baru ini, ada 6 Kementerian/Lembaga yang mengusulkan restrukturisasi kelembagaan yaitu Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan), Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Perumahan Rakyat (Kemenpera), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dan Kementerian BUMN.

      Reformasi kelembagaan ini erat kaitannya dengantujuan efisiensi pemerintahan, salah satunya dengan menekan belanja pegawai/pejabat yang menduduki jabatan-jabatan tertentu. Dengan jumlah jabatan yang semakin rasional, maka kinerja yang dihasilkan juga sejalan dengan beban yang dikeluarkan oleh pemerintah. Selain itu, efektivitas pun dapat terwujud, karena semakin sedikitnya alur tata kerja yang ditempuh sebagai konsekuensi dari dihapusnya jabatan-jabatan tertentu dalam organisasi, dimana puncaknya adalah ketika pemerintah menghapuskan (gabung atau bubar) 10 (sepuluh) Lembaga Non Struktural (LNS)yang keberadaannya dianggap “ada dan tiada”. Alasan lain pembubaran atau penggabungan LNS yaitu karena tugas dan fungsinya

tumpang tindih dengan lembaga lain, lembaganya sudah tidak aktif, bahkan ada yang belum pernah dibentuk. Adapun LNS yang digabungkan atau dibubarkan antara lain adalah Komisi Hukum Nasional (KHN) serta P3D dialihkan ke Kementerian Hukum dan HAM, Dewan Buku Nasional (tugas dan fungsinya dialihkan ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan), Dewan Penerbangan dan Antariksa Nasional (DEPANRI) yang tugas dan fungsi perumusan kebijakannya dialihkan ke Kementerian Riset dan Teknologi, dan beberapa LNS yang lain yang dibabuarkan berdasarkan Perpres Nomor 116 Tahun 2016 yakni :

1. Badan Benih Nasional
2. Badan Pengendali Bimbingan Masal
3. Dewan Pemantapan Ekonomi dan Keuangan
4. Komite Pengarah Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus, Pulau Batam, Pulau Bintan, Pulau Karimun.
5. Tim Nasional Pembakuan Nama Rupabumi.
6. Dewan Kelautan Indonesia.
7. Dewan Nasional Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (Dewan Nasional).
8. Badan Koordinasi Penataan Ruang Nasional.
9. Komisi Nasional Pengendalian Zoonosis

b. Tata Laksana

Tata laksana erat kaitannya dengan manajemen organisasi. Awalnya, Kementerian Keuangan telah memberikan contoh perubahan ketatalaksanaan dengan membuat ribuan *Standard Operating Procedure* (SOP) sebagai pedoman untuk menghilangkan *red tape practices* dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, yang kemudian diikuti oleh institusi-institusi lainnya.Saat ini, ketatalaksanaan aparatur pemerintah disederhanakan, ditandai oleh mekanisme, sistem, prosedur, dan tata kerja yang tertib, efisien, dan efektif, melalui pengaturan ketatalaksanaan yang sederhana. Adagium populer "*kalau bisa diperlambat, kenapa harus cepat?"* perlahan memudar. Standar operasi, sistem, prosedur, mekanisme, tata kerja, hubungan kerja dan prosedur kerja dituangkan dengan jelas bahkan dibungkus dengan aturan

formal. Proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pengendalian dilakukan dengan seksama.

Penerapan perkantoran elektronis dan pemanfaatan teknologi informasi (*e-government*) juga mulai banyak dipraktekkan. Beberapa yang populer antara e-LPSE untuk pengadaan barang dan jasa, SAPK untuk pelayanan kepegawaian, pelayanan imigrasi *online*, dan lain sebagainya. Birokrasi kian ditata menjadi efisien, efektif, transparan, akuntabel, dan hemat. *Paperless principe* yang lazim digunakan di perusahaan swasta juga banyak di-*adopt* oleh birokrasi kita.

Fenomena lain yang juga menarik ialah banyaknya unit organisasi pemerintah yang mempunyai potensi penerimaan keuangan negara, yang statusnya didorong menjadi unit korporatisasi dalam bentuk Badan Layanan Umum (BLU), BHMN, BUMD, Perum, Persero, UPT, UPTD, atau bentuk lainnya.

c. SSDM Aparatur

Profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, transparan, dan mampu mendorong mobilitas aparatur antar daerah, antar pusat, dan antara pusat dengan daerah, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan diharapkan dapat dicapai dari reformasi di sektor ini. Penulis berpendapat, di area SDM Aparatur perubahan demi perubahan telah banyak dilakukan. Diawali dari sistem rekrutmen yang relatif bersih dan minim (karena belum dapat dikatakan bebas) dari KKN, yang telah dimulai sejak medio 2000-an.Dewasa ini, dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi, rekrutmen calon birokrat bahkan dilakukan dengan menggunakan komputer sebagai alat bantu (*computer assisted test*), sehingga tidak dapat direkayasa. Hal ini semata-mata dilakukan untuk mendegradasi kemungkinan kecurangan, penyimpangan, manipulasi, maupun tindak KKN dalam pelaksanaan rekrutmen.

5. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia pada 2018. Tahun ini IPK Indonesia naik tujuh peringkat ke posisi 89 dari 180 negara

menurut Transparency International Indonesia merilis Corruption Perceptions Index (CPI) atau Indeks Persepsi Korupsi (IPK) , dimana untuk kawasan ASEAN, Indonesia berada di peringkat ke-4. Posisi pertama ditempati Singapura dengan skor 82, disusul Brunai Darusalam diperingkat ke-2 dengan skor 62, dan Malaysia di posisi ke-3 dengan skor 47.

6. Peringkat kemudahan berusaha di Indonesia mengalami penurunan dari yang sebelumnya di peringkat ke-72 menjadi 73 dari 190 negara. Meski turun, nilai indikator EoDB Indonesia mengalami peningkatan 1,42 menjadi 67,96. khususnya di tiga indikator, yaitu *starting a business*, *getting kredit* dan *registering property*. Sebagai hasil dari serangkaian reformasi terbaru, nilai Doing Business Indonesia, yaitu ukuran mutlak kemajuan suatu negara menuju praktik terbaik global, naik menjadi 67,96 dari 66,54 pada tahun lalu, yang merupakan kenaikan di atas rata-rata global. Indonesia berada di peringkat 73 dunia dalam hal kemudahan melakukan usaha.

7. Indonesia memiliki kinerja yang baik di bidang penyelesaian kepailitan, - dengan tingkat pemulihan sebesar 65 sen per dolar, hampir dua kali lipat rata-rata regional sebesar 35,5 sen. Indonesia menempati peringkat ke 36 di bidang ini.

8. Dalam rangka pengembangan Sumber Daya Aparatur pemerintah telah mengeluarkan Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang pendoman pengukuran Indeks Merit Sistem oleh Instansi Pemerintah, dimana hal ini sudah menjadi kewajiban dalam rangka percepatan reformasi birokrasi melalui penataan sumber daya manusia yang berdasarkan prinsip meritokrasi serta adanya pengukuran tentang indek profesionalitas Pegawai.

9. Adanya Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016, dimana Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PANRB) mendapat mandat untuk mengkoordinasikan Program Gerakan Indonesia Melayani (GIM), sebagai bagian dari Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM), yang meliputi lima gerakan. Empat gerakan lainnya adalah Gerakan Indonesia Bersih, Gerakan Indonesia Tertib, Gerakan Indonesia Mandiri, dan Gerakan Indonesia Bersatu dan akhirnya melahirkan Inovasi yang diakui Internasional Dalam pagelaran United Nations Public Service

Award (UNPSA) 2019 yang diselenggarakan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dimana inovasi Peta Bencana.id milik Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) meraih juara pertama. Penghargaan itu sebagai pengakuan dunia paling prestisius atas keunggulan dalam inovasi pelayanan publik. Sebelumnya, inovasi pelayanan publik dari Indonesia juga menjadi juara UNPSA 2018 yakni sistem Early Diagnosis and Treatment (EDAT) dari Teluk Bintuni.

10. Diterbitkan Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik di Lingkungan Kementrian, Lembaga dan Pemerintah Daerah tahun 2016, kemudian dimanifestasikan dalam program kegiatan One Agency One Innovation yakni melaksanakan Gerakan Satu Instansi Satu Inovasi dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, melakukan Replikasi (Studi Tiru) Inovasi dalam Percepatan Pelayanan Publik serta dan telah melahir :
    - Tahun2016: 2.476 Inovasi
    - Tahun 2017 2.824
    - Tahun 2018 3.156

    Sampai menominasikan Inovasi Terbaik kedalam TOP 99, TOP 50, TOP 35, dan TOP 25.
11. Tahun 2017 telah dilakukan penyelarasan di seluruh Kementerian/Lembaga melalui PP 17/2017 dengan memanfaatkan Aplikasi Krisna. Untuk pemerintah daerah sedang dilakukan pendampingan penerapan aplikasi SEPAK@T kepada sekitar 21 Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/Kota bersama Kemen PANRB, BPPT, serta BPKP dan akan bertambah lagi sekitar 370 Pemerintah Daerah.
12. Serta beberapa kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah Pusat melalui kemetrian dan kelembagaan yang ada yang terkait dalam 8 area perubahan reformasi birokrasi.

II. PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Telah berbagai kemajuan dan capaian yang dilakukan oleh pemerintah provinsi sulawesi selatan pada level mikro yang juga berdampak pada perubahan ditingkat instansional, dalam

pelaksanaan agenda reformasi birokrasi dibeberapa bidang baik dalam bentuk pelaksanaan kegiatan maupun dalam hal pengambilan kebijakan, adapun kemajuan yang dimaksud dapat digambar secara makro diantaranya adalah :

1. Hasil survei Penilaian Integritas tahun berdasarkan survei BPS dengan KPK dalam hal budaya anti korupsi, Sulsel mendapatkan nilai 74 dari nilai tertinggi 86. Untuk kategori pengorganisasian anti korupsi, Sulsel mendapatkan nilai 82 dari nilai tertinggi 86. Sedangkan, untuk Integ ritas pejabat , Sulsel juga mendapat nilai 74.
2. Tidak hanya itu, Ombudsman RI juga memberikan penilaian terbaik terhadap Pemprov Sulsel dalam hal pelayanan publik. Sulsel juga adalah peraih penghargaan Prasamya Purna Karya Nugraha, dengan pataka yang lengkap.
3. berdasarkan hasil survei, 10 provinsi yang dalam kategori maladministrasi rendah, dengan rentang nilai antara 4,38 sampai 6,25, Provinsi Sulawesi Selatan mendapat indeks maladministrasi kategori rendah, yakni 5,30. Dimana dari hasil survei tersebut, Provinsi NTT menjadi Provinsi terendah indeks maladministrasinya yakni 4,87. Dan yang tertinggi ditempati oleh Provinsi Banten dengan Indeks Maladministrasi tercatat 5,52.
4. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia atau BPK RI memberikan penilaian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada Laporan Hasil Pemeriksaan Keuangan Pemerintah Provinsi Sul-sel Tahun2018.
5. Penilaian SAKIP tahun 2017 yang diperoleh oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan Predikat B dengan nilai 62,04, dan boleh dikatakan sebagai pencapaian yang sangat baik.
6. Serta beberapa kemajuan dan capaian lainnya yang telah diraih oleh pemerintah provinsi sulawesi selatan selama periode 2015-2019 pelaksanaan reformasi birokrasi di provinsi sulawesi selatan, namun kami belum dapat menuraikan semua capaian dan kemajuan yang ada.

III. PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG

Kemudian sudah berbagai kemajuan dan capaian yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kab. Enrekang di level mikro yang juga berdampak pada perubahan ditingkat instansional, dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi diberbagai bidang khususnya yang terkait dengan 8 area perubahan baik dalam bentuk pelaksanaan kegiatan maupun dalam hal pengambilan kebijakan, adapun kemajuan yang dimaksud akan diuraikan dibawah ini yakni :

1. *Organisasi :*
   a) Evaluasi kelembagaan sudah dilakukan tahun 2019, hasilnya 20 PD menyampaikan hasil evaluasinya, 8 OPD yang masih perlu perbaikan, dan 11 yang belum menyampaikan.
   b) Penguatan Unit Kerja Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan dilakukan melalui kegiatan-kegiatan peningkatan SDM seperti Bimbingan Teknis, *coacing* klinik baik yang dilaksanakan oleh pusat maupun pemerintah provinsi.
   c) Keorganisasian Bappeda - Litbang sudah tepat fungsi dan tepak ukuran organisasinya.
   d) Kapasitas Bappeda - Litbang makin meningkat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
   e) Hampir sudah tidak ada peraturan perundang-undangan yang dianggap tumpang tindih yang mengatur tentang tupoksi di setiap PD
   f) Stuktur Organisasi disejumlah PD sudah dianggap tepat fungsi dan tepat ukuran.
   g) Kedudukan PNS dalam struktur organisasi hampir di setiap PD sudah tidak ada yang menyalahi aturan.
   h) Pengembangan kemitraan organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dengan melakukan kerjasama dengan pihak Coca Cola dan menerima bantuan hibah manajemen penggunaan internet.
   i) Dalam pembentukan forum pertukaran pengetahuan dan informasi serta dalam rangka penguatan kelembagaan pada Dinas Peternakan dibentuk kelompok masyarakat pembudidaya ikan pada tahun 2014 – sekarang, juga kelompok masyarakat pengawas perairan sebanyak 12

kelompok 1 kecamatan untuk 1 kelompok. Keberadaan kelompok ini ditetapkan dengan Keputusan Kepala PD atas nama Bupati.

2. *Sumber Daya Manusia :*
   a) Telah dilaksanakan evaluasi jabatan pada tahun 2018.
   b) Telah dilakukan beberapa relokasi dan mutasi pegawai yang dilaksanakan sejak tahun 2014, dimana sebelumnya dilakukan uji kompetensi melalui penilaian pegawai kerjasama dengan BKN.
   c) Penerapan standar kompetensi akan dioptimalkan dengan akan diterbitkannya Perbup tentang Standar Kompetensi pada tahun 2019.
   d) Telah dilakukan pengembangan Diklat peningkatan PNS berbasis kompetensi baik melalui Diklat Struktural seperti Latpim maupun fungsional.
   e) Pelaksanaan diklat sertifikasi guru beberapa kali dilaksanakan oleh LPMP, Unismuh dan UIN.
   f) Diklat sertifikasi profesi belum sepenuhnya dilaksanakan baru sebatas sertifikasi guru yang sudah beberapa kali dilaksanakan kerjasama dengan LPMP, Unismuh dan UIN serta telah diikuti oleh beberapa orang PNS seperti pada Dinas Kesehatan untuk STR, dan Dinas Pertanian untuk Japung yang juga bekerjasama dengan lembaga yang berkompoten.
   g) Telah dilakukan setiap tahun Sertifikasi oleh Pemda Kab. Enrekang khusus bagi Bendahara dan PPTK Unit kerja seperti di Badan Pengelola Keuangan Daerah , Badan Pendapatan Daerah, Bappeda-Litbang, LPSE dan beberapa unit kerja lainnya.
   h) Penyusunan Anjab dan Evjab sudah dilakukan dengan kerjasama pihak BAKN.
   i) Telah dilaksanakan pengadaan PNS pada tahun 2014, 2017 dan 2018 untuk tenaga medis, pendidikan dan teknis sebanyak 253, dan pada tahun 2019 ini sudah menerima SK pengangkatan.
   j) Sudah dilakuan pengisian lowongan jabatan secara terbuka, dalam kurun waktu 4 tahun ini sudah dilakukan sebanyak 3

kali serta dalam pelaksanaannya selalu dipublikasikan melalui media surat kabar dan electronik.

k) Standar Kompetensi sudah diatur dan disusun dalam ANJAB.

l) Sudah terdapat analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah disusun kerjasama dengan BKN Provinsi pada tahun 2017 disemua PD untuk menentukan kebutuhan pegawai, peta jabatan serta nilai jabatan kedepan.

m) Keberadaan pegawai yang ada pada struktur organisasi di Bappeda-Litbang sudah terisi semuanya.

n) Kedudukan PNS dalam struktur organisasi hampir sudah tidak ada lagi yang menyalahi aturan.

o) Pelaksanaan bimtek sesuai kompetensi pernah dilakukan oleh BPKD yakni bimtek pengelolaan keuangan bagi bendahara pengeluaran tahun 2018.

p) Dispenda dalam meningkatkan kompetensi bagi para bendahara penerima dibeberapa PD yang mengelola PAD pernah melaksanakan Bimtek bendahara penerima..

q) Pemberian reward pada dinas kesehatan dilakukan pada saat peringatan hari kesehatan dengan memberikan piagam serta insentif kepada petugas kesehatan di puskesmas yang berprestasi, kemudian secara rutin juga diadakan seleksi tenaga kesehatan teladan di tingkat puskesmas untuk mengikuti seleksi ditingkat provinsi sampai ke pusat.

r) Dalam rangka peningkatan kompetensi bidang infokom, beberapa pejabat sudah mengikuti Bimtek Jurnalis *On Line* setiap tahun yang dilaksanakan oleh Kementrian.

s) Rata – rata PD melakukan upaya pengembagan kompetensi pegawai dengan mengutus pengawai untuk mengikuti pelatihan kompetensi yang dilaksanakan diluar daerah baik dilaksanakan oleh provinsi, pusat maupun swasta.

t) Hampir rata-rata Pimpinan PD telah melakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala melalui Rapat Monev.

u) Telah dilaksanakan bimtek atau pelatihan secara rutin tentang strategi pengembangan perpustakaan dan TIK untuk desa dan sekolah (khusus pengelola perpustakaan) pada tahun 2015-2018.

v) Hampir semua PD sudah melakukan penilaian kinerja pada akhir tahun, kemudian jika terdapat pegawai yang hasil penilaiannya kinerjanya baik beberapa pimpinan PD mengusulkan namanya kepada Bupati untuk dipromosikan serta diberikan reward berupa memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan SDM keluar daerah, dan ada juga yang memberikan kemudahan bagi yang bersangkutan untuk mengikuti tugas belajar, demikian juga sebaliknya jika terdapat pegawai yang hasil penilaian masih rendah pimpinan melakukan pemanggilan untuk mendapatkan pembinaan serta dilakukan pemotongan tunjangan, pada saat masih adanya TP seperti yang dilakukan pada dinas Koperasi dan UKM.

w) Pernah dilaksanakan *training publik speaking* oleh DPP-PA untuk organisasi perempuan pada tahun 2017 dalam rangka peningkatan kompetensi bagi perempuan.

x) Pernah dilaksanakan Bimtek kepada aparat desa seperti Bimtek Siskeudes sebagai upaya penguatan kompetensi bagi aparat desa dalam pengelolaan keuangan desa.

y) Pemberian *Reward* dilakukan setiap tahunnya kepada Desa melalui lomba desa tingkat kabupaten oleh Dinas PMD.

z) Pimpinan BPBD sementara mempersiapkan pembuatan format-tabel penilaian profesionalisme ASN berdasarkan Permenpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuruan Indeks Profesionalitas ASN.

aa) Pernah dilakukan pemberian sanksi pada Satpol PP dan Damkar kepada 2 orang pada tahun 2018 dan 2 orang pada tahun 2019 bagi tenaga honorer yang pada akhirnya diberikan sanksi pemecatan setelah sudah diberikan peringatan dan pembinaan beberapa kali namun tidak diindahkan dan tidak berubah.

bb) Dalam rangka peningkatan kompetensi pada dinas PU pernah mengutus salah satu pegawai yang diutus untuk mengikuti PJU serta setiap tahun bekerjasama dengan LPJK dan Dinas Perkim-TR melakukan pelatihan sertifikasi kompetensi pekerja untuk semua jenis pekerjaan konstruksi.

cc) Penerapa budaya kerja positif dilaksanakan oleh pegawai yang bekerja keras dalam pengelolaan Asset sehingga Kab. Enrekang mendapatkan Opini BPK dengan WTP.

dd) Pimpinan pada dinas PU selalu melakukan upaya promosi staf yang berkinerja baik secara formal maupun informal kepada pengambil kebijakan.

ee) Unsur pimpinan pada dinas Perkim-TR selalu memberikan *reward* dan penghargaan kepada bawahan pada setiap moment lebaran dengan memberikan Parsel lebaran.

ff) Upaya peningkatan kinerja dan penciptaan budaya kerja positif pegawai pada Dinas Perkim-TR dicapai dengan bekerja keras dalam pencapaian opini BPK tahun 2019 dengan predikat WTP.

gg) Informasi kepegawaian mengenai kenaikan pangkat dan gaji berkala pada dinas ketahanan pangan disampaikan kasubag kepegawaian melalui wa grub, dimana terdapat sistem kontrol yang dimiliki oleh kasubag kepegawaian mengenai informasi tersebut.

hh) Upaya peningkatan kompetensi pada Dinas Perhubungan, dengan mengutus salah seorang pegawai untuk mengikuti bimtek transaksi non tunai pada tahun 2017.

ii) Peningkatan kompetensi pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan dilakukan melalui bimtek dan pelatihan emsiminasi buatan pemula pada tahun 2017, formulasi pakan ternak tahun 2018 serta pengelolaan produksi perikanan.

jj) Dalam rangka pencapaian kinerja pegawai pada dinas peternakan dan Perikanan dilaksanakan rapat evaluasi secara berkala disetiap bidang.

3. *Mental Aparatur :*

a) Telah dilakukan penerapan kode etik dilingkungan BKDD yang ditetapkan dalam bentuk Perbup.

b) Dalam rangka penegakan disiplin pegawai, BKDD setiap akhir bulan mengadakan Sidak ke Perangkat Daerah.

c) Penerapan kedisplinan Pegawai pada RSUD Massenrampulu melalui SK Direktur.

d) Pernah diberlakukan aturan skorsing 3 bulan bagi petugas ambulance yang meminta biaya tambahan kepada pasien dalam memberikan pelayanan
e) Kepala PD sudah melakukan pemberian *funisment* berupa teguran lisan maupun tertulis kepada pegawai dan staf lainnya.
f) Penetapan kebijakan operasional untuk mendorong perubahan mental (pola pikir dan budaya kerja) melalui penyelenggaraan forum pertukaran pengetahuan praktik terbaik sudah dilakukan dan salah satunya melalui kegiatan studi tiru penerapan Tukin berbasis kedisiplinan dan kinerja di Kab. Wajo pada Tahun 2018 oleh Bappeda-Litbang.
g) Untuk mengatasi adanya konflik kepentingan staf dalam memberikan pelayanan publik pada Disdukcapil, disampaikan agar pelayanan kepada siapapun harus sesuai prosedur.
h) Penerapan budaya kerja positif pada DPKD ditekankan melalui peningkatan kinerja berdasarkan tupoksi pada 4 bidang yang ada.
i) Kebijakan tentang kode etik dan kode perilaku lingkup Dinas Kesehatan sudah ditetapkan juga dalam budaya kerja pelayanan utamanya ditingkat puskesmas.
j) Kepemimpinan di beberapa PD sudah visioner, memiliki komitmen perubahan , bersifat transpormatif dan terbuka.
k) Sudah dibentuknya forum pertukaran pengetahuan dengan membentuk Tim Satgas Pangan pada tahun 2018 gabungan dari semua unsur terkait.
l) Beberapa PD telah memiliki Dokumen *Road Map* reformasi birokrasi, diantara adalah Dinas Kominfo-Statistik yakni *road map* penerapan TIK.
m) Penerapan budaya kerja positif pada Dinas PP-PA dilakukan dengan memberikan respon lebih cepat jika terdapat laporan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.
n) Dalam rangka penegakan disiplin pegawai telah diterbitkan Perbup Nomor 7 Tahun 2019 serta Perbup Nomor 8 Tahun 2019 tentang Kode Etik ASN Lingkup Pemda Kab. Enrekang.
o) Pelaksanaan forum konsultasi publik dalam rangka menampung aspirasi dan penyusunan rencana kegiatan dinas PMD kedepan yakni melalui Pertemuan Akhir dengan

mengadirkan semua kepala desa serta beberapa aparat desa lainnya.

p) Sudah dilakukan upaya penerapan kode etik dan disiplin pegawai di BPBD dengan menyampaikan surat edaran kepada seluruh pegawai, kemudian sudah beberapa kali memberikan teguran baik lisan maupun tulisan kepada pegawai yang malas masuk kantor dan lambat membuat laporan kegiatan serta selalu memberikan arahan dan motivasi dalam rangka penegakan disiplin pegawai.

q) Keberadaan agen perubahan di unit kerja sebetulnya sudah diperankan oleh PNS yang sudah mengikuti Latpim IV,III dan II dan telah menerapkan proyek perubahannya di unit kerjanya seperti yang dilakukan oleh salah seorang pejabat penatausahaan keuangan pada BPBD menerapkan kegiatan monitoring proses pencairan dana melalui kartu kontrol.

r) Penerapan budaya kerja positif dan budaya melayani diterapkan oleh BPBD dimana jika adanya laporan mengenai bencana segera ditindak lanjuti dan petugas langsung ke lapangan.

s) Beberapa pimpinan PD aktif melakukan pertukaran informasi yang terkait dengan tupoksi dengan sesama pejabat lain maupun kerabat yang ada di daerah lain seperti di BPBD, Satpol PP dan Damkar.

t) Dalam melakukan penegakan disiplin dan dan penerapan budaya kerja positif Kepala Satpol PP dan Damkar selalu menggunakan pendekatan aturan dan kekeluargan, dimana pegawai yang kurang disiplin dan kurang kinerja dilakukan dialog untuk mengetahui permasalahannya.
dan diajak berdialog apa masalah yang dialami.

u) Penegakan kode etik dan disiplin pegawai sudah pernah diterapkan pada dinas ketahanan pangan dengan berdasarkan Surat Edaran tentang jam kerja pada tahun 2017, kemudian mengaktifkan pelaksanaan apel pagi dan apel pulang.

v) Perubahan pola pikir pegawai pada dinas ketahanan pangan sudah dilaksanakan melalui studi banding pembuatan hidropinik dengan sistem piramida dan sudah diterapkan di Desa Tapong, kemudian pernah juga melakukan studi

banding tentang penyediaan tanaman pangan pada tahun 2018 serta pengelolaan stunting.

w) Perubahan pola pikir pegawai pada dinas peternakan dilakukan melalui pelaksanaan studi banding perternakan sapi dalam hal peningkatan produksi (budi daya), juga budi daya ikan nila dalam hal peningkatan produksi ikan air tawar.

x) Terdapat kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai roll mode keteladanan yang baik dibeberapa PD yang memiliki pola pikir visioner,lebih memperhatikan pengembagan karier dan kompetensi ASN, mampu menciptakan harmonisasi dalam lingkungan kerja serta dapat menciptakan citra positif, peningkatan budaya kerja dan kedisiplinan yang dimulai dari dirinya sendiri.

y) Dalam hal perubahan pola pikir dan pertukaran pengetahuan pada dinas pertanian salah satunya dilakukan melalui kunjungan penyuluh studi banding ke Bantaeng melihat sistem program petik, olah, jual untuk komuditi talas serta sudah ada beberapa daerah yang mengunjungi kab. Enrekang seperti dari Kalimantan, Sulbar dalam rangka untuk melihat pertanian budidaya bawang merah dan tanaman sayur-sayuran.

4. *Peraturan Perundang-Undangan :*

a) penghapusan Retribusi Izin Gangguan (HO) dan saat ini sudah dilakukan perubahan Perda Retribusi Perizinan Tertentu melalui penbahasan perda retribusi yang sementara proses pembahasan di DPRD Kab. Enrekang.

b) Sudah terdapat beberapa perda yang mengatur tentang penyelenggaraan pemerintahan yang telah diterbitkan, dan salah satu perda yang telah dibuat terkait dengan pelayanan publik yakni perda IMB.

c) Adapun Regulasi pendukung terkait dengan operasionalisasi pelayanan publik sudah disiapkan oleh masing-masing PD terkait.

d) Dilakukan perubahan Perda Nomor 9 tahun 2011 yang mengatur tentang kewajiban membayar retribusi pengendalian menara melalui perubahan struktur tarif

tentang kewajiban membayar retribusi pengendalian menara, dengan melahirkan Perda Nomor 4 Tahun 2017.

e) Adanya Perda tarif pelayanan kesehatan pada RSUD Massenrempulu yangdiadakan pada tahun 2011 kemudian direvisi tahun 2016 dan tahun 2019 dengan kenaikan tarif 100-120 %, dimana kenaikan tarif yang signifikan ini berdasarkan perhitungan standar harga.
f) Sudah adanya perda yang dibentuk oleh Bappeda yakni ; Perda Rencana Induk Pengembangan Perindustrian (RIPID) tahun 2018, Perda RPJMD tahun 2019.
g) Disdukcapil memiliki Perda yang mengatur tentang Admindukcapil yang sudah mengalami perubahan.
h) Dispenda pernah melakukan Revisi Perda Nomor 5 Tahun 2011 tentang pajak dan retribusi daerah yang mengatur tentang PBB, dimana setelah PBB sudah menjadi kewenangan daerah maka tarif dasarnya yang sebelumnya 3 % direvisi menjadi 1 %.
i) Sementara dilakukan revisi tentang Perda retribusi perizinan tertentu oleh DPMPTSP khususnya retribusi izin gangguan, dimana berdasarkan aturan dari pusat bahwa retribusi izin gangguan sudah dihapus.
j) Dalam penyusunan Perda sudah lakukan upaya pengendalian penyusunan peraturannya dengan mensyaratkan adanya Naskah Akademik dan kajian.
k) Sudah terdapat Perda Nomor 7 tahun 2018 tentang perlindungan perempuan dan anak sebagai bagian dari penguatan organisasi DPP-PA.
l) Sudah adanya Perda tentang pemilihan kepala desa yang sudah mengalami perubahan dari perda No 1 tahun 2015 ke Perda No2 Tahun 2017 dalam mendukung penguatan organisasi dalam melaksanakan tufoksinya.
m) Telah adanya Perbup Penanggulangan Bencana Daerah tahun 2014 sebagai bagian dari penguatan tufoksi organisasi namun belum dilengkapi dengan Perbup.
n) Terdapat Perda RTRW Nomor 14 Tahun 2011, namun saat ini mengalami perbaikan/revisi, demikian juga dengan Perda Bangunan Gedung yang direvisi setiap 5 tahun.

o) Terdapat Perda yang menunjang tufoksi pada Dinas Perhubungan yakni Perda Retribusi Parkir Nomor 9 tahun 2011.

p) Perbup Nomor 19 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang bersumber dari APBD Kab. Enrekang.

5. Akuntabilitas :

a) Dalam hal Penanganan pengaduan sudah ada kerjasama antara Pemda Kab. Enrekang dengan pihak Ombusman pada Bulan Maret 2019, dimana teknis pelaksanaannya akan dilakukan kerjasama lebih lanjut antara sekretaris Daerah kab. Enrekang dengan pihak Ombusman.

b) Terkait dengan penerapan sistem keterbukaan informasi publik sudah dibentuk Pejabat Pengelola Informasi Daerah (PPID) melalui Perbup tahun 2018 yang berkantor di Dinas Infokom dan Statistik.

c) Penguatan sistem kinerja akuntabilitas keuangan dilakukan melalui Bimtek pengelolaan keuangan bagi bendahara pengeluaran tahun 2018.

d) Penerapan sistem keterbukaan informasi publik dilakukan dengan pengembangan website pemda serta pembentukan PPID pada tahun 2018.

e) Semua kegiatan yang dilaksanakan dalam lingkup Inspektorat sudah di dokumentasikan dengan baik.

f) Telah dilakukan transparansi biaya pelayanan melalui poster, spanduk dan benner yang dipajang di RSUD Maspul.

g) Adanya penyediaan petugas penanganan pengaduan di RSUD Maspul yang dikerjasamakan dengan pihak BPJS yang biasanya hanya menangani keluhan biaya dan kartu BPJS.

h) Rata-rata PD Telah melakukan pembuatan LPPD dan LAKIP setiap tahunnya.

i) Dalam pelaksanaan keterbukaan informasi kepada Publik Bappeda telah menjalin kerjasama dengan 2 media melalui MOU tahun 2019.

j) Sistem atau media penyebarluasan informasi sudah dilakukan melalui website dan papan informasi yang ada di kantor Bappeda.

k) Sudah adanya salah seorang pegawai di bappeda yang menangani LAKIP dan sudah mengikuti pelatihan khusus untuk itu.
l) Seluruh PD yang ada dilingkup pemda sudah melakukan penyusunan Laporan Keuangan sudah dilakukan berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintah.
m) Sudah tidak ada biaya yang dipungut melalui pelayanan Admindukcapil karena Undang-undang mengamanahkan untuk digratiskan.
n) Sebagai upaya transparansi, objektifitas dan akuntabel, sehingga Laporan keuangan (LKPD) selalu dipublikasikan oleh BPKD.
o) Hampir semua pimpinan PD terlibat dalam penyusunan renstra dan penetapan kinerja dengan melakukan koreksi rancangan sebelum memberikan tandatangan, dan bahkan ada yang lebih proaktif terlibat mulai dari awal penyusunan sampai akhir.
p) Penyusunan laporan keuangan yang dilakukan oleh DPKD sudah berdasarkan standar akuntansi pemerintah melalui sistem Bultek dan Akrual dengan menganut asas SPIP dan kepatuhan.
q) Rata- rata PD sudah menyediakan media penyebarluasan informasi dalam melalui WA Grub.
r) Rata-rata penyusunan laporan keuangan di masing-masing PD telah dilakukan berdasarkan standar akuntansi pemerintah dan menggunakan aplikasi simda.
s) Dalam rangka penyebarluasan informasi kegiatan dibeberapa PD dilakukan kerjasama melalui langganan beberapa media surat kabar baik harian maupun mingguan, serta melalui website dan papan pengumuman yang ada di kantor.
t) Pimpinan BPBD memiliki inisiatif untuk membuat Laporan Tahunan Penyelenggaraan Kegiatan yang disampaikan kepada Bupati setiap tahunnya.
u) Pimpinan pada Dinas Satpol PP dan Damkar selalu melakukan breafing untuk memberikan pengarahan petunjuk kerja kepada staf jika akan melakukan kegiatan lapangan sekaligusmengingatkan agar menjaga intergritas sebagai pegawai.

v) Salah satu kebijakan pimpinan pada Dinas PU dalam penanganan dan pencegahan gratifikasi dilakukan dengan tidak berinteraksi langsung dengan rekanan dalam urusan proyek.

w) Semua PD sudah melakukan pembayaran honor kegiatan dan honor tenaga kontrak dilakukan melalui sistem non tunai sebagai salah satu upaya pencegahan gratifikasi.

x) Penyebarluasan informasi tentang kegiatan dinas ketahanan pangan dilakukan dengan memanfaatkan medsos seperti *facebook* untuk mempublikasikan kegiatan, serta melakukan langganan beberapa media surat kabar harian serta kadang mengikutsertakan pers meliput langsung kegiatan dilapangan.

y) Penyebarluasan informasi pada dinas pertanian dilakukan melalui media *leaflet* untuk informasi mengenai budidaya pangan, brosur, pemanfaatan papan informasi yang ada di kantor, termasuk melalui media surat kabar.

6. Pengawasan :

a) Sudah adanya tenaga supervisi yang mendapat bimbingan dari KPK dibagian Hukum yang bertugas memberikan pendidikan kepada beberapa unit layanan dalam hal pencegahan korupsi.

b) Peningkatan kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemeritah (APIP) telah dilakuan dengan adanya salah satu PNS yang telah mengikuti seleksi yang dilakukan oleh KPK secara ketat untuk menjadi supervisi aksi pencegahan korupsi di tingka Pemda.

c) Inspektorat sudah melakukan pendampingan ke masing-masing PD secara berkala untuk menghidari adanya kesalahan pengelolaan administrasi dan penyelewengan keuangan negara.

d) Terdapat nomor pengaduan yang ada di Inspektorat namun sangat jarang diakses oleh OPD maupun masyarakat.

e) Adanya kerjasama Pemda Kab. Enrekang, kejaksaan, kepolisian, BPJS tahun 2018 terkait dengan pengawasan kinerja dan pelayanan pada RSUD Massenrempulu.

f) Rata-rata PD segera melakukan tindak lanjut dengan baik jika ada rekomendasi APIP dan temuan BPK.

g) Pengendalian untuk meminimalisir resiko secara administrasi dilakukan pemantauan setiap transaksi melalui server, kemudian secara manual dilakukan melalui paraf koordinasi pada Disdukcapil.
h) Penanganan gratifikasi akan dilaksanakan sesuai dengan Kode Etik yang telah diatur dalam Perbup No. 7 tahun 2018 pada setiap PD.
i) Pemda melalui dispenda sudah dilakukan kerjasama dengan KPK untuk penerapan aplikasi / sistem *house to house* yakni untuk mengetahui berapa bea perolehan atas jual beli tanah.
j) Sistem dan mekanisme pengaduan lingkup pemda kab. Enrekang difasilitasi melalui aplikasi Baruga Sul-Sel dan LAPOR SPAN Sekretariat negara RI.
k) Dinas Infokom dan Statistik memfasilitasi adanya Publik Campaign yang dilakukan melalui kelembagaan dan manajemen kerja PPID, serta penyampaian pengaduan masing-masing PD melalui aplikasi baruga sul-sel.
l) Pengendalian gratifikasi dalam pelayanan pemberian rekomendasi pendirian menara tower, selalu disampaikan kepada pemohon bahwa pelayanan ini gratis.
m) Telah dibentuk satgas percepatan berusaha berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 208/KEP/III/2018 di DPMPTSP.
n) Sudah dilakukan upaya pengendalian resiko dan pelaksanaan pengawasan pada pelaksanaan proyek-proyek pembangunan pasar dengan melibatkan APIP secara formal serta aparat penegak hukum seperti kejaksaan oleh Disperindag.
o) Dalam hal pengawasan pelaksanaan program kegiatan yang ada di Dinsos sudah ada kerjasama dengan kepolisian mulai dari pusat dimana timnya dibuatkan SK oleh Bupati serta MOU Bupati dengan Polres setiap tahunnya.
p) Sebagai bagian dari upaya pimpinan dalam mencegah adanya gratifikasi dan KKN pada Dinas Koperasi dan UKM yakni dengan melakukan kebiasaan dimana pada setiap menerima tamu dari luar kantor pintu ruang kerja selalu dibuka, kemudian tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun dari koperasi jika tidak terdapat dalam anggaran biaya RAT.
q) Sebagai salah satu upaya pencegahan gratifikasi dan pencegahan KKN pada BPBD kedepan direncanakan

menerapkan pembayaran biaya perjalanan dinas lingkup BPBD secara non tunai.

r) Dalam rangka penanganan konflik kepentingan pada Dinas PU dilakukan dengan memastikan dan klarifikasi profesionalitas pejabat yang akan menjadi PPK, dan PPTK sebelum pimpinan menandatangani SKnya.

s) Keterbukaan informasi publik dalam hal pelaksanaan pekerjaan konstruksi pada dinas PU dilakukan melalui kebijakan wajib membuat dan memasang papan proyek serta melakukan kerjasama langganan media surat kabar serta melalui *website* yang selalu *update*.

t) Dalam hal penanganan konflik kepentingan khusus bagi staf Dinas Perkim dan Penataan Ruang ditugaskan bekerja sebagai tim di dinas lain, disampaikan sebelum bertugas agar jika ada masalah kembali ke dinas induk.

u) Penanganan gratifikasi dan pencegahan pungli pada Dinas Perhubungan selalu dilakukan koordinasi dengan juru parkir, dan juru tagih dan jika ada indikasi pungli segera diproses, kemudian salah satunya dilakukan melalui pembayaran honorarium melalui non tunai.

7. Pelayanan Publik :

a) Pembentukan unit atau media penanganan pengaduan difasilitasi melalui Aplikasi Baruga Sul-sel pada Tahun 2018 serta melalui SPAN LAPOR yang difasilitasi oleh Kemenpan & RB.

b) Telah dilakukan optimalisasi pelayanan publik melalui mobil keliling dimana pelayanan mobil keliling yang sebelumnya hanya sampai di kecamatan sekarang sudah masuk kedesa-desa bahkan sudah bisa dilakukan pencetakan beberapa dokumen kependudukan dan capil dilapangan.

c) Optimalisasi layanan mobil keliling Pelayanan mobil keliling untuk pendaftaran izin dan non izin serta pelayanan penerbitan sertifikat SITU dan IMB langsung dilokasi, serta dapat pula dilakukan pelayanan OSS dilapangan.

d) Adanya Peraturan Hak dan kewajiban Pasien

e) Adanya Aturan tata tertib RSUD Maspul.

f) Pernah dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Bappeda tahun 2018.
g) Standar Pelayanan Admindukcapil berdasarkan SPM yang dikeluarkan oleh Dirjen.
h) Upaya perbaikan citra positif aparatur pada BPKD sebagai pelayanan masyarakat dilakukan melalui pelayanan 3 S yakni ; Salam, Senyum dan Sapa, kemudian proaktif menghubungi penerima bantuan bagi mereka yang belum melalukan proses pencairan, juga intens berkoordinasi dengan instansi terkait dalam hal pemprosesan pencairan dana desa.
i) Telah ada media penyampaian pengaduan yakni kotak suara, kemudian melalui website yang disediakan oleh DPMPTSP namun kurang dimanfaatkan oleh masyarakat.
j) Penyebaran informasi tentang pelayanan perizinan dan non perizinan disampaikan melalui website alamat htpp://dpmptsp.enrekangkab.go.id serta melalui brosur-brosur.
k) Telah dilaksanakan survei kepuasan masyarakat secara berkala 1 kali dalam setahun mulai tahun 2018 dan juga pada tahun 2019 akan dilaksanakan berdasarkan permenpan & RB Nomor 14 tahun 2017.
l) Dalam rangka pengembangan dan penerapan penggunaan IT dinas perpustakaan dan arsip menyediakan layanan internet gratis yang hanya dapat diakses dalam area kantor.
m) Dalam rangka pengembagan sistem layanan perpustakaan dilakukan pengembangan dengan mempersiapkan blog pengunjung, dimana setelah selesai membaca buku dapat dilakukan review bacaan.
n) Penanganan pengaduan khusus kepada pengunjung perpustakaan pada dinas perpustakaan dan arisp disediakan melalui medsos ;pada halaman dispustaka, kemudian disediakan juga pada saat akan login pada website Dispustaka.
o) Terdapat pelayanan publik yang langsung berinteraksi dengan masyarakat pada dinas perpustkaan dan arsip yakni melalui layanan mobil perpustakaan keliling, adanya ruangan baca di perpustakaan dan termasuk untuk anak serta pelayanan internet gratis.

p) Sudah terdapat unit penanganan pengaduan khusus bagi kekerasan terhadap perempuan dan anak yakni melalui kelembagaan P2TP2A dengan menyediakan nomor kontak.
q) Sudah adanya media pengaduan khususnya kebencanaan pada BPBD melalui kontak person petugas dan Kaban yang disampaikan melalui persuratan ke desa-desa setiap saat.
r) Terdapat sarana pengaduan khususnya masalah kebakaran disampaikan melalui No Call Center bidang pemadam kebakaran.
s) Sudah pernah dilakukan survei kinerja dalam penanganan kamtibmas yang dilakukan oleh Dinas Satpol pada awal tahun 2017 yang disampaikan oleh Bupati dengan nilai tingkat kepuasan mencapai 90 %.
t) Terdapat sarana pengaduan pada Dinas Peternakan khususnya dalam hal penanganan penyakit rabies melalui media telpon.

8. Ketatalaksanaan :
   a) Telah dilakukan pengembangan sistem Teknologi dan Informasi (TIK) dengan membentuk Website dan Email dimasing-masing PD. Kecamatan dan Kelurahan, serta adanya area *hotspot* pada 8 PD dan hal ini merupakan bagian dari pengembangan *Website* Pemda Kab. Enrekang yang dilengkapi dengan berbagai layanan pada tahun 2017.
   b) Sudah dilakukan pengembagan sistem TIK pelayanan pelayanan perizinan dan non perizinan melalui layanan download dokumen dapat dilakukan melalui *website* DPMPTSP.
   c) Bagian Humas Pemda telah melakukan kerjasama dengan 12 Media Harian Surat Kabar dan beberapa Media mingguan dan bulanan setiap tahun.
   d) Sistem pengadaan barang dan jasa di RSUD Maspul berupa pengadaan obat-obatan serta alkes melalui e- katalog.
   e) Terdapat SOP pelayanan RSUD Maspul dimasing-masing bidang atau petugas pelayanan, dimana SOP ini ada yang di pasang di ruangan-ruangan pelayanan.

f) Terdapat SPM pelayanan medis pada RSUD yang disusun berdasarkan Permenkes.

g) Proses perencanaan disetiap PD sudah menggunakan SIMPEDA.

h) Terdapat penerapan *e–goverment* dalam pengelolaan Pegawai yakni melaluii e-formasi untuk sistem perencanaan kebutuhan pegawai yang diadakan oleh BKN Pusat, Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang diadakan oleh BAKN pada tahun 2012.

i) Penerapa birokrasi yang efektif dilakukan melalui penguatan proses perencanaan, pelaksanaan kegiatan Forum PD serta penerapan Aplikasi *E-Planning* oleh Bappeda

j) Penerapan dan pengembangan *e-goverment* di Bappeda sudah dilakukan dengan menyediakan sistem Simpepeda, e-kemiskinan, e-Monev serta SIPD.

k) Media pelayanan informasi yang sudah disediakan oleh Bappeda melalui *website* enrekangkab.go.id

l) Pernah dilakukan Evaluasi Pencapaian SPM Dinas kesehatan pada tahun 2017 oleh Bappeda.

m) Penerapan e-goverment sudah dilakukan melalui Aplikasi SIAK, serta kedepan oleh pusat akan dilakukan pengembangan pelayanan melalui penandatanganan KK dan Akta lahir secara electronik, serta penerbitan akta lahir secara *on line*, dimana pemohon atau masyarakat dapat mencetak akta lahir sendiri setelah mendapatkan persetujuan dari Disdukcapil.

n) Pengelolan arsip surat menyurat dan keadministrasian lainnya masih dikelola secara manual, kecuali arsip dokumen kependudukan dan pencatatan sipil dikelola melalui sistem SIAK.

o) Sudah diterapkannya beberapa sistem e-goverment pada DPKD diantaranya adalah sistem perencanaan melalui SIMPEPEDA, sistem keuangan melalui SIMKD, serta sistem perhitungan gaji PNS melalui sistem Taspen yang diadakan oleh Pusat namun dikelola di BPKD. Sudah adanya rencana pengembangan untuk konektifitas sistem perencanaan dan penganggaran.

p) Sudah dilakukan sistem scanning bagi arsip yang terkait dengan keuangan berkas-berkas pencairan dana seperti SP2D, sistem Scanning ini adalah merupakan inisiatif BPKD yang sudah dimulai pada taun 2018, kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi penumpukan berkas, kemudian untuk memudahkan pecarian berkas jika dikemudian hari dibutuhkan.

q) Rata-rata Pimpinan PD sudah memberikan Disposisi sesuai dengan tufokasi yang ada pada bidang ataupun seksi-seksi.

r) Penerapan e-goverment pada Dispenda dilakukan melalui beberapa sistem yakni :

- Sismlop yang mengkoneksikan antara pembayaran PBB dengan Bank BPD, dimana sistem ini diadakan oleh Bank BPD dan sistem ini baru akan dimulai kerjasama dengan BPD
- Aplikasi Simpadda untuk membantu menginfut, menghitung dan menetapkan pajak dan restribusi daerah.
- Aplikasi Mapadda untuk pegelolaan retribusi pasar dan retribusi lainnya.

s) Penyusunan SPM pada Dinas Kesehatan dengan melibatkan masyarakat melalui kerjasama desa melaksanakan Musyawarah MMD.

t) Penerapan e-goverment lingkup dinas kesehatan khususnya bidang pengendalian penyakit yakni :

u) Surveyland sebagai sistem peringatan dini pengamatan penyakit khususnya (KLB), sistem ini diadakan pada 3 tahun yang lalu oleh kemenkes.

v) Software PWS sebagai media pelaporan capaian imunikasi ke pusat.

w) Sistem koordinasi kesehatan haji (Sikoathati) untuk mengetahui konidisi kesehatan jemaah haji sebelum pemberangkatan dari Kabupaten, sistem ini diadakan 3 tahun yang lalu oleh kemenkes.

x) Kemudian penerapan *e-goverment* khususnya pada bidang pelayanan kesehatan yakni :

- Gempita : Gerakan peduli Stunting
- BHNS : Gerakan Hidup Bersih dan Sehat

- Simpus ; Sistem Informasi Puskesmas, dimana sistem ini menginterkoneksikan jenis layanan internal puskemas.
- Pispeka : melalui pendekatan keluarga, dimana sistem ini akan memberikan gambaran tentang profil kesehatan keluarga, dimana sistem ini diadakan oleh Pusat.

y) Dalam rangka pelaksanaan keterbukaan informasi publik sudah dilakukan melalui adanya regulasi tentang Perbup pelaksanaan TIK Nomor 52 Tahun 2017 serta Perbup pedoman pelayanan informasi dokumentasi pemerintah daerah nomor 46 tahun 2017 serta sistem keterbukaan informasi publik dilakukan melalui kelembagaan PPID yang dibentuk berdasarkan SK Bupati Enrekang No. 49/KEP/I/2018.

z) Sudah terdapat SOP pelayanan perizinan dan non perizinan yang sudah formal dan ditetapkan dalam bentuk Keputusan Bupati Nomor 349/KEP/VIII/2018.

aa) Penerapan *e-goverment* dilakukan melalui sistem SIM Perizinan sejak dulu sampai sekarang, kemudian dilakukan pengembangan sistem melalui perhitungan simulasi tarif dan survei mandiri berbasis web. Serta sudah dilakuan pengembagan sistem pelayanan pelayanan melalui penetapa IT yakni layanan download dokumen dapat dilakukan melalui *website* DPMPTSP.

bb) Sudah dilaksanakannya pelayanan perizinan dan non perizinan sistem *OSS* sejak bulan Oktober 2018,berdasarkan PP Nomor 24 Tahun 2018 sejak bulan Oktober 2018, dimana sistem ini diadakan oleh Pusat melalui BPKPM dan Menko Perekonomian.

cc) Adanya penerapan e –goverment tahun 2017 yang difasilitasi oleh Disperindang melalui aplikasi Bapok-PDN yakni informasi harga melalui *website* pemprov, namun masih sedikit komuditas yang dipublikasikan.

dd) Kebijakan keterbukaan informasi khususnya mengenai harga komoditi akan dilakukan melalui adanya papan pengumuman dan direncanakan pada tahun 2019 akan diadakan 1 unit sistem *Running* Teks untuk informasi harga oleh Disperindag.

ee) Sudah diterapkannya sistem *e-goverment* pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dengan melakukan pelayanan peminjaman buku dengan aplikasi *English List*, namun masih bisa diakses secara internal serta disiapkannya layanan penulisan melalui *website*.

ff) Terdapat SOP Alur Penerimaan Bantuan Iuran kesehatan yang sudah dibuat oleh Kementarian Sosial, namun belum terpublikasi dengan baik.

gg) Penerapan e-goverment pada dinas sosial sudah dilakukan dalam hal penyampaian laporan melalui aplikasi Bansos serta terdapat beberapa operator program PKH.

hh) Rata-rata pegawai di masing-masing PD dalam mendapatkan Informasi kepegawaian masih bisa diakses melalui persuratan, pengarsipan data pegawai di intenal kantor masing-masing.

ii) Penerapan e-goverment pada Dinas Koperasi, UKM dan Nakertrans dilakukan melalui fasilitasi layanan informasi dan pendaftaran peluang kerja *IPCALL* yang diadakan oleh Disnaker Provinsi Sul-Sel.

jj) Sudah diterapkannya e-goverment pada Dinas PP-PA yakni melalui aplikasi Simponi untuk Sistem Informasi dan data kasus kekerasan yang diadakan oleh Pusat pada tahun 2017, kemudian sistem SIGA untuk sistem informasi keluarga yang diadakan oleh provinsi pada tahun 2018.

kk) Sudah adanya penerapan *e-goverment* pada Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Pemdes yakni salah satunya melalui Siskeudes yang merupakan aplikasi dari Pusat pada tahun 2016 untuk memudahkan pembuatan dan penyampaian laporan pertangungjawaban keuangan desa.

ll) Penyebarluasan informasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemdes dilakukan dengan membentuk grub wa bersama dengan kepala Desa, serta salah satu upaya transparasni pengelolaan keuangan desa dilakukan melalui pembuatan baliho APBDes disetiap desa.

mm) Kebijakan keterbukaan informasi publik mengenai tufoksi dan program kegiatan yang ada pada BPBD dilakukan melalui pembuatan kalender, poster, leaflet, baliho dan langganan 3 media surat kabar.

nn) Penerapan *e-goverment* pada Dinas PU dilakukan melalui sistem pelaporan on line kondisi lampu jalan, dimana dapat diketahui melalui sistem jika terdapat lampu jalan yang mati, namun sistem ini belum terbatas jangkauannya.

oo) Penerapan e-goverment dilakukan dengan penyusunan data base tata ruang, bangunan gedung, jalan-jalan pemukiman dimasukkan dalam 1 sistem, dimana peta tata ruang kab. Enrekang dapat terbaca di dalam *GIZ*.

pp) Penerapan *e-goverment* pada dinas ketahanan pangan dilakukan dengan penerapan pembuatan peta rawan pangan (PSPA) dan pembuatan laporan penyediaan pangan strategis harga terjangkau.

qq) Sudah terdapat SOP AP dalam bentuk diagram alir untuk beberapa tupoksi teknis yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan.

rr) Terdapat penerapan *e-goverment* pada Dinas Peternakan dan Perikanan yakni ISHIKNAS dari Kementrian Pertanian pada tahun 2015 untuk penyampaian laporan kasus-kasus penanganan penyakit hewan , kawin suntik serta jumlahpopulasi ternak, juga terdapat one data untuk melaporkan jumlah populasi dan produksi ikan yang diadakan pada tahun 2017 oleh Departemen KKP.

ss) Penerapan *e-goverment* pada Dinas Pertanian dilakukan melalui pelayanan penyuluh dengan sistem SIMLUH untuk pelayanan administrasi penyuluh sejak tahun 2012. Dan serta adanya sistem cpcl dalam bentuk proposal secara on line (e-proposal).

tt) Pengelolaan arsip pada dinas pertanian sebahagian sudah ada yang dikelola melalui penyimpanan file dalam bentuk CD khususnya berkas-bekas kegiatan.

Secara umum pencapaian target tiga sasaran reformasi birokrasi yang merupakan komponen hasil dan komponen pengungkit pelaksanaan reformasi Birokrasi Lingkup Pemda kabupaten Enrekang periode tahun 2015-2019 dapat disampaikan pada tabel berikut :

Tabel 5

A. Komponen Hasil :

No	Komponen Hasil	2015	2016	2017	2018	2019
1	SAKIP	CC	CC	C	C	-
2	Opini BPK	Disklaimer	WDP	WDP	WTP	-
3	Survei Eksternal Persefsi Korupsi	-	-	-	-	-
4	Survei Integritas Organisasi	-	-	-	-	-

Dari Tabel komponen hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah dilaksanakan pemerintah daerah Kab. Enrekang, belum sepenuhnya berhasil dengan baik masih terdapat banyak kelemahan dimana nilai SAKIP pada tahun 2017 mengalami penurunan dari CC tahun 2016 menjadi C, demikian juga pada tahun 2018.Nilai C adalah merupakan nilai terendah dengan Intepretasi kurang dari angka 30-50 , dimana Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar. Berikut ini Tabel capaian faktor pengungkit pelaksanaan reformasi birokrasi lingkup Pemda Kab. Enrekang pada 8 Area Perubahan, dimana hal ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 6

No	Area Perubahan	Indikator	Target Capaian
I	Manajemen Perubahan		
a	Tim Manajemen Perubahan	1. Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk. 2. Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim	1. Ada dibentuk pada tahun 2015 dan tahun 2017, belum dilakukan pembentukan setiap Tahun. 2. Belum

		Reformasi 3. Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	3. Belum
b	Road Map Reformasi Birokrasi	1. Road Map telah disusun dan diformalkan. 2. Road Map telah mencakup 8 area perubahan 3. Road Map telah mencakup "quick win" 4. Penyusunan Road Map telah melibatkan seluruh unit organisasi Telah terdapat sosialisasi dan internalisasi Road Map kepada anggota organisasi	1. Telah disusun pada tahun 2015, namun belum diformalkan 2. Ya 3. Ya 4. Ya
c	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	1. PMRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik. 2. Aktivitas PMRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja. 3. Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asessor PMRB. 4. Pelaksanaan PMRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 5. Para Asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMRB instansi. 6. Koordinator Asesor PMRB	1. Sudah direncanakan dengan adanya Rencana Aksi, namun belum diorganisasikan dengan baik. 2. Belum sepenuhnya dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja. 3. Belum optimal pelatihan bagi Tim Asessor PMRB. 4. Belum sepenuhnya dilakukan sesuai kebutuhan yang berlaku. 5. Penilaian Mandiri PMPB belum maksimal dilakukan oleh para Asesor. 6. Koordinator Asesor

		melakukan reviu terhadap kertas kerja Asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi. 7. Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan.	belum sepenuhnya melakukan reviu terhadap kertas kerja Asesor. 7. Belum sepenuhnya dilakukan tindak lanjut (RATL) secara formal.
d	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja	1. Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. 2. Terdapat media komunikasi secara reguler untuk mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan. 3. pembentukan *agent of change* ataupun role model.	1. Belum semua pimpinan tertinggi secara aktif dan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. 2. Rata-rata PD berlangganan media surat kabar, namun tidak semuanya memberitakan secara reguler dan mensosialisasikan, demikian juga dengan adanya Website belum sepenuhnya menginformasikan tentang reformasi birokrasi. 3. Belum ada
II	Penataan Peraturan Perundang-undangan		
a	Harmonisasi :	1. Telah dilakukan identifikasi peraturan perundangundangan . yang tidak harmonis / tidak sinkron 2. Telah dilakukan analisis peraturan perundang-	1. Sudah dilakukan namun belum maksimal. 2. Sudah dilakukan namun belum

		undangan yangtidak harmonis / tidak sinkron 3. Telah dilakukan pemetaan peraturan perundang-undanganyang tidak harmonis / tidak sinkron 4. Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undanganyang tidak harmonis / tidak sinkron.	maksimal. 3. Sudah dilakukan namun belum maksimal. 4. Belum sepenuhnya dilakukan revisi terhadap perundang-undanganyang tidak harmonis / tidak sinkron.
b	Pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan	1. Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan 2. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya rapat koordinasi. *3.* Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan mensyaratkan adanya naskah akademis / kajian / *policy paper;* 4. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya paraf koordinasi. 5. Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan.	1. Sudah ada, namun belum melalui sistem yang berbasis IT. 2. Sudah dilakukan. 3. Sudah ada dan sudah dilakukan. 4. Sudah dilakukan. 5. Belum sepenuhnya dilakukan.
III	Penataan dan Penguatan Organisasi		
a	Organisasi yang tepat ukuran dan tepat fungsi	1. Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi	Sudah dilakukan pada saat penataan PD tahun 2016 dan pada

		dan ketepatan ukuran organisasi. 2. Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi. 3. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi. 4. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasiyang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok. 5. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan. 6. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan. 7. Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasidengan mandat. 8. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain. 9. Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif	penyusunan Dokumen Evaluasi Jabatan, namun belum maksimal serta dalam hal keorganisasian ini sementara dilakukan melalui Evaluasi Kelembagaan tahun 2019.

		terhadap perubahan lingkungan strategis.	
b	Penataan :	Apakah hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi kepada Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.	Sementara dalam proses Pengajuan
IV	Penataan Tatalaksana		
a	Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP)kegiatan utama	1. Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi. 2. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP). 3. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan. 4. Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas birokrasi.	1. Peta proses bisnis yang ada berdasarkan, regulasi, juknis serta protap kegiatan, namun belum disusun dalam bentuk SOP-AP berdasarkan Permenpan & RB Nomor 35 Tahun 2012. 2. Belum dilakukan evaluasi dan penyesuaian SOP dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas birokrasi.
b	e-goverment	1. Sudah memiliki rencana pengembangan *e-government* dilingkungan instansi. 2. Sudah dilakukan pengembangan *e-government* di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet,	1. Sudah adanya Dokumen RITIK pengelolaan pengembangan *e-government* Pemda Kab. Enrekang. 2. Sudah ada sistem perencanaan, penganggaran, namun sistem *database* SDM belum tersedia dengan baik.

		sistem perencanaan dan penganggaran, sistem *database* SDM, dll) 3. Sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (misal: *website u*ntuk penyediaan informasi kepada masyarakat, sistem pengaduan). 4. Sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (masyarakat dapat mengajukan perijinan melalui *website,* melakukan pembayaran, dll.	3. Sudah ada berbasis *Website*, belum optimalnya layanan sistem pengaduan yang ada. 4. Sudah ada sistem pelayana perizinan melalui IT, namun belum maksimalnya layanan pengajuan perijinan melalui *website,* serta sistem pembayaran belum melalui mekanisme Bank dan berbasis IT.
c	Keterbukaan Informasi Publik	1. Ada kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian). 2. Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik. 3. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakanketerbukaan informasi publik.	1. Sudah ada, namun kurang berjalan efektif. 2. Belum maksimal. 3. Belum

V	Penataan Sistem Manajemen SDM		
a	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	1. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan. 2. Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan. 3. Rencana distribusi pegawai telah disusun dan diformalkan. 4. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan. 5. Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan.	Sudah ada dalam Dokumen ABK-ANJAB yang disusun oleh setiap PD yang difasilitasi oleh Bagian Ortala dan dibimbing oleh LAN Tahun 2018
b	Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN	1) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luaskepada masyarakat. 2) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (*online*). 3) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif. 4) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebeas KKN.	Sudah dilaksanakan melalui Sistem *CAT*
c	Pengembangan Pegawai berbasis kompetensi	1. Telah ada standar kompetensi jabatan. 2. Telah dilakukan *asessment* jabatan. 3. Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi. 4. Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan	1. Semetara disusun tahun 2019. 2. Sudah dilakukan. 3. Belum berjalan optimal. 4. Belum sepenuhnya, diaman dukungan anggaran yang belum

		dukungan anggaran yang mencukupi. 5. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetesi. 6. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.	maksimal. 5. Belum berjalan Maksimal. 6. Belum.
d	Promosi Jabatan dilakukan secara terbuka	1. Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan. 2. Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan. 3. Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan objektif. 4. Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen. 5. Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka.	1. Belum maksimal. 2. Sudah dilakukan. 3. Belum sepenuhnya berjalan baik dan objektif. 4. Kegiatan Promosi belum sepenuhnya dilakukan secara terbuka namun telah melibatkan panitia seleksi yang independen. 5. Ya, sudah dilakukan.
e	Penetapan Kinerja Individu	1. Terdapat penetapan kinerja individu. 2. Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja Organisasi. 3. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian denganindikator kinerja individu di level atasnya. 4. Pengukuran kinerja	Meskipun telah ada Regulasi dan pembentukan tim, namun hal ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana pengukuran kinerja belum dilakukan secara periodik, belum sepenuhnya dijadikan sebagai dasar dalam

		individu dilakukan secara periodik. 5. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja Individu. 6. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu. a. Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberiantunjangan kinerja.	pengembangan karier dan pemberian tunjangan
f	Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai	1. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansipemerintah telah ditetapkan. 2. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku) Adanya monitoring evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi. 3. Adanya pemberian sanksi dan imbalan (*reward*).	1. Sudah ada tahun 2019. 2. Sudah dilakukan melalui Sidak dan absensi, namun belum dilakukan secara formal kegiatan khusus. 3. Sudah dilakukan melalui pemberian teguran lisan dan tertulis, sedangkan pemberian imbalan (*reward*) belum dalam bentuk insentif material, namun diberikan kemudahan-kemudahan melaksanakan tugas belajar dan mengikuti

			kegiatan Bimtek diluar daerah, namun hal ini juga belum berjalan maksimal.
g	Pelaksanaan evaluasi jabatan	1. Informasi faktor jabatan telah disusun. 2. Peta jabatan telah ditetapkan. 3. Kelas jabatan telah ditetapkan.	Telah ada dalam Dokumen Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja.
h	Sistem Informasi Kepegawaian	1. Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuaiKebutuhan. 2. Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai. 3. Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan. 4. Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM.	Belum terdapat sistem informasi kepegawaian berbasis IT yang terintegrasi dalam lingkup Pemda Kab. Enrekang.
VI	Penguatan Pengawasan		
a	Gratifikasi	1. Telah terdapat kebijakan pengananan gratifikasi. 2. Telah dilakukan *public campaign* Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan. 3. Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penganan gratifikasi. 4. Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi	1. Sudah ada, namun belum maksimal. 2. Sudah ada, namun kurang efektif. 3. Belum dilakukan. 4. Sudah ada sebagian

		telah ditindaklanjuti. 5. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara	namun belum optimal. 5. Sudah dilakukan, namun masih terdapat pejabat dibeberapa PD yang masih lambat menyampaikan LHKPN.
b	Penerapan SPIP	1. Telah terdapat peraturan pimpinan organisasi tentangSPIP. 2. Telah dibangun lingkungan pengendalian. 3. Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi. 4. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisirrisiko yang telah diidentifikasi. 5. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait. 6. Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern. 7. Level maturitas SPI.	Penerapan SPIP, terkait dengan pengendalian dan monitoring atas resiko kerja organisasi belum berjalan dengan baik, kemudian upaya penguatan Regulasi terkait SPIP masih dalam proses penyusunan.
c	Pengaduan Masyarakat	1. Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat. 2. Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan. 3. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti. 4. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat. 5. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan	1. Sudah ada. 2. Kurang efektif. 3. Belum Maksimal. 4. Belum. 5. Belum berjalan maksimal.

		masyarakat telah . ditindaklanjuti 6. Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti.	6. Tidak terdokumentasi.
d	*Whistle-Blowing System*	1. Telah terdapat *whistle-blowing system.* 2. *whistle-blowing system* telah disosialisasikan. 3. *whistle-blowing system* telah dimplementasikan. 4. telah dilakukan evaluasi atas *whistle-blowing system.* 5. hasil evaluasi atas *whistle-blowing system* telah ditindaklanjuti.	Belum ada
e	penanganan benturan kepentingan	1. telah terdapat penanganan benturan kepentingan. 2. penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan. 3. penganan benturan kepentingan telah diimplementasikan. 4. telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan. 5. hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti.	Belum terdapat aturan secara formal, namun upaya penanganan benturan kepentingan dilakukan masih sebatas himbauan.
f	pembangunan zona integritas	1. telah dilakukan pencanangan zona integritas. 2. telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zonaintegritas.	Belum ada

		3. telah dilakukan pembangunan zona integritas. 4. telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telahditentukan. telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "menujuWBK/WBBM".	
g	aparat pengawasan intern pemerintah (APIP)	1. rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan. 2. APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas danKuantitas. 3. APIP didukung dengan anggaran yang memadai. 4. APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis risiko. 5. *Indeks Internal Audit Capability Model* (IACM).	1. Ya. 2. Belum sepenunya. 3. Belum sepenuhnya. 4. Belum berjalan maksiml. 5. Belum sepenuhnya terlaksana.
VII	Penguatan Akuntabilitas Kinerja		
a	Keterlibatan Pimpinan	1. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra. 2. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kerja. 3. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.	1. Hampir semua pimpinan terlibat Renstra. 2. Rata-rata pimpinan terlibat. 3. Sudah ada beberapa pimpinan yang memantau pencapaian kinerja secara berkala, namun belum maksimal.
b	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	1. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani	1. Sudah dilakukan, namun belum maksimal.

		akuntabilitas kinerja. 2. Apakah pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun. 3. Sistem pengukuran kinerja telah dirancang berbasis elektronik. 4. Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit. 5. Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.	 2. Belum maksimal 3. Sudah. 4. Akan diupayakan dapat diakses oleh seluruh unit. 5. Belum
VIII	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		
a	Standar Pelayanan	1. Terdapat kebijakan standar pelayanan. 2. Standar pelayanan telah dimaklumatkan. 3. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan. 4. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan. 5. Dilakukan reviu dan perbaikan atas SOP.	1. Hanya ada beberapa PD yang memiliki kebijakan SP. 2. Belum ada. 3. Belum sepenuhnya tersedia. 4. Belum. 5. Belum
b	Budaya Pelayanan Prima :	1. Telah dilakukan sosialisasi/ pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima (contoh: kode etik, estetika, *capacity building*, pelayanan prima. 2. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media. 3. Telah terdapat sistem	1. Belum. 2. Belum sepenuhnya tersedia. 3. Belum ada.

		reward/punishment bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar. 4. Telah terdapat sarana layanan terpadu/ terintegrasi. 5. Terdapat inovasi pelayanan.	4. Ada, namun belum maksimal. 5. Belum ada.
c	Pengelolaan Pengaduan	1. Terdapat media pengaduan layanan. 2. Terdapat SOP pengaduan pelayanan. 3. Terdapat unit yang mengelola pengaduan pelayanan. 4. Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan. 5. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan.	1. Ada, tapi kurang efektif. 2. Ada, namun belum formal 3. Ada, tapi kurang efektif. 4. Belum maksimal. 5. Belum.
d	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan :	1. Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. 2. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka. 3. Dilakukan tindak lanjut atas hasl survey kepuasanmasyarakat.	1. Beberapa PD sudah melakukan survei kepuasan masyarakat. 2. Ya, dibeberapa PD, namun belum maksimal. 3. Ya, dibeberapa PD, namun belum maksimal.
e	Pemanfaatan Teknologi	1. Telah memiliki rencana penerapan teknologi	1. Ya, dibeberapa PD pelayanan publik.

	Informasi	informasi dalam pemberian layanan. 2. Telah menerapkan teknologi informasi dalammemberikan pelayanan. 3. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.	 2. Ya, dibeberapa PD, namun belum efektif. 3. Ya.

B. KENDALA DAN PERMASALAHAN

Pencapaian target pelaksanaan program kegiatan Reformasi Birokrasi pada periode tahun 2015-2019sebagaimana yang telah diuraian diatas, khususnya di Kab. Enrekang, dimana komponen hasil dan komponen pengungkit pada 8 area perubahan reformasi birokrasi masih belum mencapain sasaran reformasi birokrasi, sebagaimana hasil asessment yang telah dilakukan di semua perangkat daerah lingkup Pemda Kab. Enrekang didapatkan sejumlah hal-hal yang belum baik yang nantinya merupakan tantangan permasalah pelaksanaan reformasi birokrasi depan yakni :

I. Birokrasi yang belum sepenuhnya Bersih dan Akuntabel

1. Masih terdapat beberapa PD yang tidak tepat waktu menyampaikan laporan LHKPN.
2. Belum adanya regulasi mengenai penanganan konflik kepentingan dilingkungan kerja masing-masing PD.
3. Upaya pengendalian gratifikasi dan pencegahan korupsi belum terinternalisasi dan terpublikasi dengan baik hampir disemua PD.
4. Masih minimnya upaya yang dilakukan baik secara individu maupun institusi PD dalam melakukan perubahan pola pikir dan penciptaan budaya kerja.
5. Penerapan kode etik dan kode perilaku ASN belum terimplementasi dengan baik ditingkat di tingkat PD.
6. Sistem pengawasan internal pemerintah (SPIP) belum sepenuhnya berjalan dengan baik disetiap PD. Serta peran APIP dalam mendorong pelaksanaan SPIP belum maksimal.

7. Belum terdapat whistle blowing system dalam lingkup Pemda.
8. Belum dilakukannya pencanangan dan pembangunan zona integritas serta penetapan wilayah Bebas Korupsi (WBK) serta Wilayaah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkup pemda.
9. Kebijakan operasional dalam mendorong perubahan mental, sikap dan perilaku petugas pelayanan pada DPMPTSP kurang dilaksanakan seperti kegiatan studi banding dan training-training serta kepribadian, terutama pelatihan pelayanan prima sudah 5 tahun ini belum pernah dilaksanakan.
10. Masih terdapat Pegawai yang membuat dan menyampaikan SKP belum tepat waktu.
11. Belum semua pejabat yang telah mengikuti Latpim mengimplementasikan proyek perubahan dilingkungan kerjanya.
12. Belum dilakukannya pemantauan dan evaluasi pencapaian kinerja secara berkala.
13. Promosi jabatan pagi PNS belum sepenuhnya dilaksanakan secara kompetitif dan objektif.
14. Promosi jabatan pagi PNS belum sepenuhnya dilaksanakan secara kompetitif dan objektif.
15. Hasil penilaian kinerja belum sepenuhya dijadikan dasar dalam pengembangan karier individu pegawai
16. Masih kurangnya regulasi pendukung operasionalisasi serta penguatan dalam pelaksanaan tufoksinya di beberapa PD.

II. Birokrasi belum Efektif dan Efisien

1. Terdapat kekosongan jabatan sekretaris dan 4 bidang di Inspektorat.
2. Sistem penanganan pengaduan belum bejalan dengan baik dan efektif baik ditingkat pemda maupun di tingkat instansional, termasuk keberadaan kotak pengaduan yang ada sudah tidak efektif.
3. Keberadaan struktur satuan pengawasn intenal di RSUD Maspul kurang efektif dalam bekerja.
4. Terdapat tugas dan fungsi seksi pada RSUD Maspul yang tumpang tindih

5. Upaya penerapan disiplin melalui pelaksanaan apel pagi an apel pulang ditingkat PD kurang maksimal.
6. Pelaksanaan Diklat dan pelatihan-pelatihan dibeberapa PD dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai belum didukung anggaran yang memadai, sehingga hanya bisa mengikutsertakan pegawai dengan jumlah yang terbatas, serta PD belum mampu melaksanakan pelatihan kompetensi dilingkup instansional secara mandiri.
7. Dokumen road map reformasi birokrasi 2015-2019 belum terdistribusi secara luas kepada PD lingkup Pemda Kab. Enrekang
8. program kegiatan reformasi birokrasi yang tertuang di dalam *road map* 2015-2019 belum tersosialisasi secara merata di tingkat unit kerja lingkup pemda kab. Enrekang
9. Masih terdapat beberapa PD yang belum memiliki SOP-AP sebagai pedoman alur kerja sehari-sehari serta belum pernah dilakukan revisi terhadap SOP yang sudah dimiliki sebelumnya oleh beberapa PD.
10. Keberadaan Website dimasing-masing PD belum terkelola dengan baik.
11. Masih adanya peraturan dan kebijakan yang kurang harmonis dan tidak sinkron terkait dengan perencanaan yang diatur dalam UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa serta UU No. 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional melaluiPermendagri 86 tahun 2017 tentang pelaksanaan musyawarah pembangunan (Musrenbang)
12. Terdapat 2 bidang dan 2 seksi pada Disdukcapil dalam 1 tahun ini masih kosong.
13. Informasi kepegawaian belum dikelola melalui sistem daring atau menggunakan Teknologi informasi.
14. Masih terdapat beberapa pimpinan PD yang memberikan Disposisi belum sesuai dengan tufoksi masing-masing bidang serta belum sepenuhnya terlibat dalam penyusunan Renstra PD dan penetapan kinerja pegawai.
15. Jabatan kepala Badan dan Sekretaris BPKD masih dijabat oleh Pelaksana Tugas (Plt), kemudian masih kurangnya staf yang ada dimasing-masing seksi utamanya staf perbendaharaan.

16. Hampir semua PD masih mengelola arsip secara manual, sehingga dokumen berkas dan arsip-arsip semakin bertumpuk dari tahun ke tahun.
17. Terdapat kekosongan Jabatan kasubag umum dan kepegawaian Dispenda.
18. Sebelum dilakukan restrukturisasi kelembagaan pada Dinas Kesehatan sebelumnya terdapat 4 bidang, namun setelah dilakukan pemetaan dan pembentukan organisasinya pada tahun 2016 menjadi 3 bidang, sehingga beban kerja bidang cukup padat dan berat.
19. Jabatan kepala Dinas Kesehatan dijabat oleh pelaksana tugas sampai saat ini serta seksi farmasi masih kosong.
20. Keberadaan tenaga medis utamanya dokter, perawat, bidan masih terbatas dan belum merata disemua desa, sehingga keberadaan ASN melalui perjanjian kontrak khusus tenaga kesehatan masih dibutuhkan.
21. Jabatan kepala Dinas Infokom dijabat oleh pelaksana tugas serta terdapat kekosongan seksi telematika.
22. Struktur kelembagaan Diskominfo dan Statistik belum ideal, dimana seksi persandian yang seharusnya ada di Diskominfo dan Statistik tetapi ditempatkan di bagian Humas Setda.
23. Rata-rata seksi-seksi yang ada di PD belum memiliki Staf yang berstatus PNS.
24. Nomenklatur seksi yang ada pada Disperindag belum lengkap masih perlunya ditempatkan 1 seksi lagi yakni seksi urusan eksport barang sertaperlunya melengkapi tupoksi bidang perlindungan konsumen dengan menambah urusan kemetrologian.
25. Masih terdapat kedudukan PNS dalam struktur organisasi di beberapa PD yang kurang sesuai dimana terdapat bawahan yang pangkat lebih tinggi dari atasan.
26. Beberapa PNS di beberapa PD yang mengalami kondisi sakit dalam waktu yang lama dan sudah lama tidak masuk kantor tidak memperpanjang surat keterangan sakitnya, sehingga diberikan sanksi teguran tertulis baik dari Kadis maupun ada yang dari Sekda.
27. Jabatan Kepala Dinas Sosial selama 5 bulan ini masih dijabat oleh PLT.

28. Terdapat kekosongan 3 kepala bidang dan 1 kepala seksi pada Dinas Koperasi, UKM dan Nakertrans.
29. Masih terdapat tupoksi yang dianggap tumpang tindih antara tupoksi yang ada pada Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan Anak dengan program-program kegiatan yang dilaksanakan oleh PD lainnya khususnya yang terkait dengan pemberdayaan perempuan.
30. Terdapat kekosongan 2 kepala bidang dan kepala 1 seksi pada Dinas PP-PA dan sudah beberapa kali diusulkan namun belum ada pengisiannya.
31. Masih ada beberapa PD yang belum menerapkan *e-goverment* dalam mendukung pelaksanaan tufoksi setiap bidang.
32. Jabatan kepala Dinas Pemdes masih dijabat oleh Plt. sejak bulan Agustus 2018.
33. Pelaksanaan tugas dan kegiatan rehabilitasi yang dilakukan oleh BPBD dengan Dinas PU belum terkoordinasi dengan baik.
34. Akan terdapat kekosongan jabatan 3 Kabid dan 3 Kasie yang sudah memasuki purna bakti pada Dinas Satpol PP dan Damkar.
35. Masih adanya miss persefsi dari Dinas Satpol PP dan Damkar mengenai keberadaan Intelejen Daerah, dimana berdasarkan aturan dan ketentuan, maka keberadaan Intelenjen Daerah berada di Badan Kesbangpol.
36. Terdapat kekosongan jabatan yakni 2 sub bagian pada Badan Kesbangpol.
37. Sistem dan cara kerja pegawai masih banyak yang monoton sehingga tidak terwujudnya inovasi dalam lingkup Organisasi.
38. Masih kurang sinkronnya antara nomenklatur induk Dinas Perkim-TR di pusat, struktur organisasi perangkat daerah mengenai urusan pertanahan di daerah seharusnya berada di Dinas Perkim-TR sesuai dengan nomenklatur dari pusat.
39. Jabatan kepala Dinas Dinas ketahanan pangan masih plt, serta masih kosong posisi sekretaris dan Kasubag Perencanaan, sehingga organisasi tidak bejalan dengan baik.
40. Terdapat nomenklatur bidang pada Dinas Perhubungan yang perlu ditinjau ulang seperti bidang pengendalian operasi lalu lintas seharusnya difokuskan ke pengujian kendaraan dan keselamatan berkendaraan.

III. Pelayanan Publik masih belum berkualitas

1. Rata-rata PD yang menyelenggarakan pelayanan publik belum memiliki Standar Pelayanan Publik.
2. Belum adanya kebijakan formal yang mengatur tentang sistem *Reward and Funisment* dalam melaksanakan tupoksinya.
3. Masih terdapat sejumlah PD utamanya yang menyelenggarakan pelayanan publik baik langsung maupun tidak langsung belum pernah melaksanakan survei kepuasan masyarakat berdasarkan Permenpan & RB Nomor 14 tahun 2017.
4. Masih terdapat pegawai yang belum profesional dalam memberikan pelayanan publik baik dalam bentuk adminstratif maupun teknis.

C. ISU STRATEGIS

Dengan melihat hasil evaluasi implementasi pelaksanaan program kegiatan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, serta hasil Asessment kondisi birokrasi lingkup Pemda Kab. Enrekang saat ini, sehingga dapat diketahui hal-hal apa saja didalam agenda reformasi birokrasi pada 8 area perubahan yang menjadi isu strategis, dimana hal ini dapat lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7

No	Area Peubahan	Isu Strategis
1	Perubahan Mental Aparatur	- Penguatan Tim Pengarah dan Pelaksanaan RB - Optimalisasi Pelaksanaan Manajemen Perubahan. - Perubahan Pola Pikir dan Budaya kerjamelalui pelibatan pimpinan, media serta penetapan *agent of change / role mode* dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	Pemetaan, analisis dan revisi perundang-undangan yang tidak sinkron dan hamonis
3	Penguatan dan Penataan Organisasi	- Evaluasi dan Analisis Ketepatan Ukuran dan Fungsi Organisasi
4	Penataan	- Penjabaran proses dan alur kerja

	Ketatalaksanaan	dalam bentuk Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah (SOP-AP) - Optimalisasi penerapan *e-goverment* dan *e-officer*. - Penguatan sistem keterbukaan informasi publik
5	Penataan Sistem SDM	- Pengembangan pegawai yang berbasis kompetensi. - Promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka dan objektif - Optimalisasi penetapan dan penilaian kinerja pegawai - Penegakan kode etik dan disiplin pegawai - Pengembangan sistem informasi kepegawaian
6	Penguatan Pengawasan	- Optimalisasi penerapan SPIP, Gratifikasi dan Pencegahan KKN - Optimalisasi media dan sarana penanganan pengaduan - Penerapan *Whistle Blowing System* - Penyusunan regulasi penanganan benturan kepentingan - Pembangunan Zona Integritas, Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Bersih Melayani (WBBM). - Penguatan APIP
7	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	- Penciptaan pemimpin yang berkompoten dan berintergritas - Optimalisasi regulasi dan pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
8	Peningkatan pelayanan publik	- Penyusunan Standar Pelayanan (SP) - Peningkatan budaya prima petugas pelayanan publik - Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat pelayanan publik secara reguler

BAB IV

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI

A. Strategi Pelaksanaan Agenda Reformasi Birokrasi

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan reformasi birokrasi di daerah tentunya harus disinergikan dengan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi Nasional baik pada ditingkat pelaksanaan mikro maupun meso dengan tingkat instansional yang disebut juga tingkat mikro, dimana pelaksanaan reformasi birokrasi dibagi kedalam dua tingkatan pelaksanaan sebagaimana tabel dibawah ini yakni :

Tabel 8

Tingkatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Tingkat Nasional	Makro	Tingkat pelaksanaan makro mencakup perumusan atau penyempurnaan kebijakan yang menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional dan diimplementasikan di masing-masing instansi pemerintah.
	Meso	Tingkat pelaksanaan meso mencakup manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi, yang mendorong perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro dalam implementasinya, dan mengkoordinasikan (mendorong dan mengawal) pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat K/L dan Pemda.
Tingkat Instansional	Mikro	Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program reformasi birokrasi sebagaimana digariskan secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan reformasi birokrasi pada masing-masing K/L dan Pemda.

Disetiap tingkatan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi masing-masing memiliki strategi pelaksanaan yang akan bersinergi dalam

mempercepat pencapaian sasaran reformasi birokrasi selama 5 Tahun kedepan.

Adapun skema strategi pelaksanaan reformasi birokrasi untuk 8 area perubahan pada 3 tingkatan termasuk dilingkungan instansional pemerintah daerah kabupaten Enrekang yakni sebagai berikut :

Tabel 9

Skema Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

NO	Area Perubahan	Tingkat nasional		Tingkat Mikro / Instansional
		Makro	Meso	
1	Peraturan Perundang-Undangan	- Penguatan payung hukum Reformasi Birokrasi Nasional. - Penyelesaian RUU Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). - Implementasi UU Administrasi Pemerintah. - Penyelesaian peraturan pelaksanaan UU ASN. - Akselerasi implementasi UU ASN secara konsisten. - Peningkatan kualitas implementasi UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik. - Meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan; - Meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim		- Implementasi UU Administrasi Pemerintah. - Implementasi dan peningkatan kualitasUU 25/2009 tentang Pelayanan Publik. - Pemetaan dan perumusan perundang-undangan serta kebijakan lainnya yang tumpang tinding. - Identifikasi kebutuhan regulasi dan penyusunan peraturan dan kebijakan yang membantu pencapaian kinerja organisasi. - Meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan.

		kondusif bagi publik. - Mempercepat penerbitan Revisi PP Nomor 41 tentang Kelembagaan Daerah.	
2	Akuntabilitas Kinerja	- Penyempurnaan SAKIP - Implementasi SAKIP sebagai Pilar Manajemen Kinerja - Pelaksanaan MoU antara Kemen PPN dengan Kemen PAN dan RB - Pelaporan kinerja instansi pemerintah secara terbuka. - Meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi - Meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan profesional - Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja nasional	- Penyempurnaan SAKIP pelaporan kinerja instansi pemerintah secara terbuka. - Meningkatkan kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi. - Meningkatkan kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan profesional - Meningkatkan penerapan sistem manajemen kinerja nasional. - Meningkatkan akuntabilitas aparatur
3	Pengawasan	- Sinergi pengawasan internal dengan eksternal - Pengembangan sistem pengaduan nasional yang terintegrasi - Peningkatan kapasitas kelembagaan dan SDM APIP.	- Sinergi pengawasan internal dengan eksternal - Pengembangan sistem pengaduan yang terintegrasi - Peningkatan kapasitas kelembagaan dan

		- Meningkatkan penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis. - Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. - Meningkatkan jumlah pemerintah Daerah yang memperoleh opin WTP – BPK.	SDM APIP - Meningkatkan penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis - Meningkatkan penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN - Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan birokrasi. - Menurunkan tingkat penyimpangan oleh aparatur. - Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM di masing - masing pemda.
4	Kelembagaan Birokrasi	- Audit/ Review Organisasi Pemerintah - Desain kelembagaan birokrasi Penataan Kelembagaan untuk mendukung Prioritas Presiden. - Meningkatnya kualitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi nasional. - Meningkatkan ketepatan	- Meningkatkan ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan kelembagaan Pemerintah Daerah. - Menurunkan tumpang tindih tugas dan fungsi antar kelembagaan Pemerintah daerah. - Melaksanakan

		ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan kelembagaan Kementerian/lembaga pemerintah non kementerian / lembaga non struktural. - Menurunkan tumpang tindih tugas dan fungsi antar Kementerian / Lembaga dan antar Kementerian/Lembaga dengan Pemerintah daerah. - Meningkatkan kejelasan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. - Meningkatkan sinergisme kelembagaan antara instansi pemerintah pusat dan daerah; - Meningkatkan sinergisme dan penguatan kelembagaan pada masing-masing bidang pembangunan.	penilaian variabel urusan pemerintah daerah yang objektif. - Meningkatkan Pemahaman sinergisme kelembagaan antara instansi pemerintah pusat dan daerah.
5	Tatalaksana	- Pengembangan *e-Government* secara terintegrasi tingkat Pemerintah Daerah. - Proses bisnis birokrasi yang sederhana, cepat, dan terintegrasi (review	- Pengembangan *e-Government* secara terintegrasi tingkat Perangkat Daerah. - Pelaksanaan Proses bisnis birokrasi yang sederhana, cepat,

		dan penyempurnaan). - Peningkatan kualitas *e-procurement.* - Manajemen kearsipan birokrasi berbasis TIK. - Meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik. - Meningkatnya kualitas pelayanan.	dan terintegrasi (review dan penyempurnaan). - Peningkatan kualitas *e-procurement.* - Pelaksanaan manajemen kearsipan birokrasi berbasis TIK. - Menerapkan regulasi penerapan keterbukaan informasi publik. - Meningkatnya kualitas pelayanan.
6	SDM Aparatur Negeri Sipil	- Meningkatnya kemampuan unit yang mengelola SDM ASN untuk mewujudkan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif. - Meningkatnya kepatuhan instansi untuk penerapan manajemen SDM aparatur yang berbasis merit. - Meningkatnya jumlah instansi untuk membentuk *talent pool* (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai di lingkungannya. - Meningkatnya penerapan sistem pengembangan	- Menerapkan manajemen SDM aparatur yang berbasis merit. - Meningkatnya jumlah instansi yang mampu menerapkan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi SDM aparatur. - Membentuk *talent pool* (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai di lingkungannya. - Meningkatnya jumlah instansi yang mampu mewujudkan sistem informasi manajemen

		kepemimpinan untuk perubahan. - Meningkatnya pengendalian penerapan sistem merit dalam Manajamen SDM aparatur. - Meningkatnya profesionalisme aparatur - Penetapan formasi CPNS/ASN secara ketat - Sistem rekrutmen berbasis kompetensi - Penyempurnaan sistem diklat untuk mendukung kinerja - Penyempurnaan sistem jaminan sosial (kesehatan, pensiun, dll) - Penguatan kapasitas kelembagaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). - Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional. - Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan assessment center; - Pengukuran *gap competency* antara pemangku jabatan dan syarat kompetensi jabatan. - Perumusan dan penetapan kebijakan pengendalian kualitas	SDM yang terintegrasi di lingkungannya; - Sistem promosi terbuka dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi. - Sistem remunerasi berbasis kinerja - Penguatan *reward* and *punishment* secara *fair* - Penguatan budaya integritas, budaya kinerja, dan budaya melayani - Penguatan sistem informasi Data Base kepegawaian. - Pengukuran *gap competency* antara pemangku jabatan dan syarat kompetensi jabatan. - Perumusan dan penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat di masing-masing Pemda.

		diklat di masing-masing K/L dan Pemda.	
7	Pelayanan Publik	- Meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik; - Meningkatnya profesionalisme aparatur. - Monitoring dan supervisi kinerja pelayanan publik - Membuka ruang partisipasi publik melalui *Citizen Charter*. - Penguatan integritas dalam pelayanan publik.	- Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. - Modernisasi sistem dan manajemen Pelayanan Publik (SDM, ICT, Standar Pelayanan) - Membuka ruang partisipasi publik melalui Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) serta penanganan pengaduan. - Penguatan integritas dalam pelayanan publik
8	Mental Aparatur	- Peningkatan kapasitas implementasi serta penyempurnaan pelaksanaan dan peningkatan kualitas reformasi birokrasi. - Meningkatnya. penerapan/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan. - Meningkatnya penerapan budaya kerja	- Pelaksanaan Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan - Pembentukan dan penguatan Tim Manajemen Perubahan. - penerapan asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan.

		positif di setiap instansi pemerintah. - Meningkatnya integritas aparatur - Meningkatnya profesionalisme aparatur. - Meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat. - Meningkatnya kepuasan masyarakat.	- penerapan budaya kerja positif di setiap instansi pemerintah. - Meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat. - Meningkatnya kepuasan masyarakat .

B. ARAH KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI

1. PEMERINTAH PUSAT

a. Gerakan revolusi mental

a.1. Peningkatan Kapasitas SDM ASN

- ☛ Meningkatnya ASN yang bersertifikasi profesi.
- ☛ Meningkatnya SDM ASN yang sudah menduduki jabatan sesuai standar komptensi.
- ☛ Meningkatnya kompetensi ASN.

a.2. Peningkatan Penegakan Disiplin

Menurunnya pelanggaran disiplin oleh aparatur pemerintah (ASN dan TNI) dan Aparat Penegak Hukum (APH).

a.3. Penyempurnaan Standar Pelayanan *E-Goverment*

- ☛ Meningkatnya K/L/D yang menerapkan standar pelayanan sesuai UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik.
- ☛ Meningkatnya sistem pelayanan yang inovatif (e-government).
- ☛ Meningkatnya K/L/D yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional(SIPP).

a.4. Penyempurnaan SistemManajemen Kinerja

- ☛ Meningkatnya K/L/D yang akuntabel.
- ☛ Meningkatnya K/L/D yang nilai Reformasi Birokrasi Baik.
- ☛ Meningkatnya penyelenggara negara yang menyempurnakan sistem manajemen kinerja

a.5. Peningkatan perilakupelayanan

- ☛ Meningkatnya integritas penyelenggara negara.
- ☛ Meningkatnya kualitas pelayanan publik.
- ☛ Meningkatnya penyelenggara pelayanan publik yang bersertifikat profesi.

b. Rencana Aksi Gerakan Indonesia Melayani

b.1. Deregulasi

- ☛ Meningkatnya harmonisasi peraturan perundang-undangan.
- ☛ Meningkatnya Indeks Kualitas Kebijakan.

b.2. Debirokratisasi

- ☛ Meningkatnya K/L/D yang telah menyederhanakan proses pelayananbirokrasi.
- ☛ Meningkatnya Unit Pelayanan Publik (UPP) yang menerapkan pembayaran non tunai (*cash less payment*).

b.3. Peningkatan Penyediaan Sarpras

Meningkatnya sinergi sarana dan prasarana UPP termasuk kelompok rentan dan berkebutuhan khusus.

b.4. Peningkatan Penegakan Hukum dan Aturan di Bidang Pelayanan Publik.

Meningkatnya kepatuhan dan penindakan terhadap pelaksanaan UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

b.5. Penetapan Sistem Penghargaan dan Sangsi beserta Keteladanan Pimpinan

- ☛ Mengembangkan standar sistem penghargaan dan sanksi.
- ☛ MeningkatnyaK/L/D yang menerapkan sistem penghargaan, sanksi dan keteladanan kepemimpinan kepada penyelenggara negara.

c. Mewujudkan profesionalisme ASN

- ☛ Penetapan standar kompetensi jabatan, pola karier & pengembangan karier.
- ☛ Sertifikasi kompetensi individu (Pemetaan kompetensi individu/JPT).
- ☛ *Capacity Building* ASN.

- ☛ Diklat berbasis *"gap"* kompetensi.
- ☛ *Internship, coaching & counseling.*
- ☛ Mutasi dan rotasi sesuai kompetensi (>5Thn).
- ☛ Pengukuran kinerja individu & disiplin.
- ☛ Penguatan jabatan fungsional.
- ☛ Peningkatan kesejahteraan berbasis kinerja.

d. Visi INDONESIA JOKOWI-MA'RUF AMIN

Sejak ditetapkannya Calon Presiden dan Wakil Presiden Jokowi dan KH. Ma'ruf sebagai Presiden Terpilih Periode 2019-20124 oleh Komisi Pemilihan umum (KPU) Amin, Presiden Terpilih Jokowi dan KH. Ma'ruf Amin menggelar Pidato Kebangsaan yang diadakan di SICC Sentul Jawa Barat pada tanggal 14 Juli 2019 dengan Tema " Visi Indonesia ", dimana Visi Indonesia 5 tahun kedepan ini adalah merupakan kerangka kerja Kabinet Jokowi pada periode Kedua Nanti yang berisikan 5 visi yang nantinya akan dapat mendorong indonesia makin produktif, berdaya saing dan fleksibel dalam menghadapi tantangan global yang dinamis dan penuh resiko, adapun kelima visi tersebut yakni sebagai berikut :

1. Mempercepat dan melanjutkan Pembangunan Infrastruktur.
   Interkoneksi infrastruktur dengan kawasan industri kecil, kawasan ekonomi khusus, pariwisata, persawahan, perkebunan dan perikanan.
2. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM).
   - ☛ Menjamin kesehatan ibu hamil dan anak usia sekolah.
   - ☛ Meningkatkan kualitas pendidikan dan manajemen talenta.
3. Undang Investasi seluas-luasnya untuk membuka lapangan kerja.
   Memangkas hambatan investasi.
4. Reformasi Birokrasi
   - ☛ Kecepatan melayani dan memberikan izin.
   - ☛ Menghapus pola pikir linear, monoton dan terjebak dizona nyaman.
   - ☛ ASN yang adaptif, produkti, inovasi dan kompetitif.

5. APBN yang focus dan tepat sasaran
   APBN harus memiliki mamfaat ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Dari kelima visi tersebut terdapat hal yang menyangkut tentang Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum pada point 4, dimana program dan kebijakan reformasi birokrasi lebih diarahkan kepada kecepatan melayani, perubahan pola pikir, dan peningkatan kapasitas ASN.

1. PEMERINTAH DAERAH

a. Arah Kebijakan Pembangunan Daerah

Kabupaten Enrekang baru saja menyelesaikan suksesi pemilihan kepala daerah pada tanggal 27 Juni 2018 yang terlaksana secara demokratis, dimana setelah itu dilakukan penyusunan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ((RPJMD) 2018-2023, dimana dokumen yang tersedia saat ini merupakan dokumen RPJMD yang menjabarkan arah kebijakan pembangunan dan bagaimana pengelolaan pemerintahan 5 tahun kedepan sesuai dengan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih periode 2018-2023, kemudian didalam penyusunan dokumen road map reformasi birokrasi tahun 2020-2024 harus sejalan dengan arah kebijakan dan pelaksanaan pembangunan yang terdapat didalam RPJMD. Adapun visi, misi Bupati dan Wakil Bupati beserta pejabarannya yakni :

a.1. Visi

"Terwujudnya Enrekang Maju, Aman dan Sejahtera (EMAS) yang Berkelanjutan dan Religius"

Kemudian rumusan visi tersebut mencakup lima pokok visi yakni "Enrekang Maju", "Enrekang Aman", "Enrekang Sejahtera", serta "Enrekang yang Berkelanjutan" dan "Enrekang yang Religius". Kelima pokok visi tersebut, dengan diawali pemaknaan "Enrekang" sebagai entitas dari suatu kesatuan masyarakat dalam wilayah Kabupaten Enrekang yang menjadi fokus gerakan pembangunan bagi

semua unsur untuk mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang lebih baik. Selanjutnya dijabarkan pemaknaannya sesuai dengan “Enrekang” yang dicita-citakan dan diharapkan ke depan, sebagai berikut:

1. Enrekang Maju :

   Sebagai kondisi dimana Enrekang mencapai peningkatan perekonomian daerah, kualitas SDM (pendidikan dan kesehatan), ketersediaan infrastruktur yang memadai disertai dengan penerapan teknologi.

2. Enrekang Aman :

   Mengandung makna Enrekang mencapai keadaan yang lebih kondusif untuk berlangsungnya aktivitas pemerintahan, sosial budaya, aktivitas ekonomi dan investasi, yang ditandai dengan adanya rasa aman untuk berusaha/berinvestasi, bekerja, beribadah serta aman dari bencana. Keadaan yang menggambarkan perwujudan kepercayaan masyarakat yang tinggi kepada pemerintah sehingga dapat menikmati kehidupan yang lebih baik dan bermutu.

3. Enrekang Sejahtera :

   Dimaknai Enrekang dalam keadaan mencapai peningkatan kualitas hidup masyarakat yang ditandai dengan meningkatnya IPM, pendapatan masyarakat, menurunnya angka kemiskinan, serta terpenuhinya dan mencukupinya kebutuhan hidup masyarakat, baik material maupun non material.

4. Enrekang yang Berkelanjutan.

   Mengandung makna pembangunan di Enrekang yang lebih akseleratif dan berkesinambungan antar periode dan tahapan pembangunan yang dijalani sehingga tercipta Enrekang yang lebih maju, lebih aman dan lebih sejahtera (EMAS), juga dimaknai dengan pembangunan yang memperhatikan kaidah-kaidah pembangunan yang berwawasan lingkungan, memperhatikan tata ruang dan

keseimbangan alam. Selain itu, dalam paradigma dan perspektif Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang dianut dewasa ini, memastikan penyelenggaraan empat pilar pembangunan berkelanjutan yakni: pilar pembangunan ekonomi, pembangunan sosial, lingkungan hidup, tata kelola yang baik.

5. Enrekang yang Religius :

Mengandung dua makna pokok, yakni: (i) Enrekang diartikulasikan sebagai dimensi dari insan yang bertaqwa, yakni berperilaku taat dan takut kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kesadaran sendiri, baik dikalangan masyarakat umum maupun dikalangan penyelenggara pemerintahan daerah, sehingga perilaku korupsi dan indisipliner dalam menjalankan tugas dapat dihindari; (ii) Enrekang sebagai entitas masyarakat yang memiliki pengembangan kepribadian dan berkarakter teguh terhadap nilai-nilai agama, mempunyai kepekaan sosial yang tinggi, serta mampu mengatasi persoalan dengan baik, bijak dan tegas.

a.2. Misi

Misi adalah merupakan perwujudan dari visi serta memberikan kerangka bagi rumusan tujuan dan sasaran. Setiap rumusan misi ini memiliki keterkaitan dengan lima pokok visi tertentu yang relevan dan didukung pencapaiannya. Dengan demikian, rumusan misi ini sekaligus juga menderivasi rumusan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai untuk lima tahun ke depan, hingga akhir periode pembangunan ini pada tahun 2023. Dirumuskan lima misi RPJMD Kabupaten Enrekang periode 2018-2023, sebagai berikut:

1. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur pelayanan publik.
2. Meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing, penguasaan teknologi, bermoral dan beriman dan bertaqwa.

3. Mengoptimalkan tata kelola pemerintahan yang baik dan disertai dengan jaminan rasa aman dalam berbagai aktivitas kehidupan masyarakat tanpa diskriminasi.
4. Meningkatkan skala usaha ekonomi kerakyatan dan pendapatan masyarakat berbasis agribisnis dan agroindustri.
5. Meningkatkan pengelolaan sumberdaya alam secara optimal dan berwawasan lingkungan.

a.3. Arah Kebijakan Pembangunan Daerah

Berdasarkan rumusan strategi dalam RPJMD 2018-2023, maka arah kebijakan yang akan ditempuh oleh pemerintah daerah Kabupaten Enrekang untuk lima tahun yang akan datang yakni :

Tabel 10

No	Tahun	Arah Kebijakan
1	2019	➢ Mengembangkan infrastruktur jalan dan system irigasi partisipatif disentra-sentra produksi ➢ Penguatan tatakelola dan manajemen SDM aparatur ➢ Perluasan implementasi *e-Government* yang terintegrasi ➢ Penguatan OPD dalam pengembangan inovasi pelayanan public ➢ Mendorong partisipasi masyarakat dalam perwujudan keamanan dan ketertiban masyarakat ➢ Pengembangan system pendukung pada usaha produktif masyarakat kurang mampu ➢ Pengembangan system pendukung dalam pengembangan pertanian organic dan ramah lingkungan
2	2020	➢ Pengembangan sarana dan prasarana kesehatan yang berkualitas di lokasi-

		lokasi terpencil ➢ Pembangunan gedung SD pada desa terpencil dan rehabilitasi ruang kelas SD dan SMP yg rusak ➢ Pengembangan sarana ibadah ➢ Peningkatan kapasitas pelayanan dan penguatan implementasi standar pelayanan publik ➢ Peningkatan integritas dan akuntabilitas birokrasi ➢ Akselerasi perbaikan iklim investasi daerah dan prodiktivitas tenaga kerja ➢ Penyebaluasan informasi teknologi produksi pengembangan komoditas pertanian unggulan daerah dan ➢ Peningkatan produksi dan keanekaragaman bahan pangan lokal
3	2021	➢ Peningkatan kualitas drainase perkotaan dan pedesaan ➢ Penembangan sarana dan prasarana air bersih perkotaan ➢ Rasionalisiasi distribusi tenaga medis dan revitalisasi peran posyandu dalam peningkatan gizi ibu hamil dan anak balita ➢ Rasionalisasi jumlah dan distribusi tenaga pendidik SD dan SMP ➢ Mendorong pengembangan jaringan transmisi komunikasi dan internet ➢ Penguatan lembaga dawah dan pendidikan keagamaan ➢ Pemberdayaan perempuan dan kaum disabilitas ➢ Mengembangan indikator-indikator pengelolaan sumberdaya alam secara adil dan berkelanjutan
4	2022	➢ Pengembangan sarana dan prasarana kebersihan kota

		➢ Pengembangan sarana dan prasarana sanitasi rumah tangga ➢ Peningkatan kesdaran masyarakat untuk berprilaku hidup bersih dan sehat ➢ Peningkatan kualitas tenaga pendidik SD dan SMP ➢ Pengembangan pusat penyebaran media informasi teknologi dan informasi pembangunan yang efektif ➢ Penataan kawasan wisata unggulan daerah ➢ Peningkatan hilirisasi dan dayasaing produk unggulan daerah ➢ Peningkatan pengawasan dan pelestarian serta penanganan dampak lingkungan
5	2023	➢ Pengembangan sarana dan prasarana keindahan kota ➢ Pemantapan implementasi inovasi pelayanan publik ➢ Akselerasi partisipasi masyarakat mewujudkan keamanan dan ketertiban ➢ Pengembangan Promosi produk dan wisata unggulan daerah ➢ Peningkatan produktvitas dan nilai tambah usaha produktif masyarakat kurang mampu

C. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI REFORMASI BIROKRASI

Sebagai salah satu faktor pendukung yang utama keberhasilan pelaksanaan progarm reformasi birokrasi di daerah yakni adanya pengintegrasian agenda reformasi birokrasi kedalam rencana perencanaan menengah daerah (RPJMD) 2018-2023, dimana agenda-agenda program reformasi birokrasi sudah terjabarkan dalam arah kebijakan pembangunan daerah setiap tahunnya, sehingga dapat dilakukan pengintegrasian program sebagimana yang tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel 10

Agenda Reformasi Birokrasi
dalam Arah Kebijakan Pembangunan Daerah

Agenda Reformasi Birokrasi	*Arah Kebijakan Pembangunan*
1. Terwujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bebas KKN	
Penataan Peraturan Perundang-undangan	-
Penguatan Pengawasan	➢ Penguatan tatakelola dan manajemen SDM aparatur ➢ Perluasan implementasi *e-Government* yang terintegrasi ➢ Mendorong partisipasi masyarakat dalam perwujudan keamanan dan ketertiban masyarakat ➢ Peningkatan integritas dan akuntabilitas birokrasi ➢ Pengembangan pusat penyebaran media informasi teknologi dan informasi pembangunan yang efektif ➢ Peningkatan pengawasan dan pelestarian serta penanganan ➢ Akselerasi partisipasi masyarakat mewujudkan keamanan dan ketertiban
Penguatan Akuntabilitas Kinerja	➢ Penguatan tatakelola dan manajemen SDM aparatur ➢ Perluasan implementasi *e-Government* yang terintegrasi ➢ Penguatan OPD dalam pengembangan inovasi pelayanan public ➢ Peningkatan integritas dan akuntabilitas birokrasi ➢ Penyebaluasan informasi teknologi produksi pengembangan komoditas pertanian unggulan daerah dan ➢ Pengembangan pusat penyebaran media informasi teknologi dan informasi pembangunan yang efektif
2. *Peningkatan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur*	

Penataan Sistem SDM	➢ Penguatan tatakelola dan manajemen SDM aparatur ➢ Penguatan OPD dalam pengembangan inovasi pelayanan public ➢ Pengembangan system pendukung pada usaha produktif masyarakat kurang mampu ➢ Akselerasi perbaikan iklim investasi daerah dan prodiktivitas tenaga kerja ➢ Peningkatan kesadaran masyarakat untuk berprilaku hidup bersih dan sehat ➢ Pemantapan implementasi inovasi pelayanan publik
Penataan Ketatalaksanaan	➢ Penguatan tatakelola dan manajemen SDM aparatur ➢ Perluasan implementasi *e-Government* yang terintegrasi ➢ Pengembangan system pendukung pada usaha produktif masyarakat kurang mampu ➢ Pengembangan system pendukung dalam pengembangan pertanian organic dan ramah lingkungan ➢ Peningkatan integritas dan akuntabilitas birokrasi ➢ Pengembangan pusat penyebaran media informasi teknologi dan informasi pembangunan yang efektif
Perubahan Mental Aparatur	➢ Penguatan tata kelola dan manajemen SDM aparatur ➢ Mendorong partisipasi masyarakat dalam perwujudan keamanan dan ketertiban masyarakat ➢ Peningkatan kapasitas pelayanan dan penguatan implementasi standar pelayanan publik

	➢ Peningkatan integritas dan akuntabilitas birokrasi
Penguatan dan Penataan Organisasi	➢ Perluasan implementasi *e-Government* yang terintegrasi ➢ Penguatan OPD dalam pengembangan inovasi pelayanan publik ➢ Pengembangan sarana dan prasarana kesehatan yang berkualitas di lokasi-lokasi terpencil ➢ Peningkatan kapasitas pelayanan dan penguatan implementasi standar pelayanan publik ➢ Pengembangan sarana dan prasarana kebersihan kota ➢ Pengembangan sarana dan prasarana sanitasi rumah tangga ➢ Pengembangan pusat penyebaran media informasi teknologi dan informasi pembangunan yang efektif ➢ Pengembangan sarana dan prasarana keindahan kota
Peningkatan kualitas pelayanan publik	➢ Perluasan implementasi *e-Government* yang terintegrasi ➢ Penguatan OPD dalam pengembangan inovasi pelayanan public ➢ Mendorong partisipasi masyarakat dalam perwujudan keamanan dan ketertiban masyarakat ➢ Peningkatan kapasitas pelayanan dan penguatan implementasi standar pelayanan publik ➢ Peningkatan integritas dan akuntabilitas birokrasi ➢ Akselerasi perbaikan iklim investasi daerah dan prodiktivitas tenaga kerja ➢ Penyebaluasan informasi teknologi produksi pengembangan komoditas pertanian unggulan daerah dan

	➢ Pengembangan pusat penyebaran media informasi teknologi dan informasi pembangunan yang efektif

BAB V

AGENDA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

1. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi

I. Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintahan Daerah

Menyadari betapa pentingnya mewujudkan pemerintahan yang baik dan mengingat peran strategis birokrasi pemerintahan dalam mengayomi, meningkatkan kesejahteraan, mencerdaskan kehidupan bangsa serta memberikan pelayanan publik yang baik sehingga program reformasi birokrasi menjadi sangat penting untuk dilaksanakan, pada prinsipnya sasaran umum adalah perubahan pola pikir (Mind Set) dan Budaya Kerja (*Culture Set*) serta Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih.

Prioritas pembenahan manajemen pemerintahan daerah Kabupaten Enrekang dapat dilihat dari tingkat capain pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2019 dan dari banyaknya serta hasil pemeringkatan permasalahan yang ada di masing-maisng 8 area perubahan reformasi birokrasi hasil *asessment* kondisi birokrasi.

Hasil pemeringkatan ditetapkan dalam skala prioritas yang merupakan hasil akhir penentuan skala prioritas, dengan dipilih 3 (tiga) permasalahan prioritas area perubahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah kabupaten Enrekang yakni :

No	Area Perubahan	SkalaPrioritas
1	Area Perubahan Pelayanan Publik	Mutlak
2	Area Perubahan Pola Pikir (Mind Set dan Kultur Set)	I
3	Area Perubahan Akuntabilitas	II
4	Area Perubahan Ketatalaksanaan	III
5	Area Perubahan Sumber Daya Manusia	Dst
6	Area Perubahan Pengawasan	Dst
7	Area Perubahan Keorganisasian	Dst
8	Area Perubahan Perundang-undangan	Dst

Uraian permasalahan pada area perubahan yang telah ditetapkan dalam skala prioritas manajemen perubahan Reformasi Birokrasi berdasarkan urgensi dan kuantitas permasalahan yakni skala prioritas I, II dan III , dimana permasalahan pelayanan publik

mutlak harus menjadi prioritas tersendiri, adapun uraian permasalahan masing-masing skala prioritas area perubahan yakni ;

A. Area Perubahan Mind Set dan Culture Set :

1) Terjadi miss koordinasi dan miss komunikasi dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi, dimana staf yang pernah mengikuti berbagai bimbingan, diklat maupun pelatihan dimutasi ke PD lain.
2) Tuntutan peningkatan kualitas kerja dan kedisiplinan Pegawai belum sejalan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.
3) Masih rendahnya kesiplinan aparatur baik dari segi kedisiplinan kerja maupun mengikuti kegiatan apel dan upacara.
4) Secara umum kualitas maupun kuantitasnya SDM yang ada di DPMPTSP masih rendah.
5) Masih sulitnya membentuk mental dan Kedisplinan Aparatur secara optimal jika tidak disertai dengan adanya peningkatan kesejahteraan Pegawai melalui kebijakan insentif.
6) Masih rendahnya kedisplinan pegawai kadang terlambat masuk kantor dan mengikuti apel pagi, adapun kedisplinan pegawai masih bersifat situasional.
7) Hampir rata-rata PD tidak melakukan absensi melalui cheklock disebabkan adanya kerusakan mesin, sehingga absensi kehadiran pegawai hanya dilakukan secara manual tandatangan.
8) Belum adanya sistem *reward and funisment* bagi petugas penagihan pajak dan retribusi
9) Sudah tidak adanya tunjangan kinerja pada tahun 2019.

B. Area Perubahan Akuntabilitas

1) Permasalhan utama yakni masih rendahnya nilai LAKIP pada tahun 2018 dengan kategori C.
2) Masih tingginya konflik kepentingan sehingga, sehingga petugas pernah bekerja sampai diluar jam kerja dalam memberikan pelayanan pencetakan dokumen.

3) Permasalah utama yakni Kab. Enrekang belum mendapatkan opini WTP dari BPK.
4) Masih terdapat ketimpangan program kegiatan khususnya pengelolaan air bersih yang seharusnya dilaksanakan di Dinas PU bukan di Dinas Perkim-TR.

C. Area Perubahan Ketatalaksanaan :

1) Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang diadakan oleh BAKN pada tahun 2012 belum terkoneksi dengan masing-masing PD, dan saat ini baru hanya terkoneksi antara BKD dan BKN Pusat.
2) Belum dilakukannya secara maksimal pengintegrasian perencanaan desa dengan musrembang reguler.
3) Sistem perencanaan belum terkoneksi dengan sistem penganggaran.
4) Sistem informasi Puskesmas belum terkoneksi ke Dinkes kabupaten Enrekang.
5) Belum terintegrasinya semua sistem aplikasi yang ada dalam lingkup Pemda kab. Enrekang.
6) Belum maksimalnya sarana dan prasarana TIK
7) Masih kurangnya SDM Aparatur dibidang TIK.
8) Tata Kelola dan dukungan kebijakan pemamfaatan sistem informasi berbasis electronik yang ada di Kab. Enrekang belum maksimal sehingga nilai SPBE tahun 2018 masih rendah.
9) Keberadaan PPID Pembantu di masing-masing PD belum bekerja secara maksimal.
10) Sarana dan prasarana pendukung pengembangan IT dalam pelaksanaan tupoksi PD masih minim, bahkan masih ada yang belum memiliki infrastruktur dasar penggunaan IT dilingkup PD.
11) Pelayanan Perpustakaan Digital belum berjalan secara maksimal dan masih perlu pengembangan judul buku.
12) Masing-masing bidang belum bisa bekerjasama dengan dengan baik, masih ada ego sektoral bidang.
13) Hampir semua Perangkat Daerah belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun berdasarkan Permenpan & RB Nomor 35 Tahun 2012, serta belum memiliki

Standar Pelayana Publik (SP) khususnya Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik.

II. Prioritas yang Harus Tetap Terpelihara

Dalam rangka pemeliharaan dan peningkatan terhadap hal-hal yang sudah dicapai atau sudah baik dikaitkan dengan hal-hal yang harus diperbaiki sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka prioritas yang harus tetap terpelihara untuk mewujudkan pencapaian sasaran reformasi birokrasi Pemerintahan Kabupaten Enrekang yakni :

a. Pengembangan Manajemen Perubahan Mental dan *Culture Set* :

1) Pembentukan Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi setiap tahunnya, dimana saat ini sudah ada dibentuk pada tahun 2017 yang lalu.
2) Telah adanya Perbup tentang Disiplin Pegawai Aparatur Lingkup Pemda kab. Enrekang Nomor 7 tahun 2019.
3) Telah adanya Perbup tentang Kode Etik Aparatur Lingkup Pemda kab. Enrekang Nomor 8 tahun 2019.
4) Penetapan Budaya Kerja dan perubahan mental aparatur dalam hal kedisplinan pegawai dibentuk tim sosialisasi Disiplin PNS Berdasarkan Keputusan Bupati, serta setiap tahun BPDD membentuk Tim Inspeksi Mendadak bagi ASN yang ditetapkan oleh Bupati.
5) Penerapan budaya kerja, kode etik serta kedispilinan pegawai yang dilakukan oleh bidang akuntansi Badan pada tahun 2019.
6) Pembentukan Tim Inspeksi Mendadak bagi ASN setiap tahun.
7) Pendampingan ke masing-masing Perangkat Daerah yang dilakukan oleh Inspektorat sebagai APIP setiap tahun.

b. Penataan Sumber Daya Aparatur

1) Relokasi dan mutasi pegawai melalui oleh uji kompetensi dan penilaian pegawai.
2) Penerbitan standar kompetensi yang saat ini sudah dalam proses penyusunan.

3) Pengembangan Diklat Peningkatan Kemampuan PNS Berbasis Kompetensi telah dilakukan dibeberapa Perangkat Daerah yakni :
   - Pelatihan Pengelolaan Kearsipan yang dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan pada tahun 2017.
   - Bimtek bendahara penerima bagi PD pengelola PAD yang dilaksanakan oleh Dispenda setiap tahun.
   - Diklat terbatas dalam bentuk workshop komite mutu yang dilaksanakan oleh RSUD Massenrempulu Tahun 2019.
   - Pelaksanaan Diklat Tupoksi yang dilaksanakan oleh bagian Organisasai dan Ketatalaksanaan kerjasama dengan lembaga yang berkompoten pada tahun 2019.
   - Penguatan sistem kinerja akuntabilitas keuangan
   - Pengembangan Diklat peningkatan PNS berbasis kompetensi baik melalui Diklat Struktural seperti Latpim.
   - Pelaksanaan Diklat-diklat Sertifikasi Kompetensi Profesi yang dilaksanakan oleh unit kerja dan beberapa PD.
   - Telah dilakukan Sertifikasi khusus bagi Bendahara dan PPTK setiap tahun dibeberapa Unit kerja dan beberapa PD seperti leh BKD, Bappeda, Badan Penerimaan Keuangan Daerah, LPSE
4) Penyusunan dokumen ABK-ANJAB sesuai ketentuan waktu penyusunan.
5) Pengusulan pengadaan PNS ke Pusat sesuai yang direncanakan, khususnya tenaga medis dan pendidik.
6) Pelaksanaan Pengisian Lowongan Jabatan Secara Terbuka yamg dilaksanakan secara kompetitif dan objektif.

c. Penataan Perangkat Daerah (PD)

1) Pelaksanaan Pemetaan PD serta Evaluasi kelembagaan secara periodik.
2) Evaluasi jabatan pada unsur penunjang dan unsur pelaksana.
3) Penguatan Unit Kerja yang menangani Keorganisasian, tata Laksana, pelayanan Publik, Kepegawaian dan Diklat.

d. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1) Telah dilakukan beberapa Deregulasi Perizinan Usaha yang terkait dengan biaya tarif retribusi.
2) Pembentukan Satgas Percepatan Pelaksanaan Berusaha beradasarkan Keputusan Bupati tahun 2018 oleh DPMPTSP.
3) Sudah adanya sistem penanganan pengaduan melalui LAPOR SPAN pada tahun 2018 yang diadakah oleh Kemenpan & RB RI, serta terdapat Pelayanan Aspirasi Masyarakat Sul-Sel (Baruga Sul-Sel) tahun 2019 yang diadakah oleh Pemerintah provinsi Sul-Sel.
4) Optimalisasi Pelaksanaan Pelayanan Publik melalui Pelayanan Mobil Keliling yang dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Capil, DPMPTSP dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.
5) Pelaksanaan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat atas pelayanan publik sudah dilaksanakan oleh beberapa Perangkat Daerah diantaranya Dinas Kesehatan pelayanan di 13 Puskesmas tahun 2016, pelayanan Administrasi Kependudukan tahun 2017, Dinas Penanaman Modal dan PTSP.
6) Pernah juga dilaksanakan survei kinerja pelayanan publik lingkup Pemda Kab. Enrekang tahun 2018 oleh Bappeda.

e. Peningkatan Kualitas Pengawasan

1) Optimalisasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) setalah terbitnya Perbup Kode Etik Pengawas Internal Pemerintah Perbup tentang SPIP dan pembentukan Satgas SPIP.
2) Optimalisasi Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP).
3) Penguatan Pendidikan dan promosi anti Korupsi dilingkugan Pemda.

f. Penataan Ketatalaksanaan

1) Pengembangan sistem Informasi dan komunikasi (TIK) dilingkungan Pemda Kab. Enrekang.

2) Pengembangan dan operasionalisasi *Website* milik Pemda Kab. Enrekang sampai ke PD bersamaan dengan sudah ditetapkannya, Sub Domain dana Nama Email resmi Pemda Kab. Enrekang pada tahun 2017 oleh Dinas Infokom dan Statistik.

g. Akuntabilitas

1) Penguatan sistem kinerja akuntabilitas keuangan dengan adanya Perbup Nomor 47 Tahun 2017 tentang Kebijakan Akuntansi Kab. Enrekang.
2) Optimalisasi Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Pemda kab. Enrekang, adanya Keputusan Bupati Kab. Enrekang No. 49/KEP/I/2018 tentang PPID Kab. Enrekang.
3) Peningkatan kerjasama dengan media cetak oleh Perangkat Daerah.
4) Penerapan Sistem Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah (SIPPD).

h. Penataan Perundang-undangan

1. Optimalisasi penerapan Perundang-undangan serta regulasi lainnya dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan pubik.
2. Optimalisasi penyusunan regulasi pendukung operasionalisasi pelayanan publik

III. Prioritas yang terkait dengan Peningkatan Pelayanan Publik

Prioritas ini di fokus kepada 2 hal yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan publik yaitu ;

1. Pelayanan sektor-sektor tertentu yang strategis dan memerlukan jangka waktu secara bertahap untuk melakukan peningkatan kualitasnya, olehya itu sektor yang menjadi prioritas dalam peningkatan kualitas pelayanannya di Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang yakni ;

   a. Sektor Pelayanan Publik

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

1) Pelayanan Kesehatan

   Peningkatan kualitas Pelayanan Kesehatan dengan pengakreditasian semua puskesmas yang ada di 12 Kecamatan, pelayanan unit gawat darurat 24 jam dan menyediakan pelayanan rawan nginap, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kesehatan disediakan juga Sistem penyampaian keluhan dan pengaduan pelayanan kesehatan.

   Penerapan SOP pada pelayanan kesehatan di RSUD Maspul serta pembayaran biaya pengobatan dan perawatan melalui sistem Billing.

   PD penanggung jawab adalah Dinas Kesehatan dan RSUD Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

2) Pelaksanaan Pengadaan Barang dan jasa

   Pelaksanaan pengadaan Barang dan Jasa melalui Layanan Pengadaan Barang dan Jasa secara Electronik (LPSE) semakin terus ditingkatkan kualitas pelayananya dengan selalu melakukan pengembangan sistem *e-procurement* yang mengikuti perubahan yang berkaitan dengan layanan barang dan jasa secara elektronik.

   PD penanggung jawab adalah Bagian Pembangunan Sekda dan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

3) Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan

   Guna mendekatkan pelayanan perizinan dan non perizinan kepada masyarakat, maka dilakukan pelayanan melalui mobile keliling penerbitan izin diproses ditempat. Pelayanan ini dijadwalkan untuk semua kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten juga telah dilakukan kerjasama dengan Perbankan dalam hal legalitas usaha bagi pelaku usaha yang akan mendapatkan pinjaman perbankan baik pemprosesan perizinan dan non perizinan secara manual maupun melalui sistem OSS.

   PD penanggung jawab adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Enrekang.

4) Pelayanan Dokumen Kependudukan

Dalam rangka peningkatan perluasan akses palayanan penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akte Kelahiran dan Kartu Keluarga diselenggarakan pelayanan melalui mobile keliling yang dilaksanakan secara on line sistem dimana proses penerbitan dokumen kependudukan dilakukan diitempat.

PD penanggung jawab adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Pemerintah daerah Kabupaten Enrekang.

5) Pelayanan Perpustakaan

Selain disediakan sarana dan prasarana perpustakaan juga disediakan layanan perpustakaan keliling yang dilaksanakan setiap hari dengan menjangkau sekolah-sekolah didaerah terpencil, hal ini dilakukan untuk menumbuhkan minat baca masyarakat dalam rangka mencerdaskan kehidupan masyarakat.

Sebagai PD penanggungjawab adalah Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Pemda Kab. Enrekang.

6) Pelayanan Pengendalian Penduduk

Upaya yang dilakukan oleh Pemda Kab. Enrekang dalam rangka pengendalian penduduk yakni dengan menyediakan juga pelayanan Mobil keliling untuk memaksimalkan penyuluhan tentang keluarga berencana (KB) dan juga menyediakan layanan alat kontrasepsi. Penyuluhan ini dilakukan disetiap kecamatan dan juga menjangkau pelosok-pelosok Desa.

Dan Sebagai PD penanggungjawab adalah Badan Pengendalian Penduduk dan KB serta Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Pemda Kab. Enrekang.

7) Pelayanan Pertanian

Upaya yang dilakukan oleh Pemda Kab. Enrekang dalam rangka meningkatkan produksi pertanian organik dengan memaksimalkan peran kinerja penyuluh, menyediakan sarana produksi pertanian yang dibutuhkan oleh petani serta meningkatkan kapasitas petani.

Dan Sebagai PD penanggungjawab adalah Dinas Pertanian Kab. Enrekang.

b. Sektor Sarana dan Prasarana Publik

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

1) Fasilitas Layanan Kesehatan

Peningkatan dan pengembangan sarana dan fasilitas pelayanan kesehatan pada 12 Kecamatan dengan menyediakan pelayanan rawat nginap juga menyediakan pelayanan kesehatan disetiap Desa melalui pembangunan Polindes dan Postu. Telah dilakukan pula upaya peningkatan status RSUD Massenrempulu dari type C menjadi rumah sakit type B. Selain fasilitas kesehatan rumah sakit juga telah ada pembangunan dan penyediaan Rumah Sakit bersalin, praktek Dokter, Bidan dan Apoteker, termasuk balai-balai pengobatan tradisional.

OPD penanggungjawab adalah Dinas Kesehatan dan RSUD Massenrempulu Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang.

2) Layanan Pengaduan Masyarakat

Telah disediakan layana LAPOR SPAN dan Baruga Sul-Sel yang mudah diakses oleh semua PD untuk penyampaian pengaduan melalui SMS baik yang terkait dengan Penyelenggaraan Pemerintahan, Pelaksanaan Pembangunan dan Pelayanan Publik,

Penanggungjawab adalah bagian Humas Setda Kabupaten Enrekang dan PD lainnya yang terkait.

IV. Program Unggulan (Quick Wins)

Quick Wins adalah pelayanan yang bersifat strategis yang dilaskanakan oleh pemerintah daerah , dapat lebih dengan cepat memberikan perubahan dan dapat diimplementasikan dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) tahun, dan merupakan bagian dari pelayanan pemerintah yang sangat dirasakan oleh masyarakat atau pemangku kepentingan (*stakeholder*), perubahan yang dilakukan memberikan dampak yang sangat berarti bagi masyarakat , sehingga memberikan citra positif terhadap reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan harapan dari masyarakat atau pemangku kepentingan, maka quick wins reformasi birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang yang teridentifikasi adalah :

1. RSUD Massenrempulu
   - Pelayanan Surat Keterangan Tidak Mampu bagi masyarakat untuk mendapatkan pengobatan yang ditanggung oleh pemerintah.
   - Urungan dana dalam bentuk zakat pegawai, dengan nama dimana kegiatan Basis , dimana kegiatan Basis ini ditujukan untuk membantu pasien RSUD Maspul dari luar daerah kab. Enrekang.
   - Pengadaan tenaga honorer diadakan sesuai kebutuhan dan dilakukan melalui tes intenal RSUD Maspul.
   - Dalam mengefektifkan dan memamfaatkan biaya Diklat yang terbatas, maka diadakan dalam bentuk workshop pada tahun 2019 dengan menghadirkan narasumber terkait dengan komite mutu.

2. Badan Kepegawaian dan Diklat

   Sudah dilakukan pengembangan pelaksanaan *asessment center* tidak hanya kepada pejabat esselon II tetapi sudah dilakukan juga kepada pejabat esesselon III dan IV, dimana pada pelaksanaannya melibatkan pihak LAN sebagai asessor.

3. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
   - Pelaksanaan Forum OPD selama 2 tahun ini dilakukan melalui Model *Desk*, dimana disediakan meja-meja untuk masing-masing OPD sebagai tempat konsultasi dan klarifikasi bagi delegasi kecamatan atas usulan prioritas program kegiatan hasil Musrenbang Kecamatan, dimana model forum OPD seperti ini cukup praktis, mudah dan hasilnya juga cukup baik.
   - Pengintegrasian pelaksanaan Musrembang anak, gender dan kemiskinan kedalam musrenbang reguler.

4. Dinas Kependudukan dan Capil
   - Penerbitan awal pelayanan Kartu Identitas Anak (KIA) dilakukan melalui Pameran Harlah Kab. Enrekang tahun 2019.
   - Adanya penerapan pelayanan 3 ini 1 dan 4 in 1, dimana pemohon hanya mengajukan 1 dokumen tetapi dalam waktu yang bersamaan bisa mendapatkan 3 atau 4 dokumen kependudukan dan pencatatan sipil sekaligus.
   - Pelayanan penerbitan KK dan KTP sudah dilakukan di 5 kecamatan sejak akhir tahun 2017.
   - Sudah diupayakan untuk dilakukan penerbitan dokumen maksimal 3 jam sebagaimana yang ditegaskan juga oleh Pusat dengan ketentuan persyaratan lengkap, kondisi jaringan stabil serta sudah adanya persetujuan pusat mengenai data tunggal, dimana pelayanan ini akan dinamakan " *One Day Service* ".

5. Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah.
   - Pemberian pelayanan pencairan dana tidak lebih dari 3 hari jika semua berkas-bekas sudah lengkap, serta jika proses pencairan dana sudah selesai khususnya bagi penerima bantuan pembangunan mesjid dan bansos lainnya akan di hubungi langsung oleh staf.
   - Kepatuhan terhadap syariah islam dimana semua pegawai sudah sepakat dan serentak menghentikan aktifitas kerja pada saat sudah azan, hal ini dilakukan dengan penuh kesadaran dan keimanan.
   - Budaya kerja khususnya pada bidang akuntansi sudah diterapkan dengan ketentuan tidak dibolehkan ada pegawai yang pegang HP ataupun main Game selama waktu kerja dan jika ditemukan ada yang melanggar, maka dikenakan denda Rp. 10.000,- untuk 1 kali pelanggaran, ketentuan ini sudah diberlakukan sejak bulan Januari 2019 sampai saat ini.
   - Mekanisme prosedur pelayanan pencairan dana disesuaikan dengan SPM tidak lebih dari 3 hari kerja jika berkas sudah lengkap.

6. Dinas Pendapatan Daerah
   - Dilakukan kunjungan penagihan bagi wajib pajak yang belum melakukan pembayaran PBB setelah jatuh tempo, dan kadang langsung dilakukan penyelesaian pembayaran ditempat.
   - Berdasarkan UU tentang pemerintah daerah maka pajak PBB diserahkan ke daerah olehnya itu pada tahun 2014 pencetakan SPPT PBB dilakukan di daerah melalui kantor Dispenda.
   - Dispenda memiliki kolektor pemungut pajak dan retribusi sebagai bagian dari UPT disetiap kecamatan yang juga berkantor di Kantor Kecamatan.

7. Dinas Kesehatan

   Pemberian bantuan kelambu kepada masyarakat yang sudah lengkap imunisasinya, kegiatan ini merupakan program integrasi dengan bidang program malaria, dimana hal ini dilakukan untuk mendorong percepatan agar ibu-ibu melakuan proses imunisasi lengkap, kegiatan ini sudah dilakukan selama 5 tahun dan disertai dengan pemebrian batuan yang melalui proses yang makin selektif.

8. Dinas Informasi, Komunikasi dan Statistik (Infokom-Statistik)
   - Penyampaian Disposisi kepada bidang dan seksi-seksi melalui aplikasi Simaya.
   - Pembentukan area Hotspot dibeberapa PD untuk memudahkan akses informasi dan komunikasi kerjasama dengan telkomsel.
   - Terdapat aplikasi simantra sebagai sistem manajemen integrasi aplikasi data yang mengkoneksikan sistem *e planning* dan budgeting pada akhir tahun 2018.

9. Dinas Penanaman Modal dan PTSP
   - Proses percepatan penerbitan izin melalui penempatan Tim Teknis berkantor di DPMPSTP pada tahun 2018, namun belum berjalan maksimal karena masih kekurangan tenaga teknis yang ada di PD teknis.
   - Pelayanan tambahan oleh staf di kantor DPMPTSP melalui pendampingan kepada pemohon dalam melakukan permohonan perizinan melalui OSS

10. Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Deperindag)

    Dibentuk grub wa Disperindag, untuk mempermudah penyampaian informasi dan komunikasi terkait dengan hal-hal yang urgen, untuk mempercepat tindak lanjut jika ada temuan dan permasalahan dilapangan serta penyampaian laporan progres dari lapangan, dan beberapa kemudahan lainnya. Grub wa ini dibentuk pada tahun 2017.

11. Dinas perpustakaan dan Kearsipan

    - Terdapat layanan pencarian judul buku secara online berbasis website.
    - Kedepan akan direcanakan untuk menyediakan layanan survei kepuasan secara online.
    - Terdapat Perpustakaan Digital yang sudah diadakan pada tahun 2017 dengan menyediakan kurang lebih 900 buku.
    - Dibentuk grub wa bagi pelanggan perpustakaan dan memiliki tanda kartu anggota.

12. Dinas Koperasi UKM dan Nakertrans

    - Pelaksanaan program pelatihan siap kerja untuk skill bahasa inggris, *House keeping* (Perhotelan), Kapal Pesiar pada APBD 2018 dan sudah adanya tawaran dari Pihak Pemerintah Jerman untuk kuliah sambil kerja untuk 60 orang.
    - Dalam rangka peningkatan kinerja tenaga kontrak diminta juga untuk membuat sasaran kerja pegawai (SKP).

13. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

    Pembuatan pengawasan kenaikan pangkat kepada PNS dengan membuat Tabel Manual Pengawasan kenaikan pangkat dan KGB yang dilakukan oleh Kasubag Kepegawaian, karena kadang ada PNS yang lupa waktu kenaikan pangkat dan KGBnya.

14. Badan Penanggulangan Bencana Daerah

    Pemberian Reward kepada bawahan yang nilai kinerjanya baik dan tinggi pada moment ulang tahun BPBD, dimana reward yang diberikan ada yang dalam bentuk barang berupa jam tangan dan uang dalam jumlah yang terbatas. Hal ini bertujuan

agar yang bersangkutan lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat memotivasi pegawai yang lain untuk berkinerja baik juga.

15. Satpol PP dan Damkar

    Dalam rangka pengendalian kamtibmas secara menyeluruh sampai kedesa-desa dilakukan pembentukan satlinmas disemua desa yang ditetapkan melalu SK camat, dimana Satlinmas ini diberikan pelatihan dan bertugas melakukan identifikasi dini tentang kamtibmas didesanya masing-masing.

16. Dinas Pekerjaan Umum

    PPK melakukan upaya percepatan proses dan memberikan target penyelesaian pekerjaan dilapangan 15 hari sebelum masa kontrak berakhir.

17. Dinas Perumahan, Pemukiman dan Penataan Ruang

    - Perencanaan program strategis untuk kegiatan yang dibiayai melalui DAK dilakukan lebih awal juga termasuk kegiatan menggunakan DAU.
    - Perluasan penataan ruang pada lingkar barat kab. Enrekang.
    - Dilakukan pembentukan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dalam pengelolaan Air Minum serta air tinja yang di bentuk oleh Desa pada tahun 2017 dan masih eksis sampai saat ini.

18. Dinas Ketahanan Pangan

    - Pencapaian juara 1 lomba cipta menu tingkat Nasional tahun 2018.
    - Pencapaian juara 1 pemamfaatan lahan pekarangan yang dilaksanakan di Desa Tapong pada Tahun 2018.
    - Monitoring pencairan dana melalui lembar kartu kontrol yang akan menjadi acuan pencairan dana, dimana selama ini pencairan dana hanya diketahui oleh PPK dan PPTK, kegiatan ini dilaksanakan sejak tahun 2016 sampai sekarang.

19. Dinas Perhubungan

    Adanya implementasi kegiatan proyek perubahan mengenai peningkatan kesadaran pengguna jalan melalui sosialisasi dan

penyuluhan pada bidang angkutan dan keselamatan transportasi pada tahun 2017.

20. Dinas Peternakan dan Perikanan
    - Penerapan laporan realisasi fisik dan keuangan melalui format laporan, dimana selama ini PPTK dalam menyampaikan lapoan tidak memiliki format hanya disampaikan dalam bentuk lampiran.
    - Pada setiap tahunnya dilakukan lomba bidang perikanan dan bagi kelompok yang mendapat juara diberikan reward mengenai peternakan, perikanan, P2HP untuk informasi pembuatan dangke.

21. Dinas Pertanian
    - Percepatan perubahan perilaku dan kinerja sudah dilakukan melalui beberapa aksi perubahan yakni ; tahun 2018 pada bidang holti dilakukan upaya penciptaan komoditi bawang merah dengan penggunaan pestisida yang rendah, manajemen pemamfaatan alsintan bidang perkebunan, .
    - Pencapaian kinerja melalui prestasi yakni masuk dalam 3 besar se-indonesia pengembangan bawang merah, pada tahun 2014 Kab. Enrekang ditetapkan sebagai sumber benih indonesia timur, sehingga dilaksanakan jambore bawang merah di Kab. Enrekang pada tahun 2017.

22. Bagian Hukum Sekretariat Daerah (Setda) Kab. Enrekang

    Pelayanan ini terkhusus diberikan kepada Perangkat Daerah termasuk untuk memudahkan melakukan asistensi terhadap penyusunan rancangan Keputusan Bupati tidak perlu lagi PD datang langsung ke Bagian Hukum untuk Asistensi tetapi dapat dilakukan secara Daring melalui pengiriman Draf SK melalui Email atau *WhatsAap* yang sudah ditentukan, dimana layanan ini sudah dilakukan sejak Tahun 2016 sampai saat ini masih dilakukan.

V. Prioritas Perangkat Daerah (PD)

Fokus perubahan ini adalah yang menjadi prioritas Perangkat Daerah (PD) dan harus menjadi perhatian PD yang bersangkutan dengan membuat Rencana Aksi tersendiri. Prioritas yang telah

diidentifikasi dalam proses bersama dengan PD sektor pelayanan dan pemangku kepentingan ditetapkan fokus perubahan sebagai berikut :

1. Pelayanan Publik

   Jenis pelayanan, yaitu ;

   a. Optimalisasi penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan permasalahan masih adanya pemprosesan penerbitan izin dan non izin ditempat lain, seperti pengurusan rekomendasi teknis pemohon harus mendatangi dinas teknis, Penetapan Pengesahan Standar Pelayanan (SP, Optimalisasi Layanan Penanganan Pengaduan, permasalahan masyarakat belum ada yang menyampaikan keluhan melalui loket dan media lainnya kepada tim penanganan pengaduan.

      PD penanggungjawab DPMPSTP berserta dengan PD Terkait Kab. Enrekang.

   b. Optimalisasi pelayanan perekaman kependudukan disemua kecamatan serta perbaikan jaringan selular peningkatan peralatan perekaman. Permasalahan selama ini belum optimalnya pelayanan perekaman dikecamatan sehingga semua pelayanan perekeman bertumpu di Kantor Dinas Kependudukan dan Capil Kabupaten Enrekang serta sangat mempengaruhi aksesibilitas pelayanan penerbitan Dokumen kependudukan dimana ruang tunggu dan petugas sangat terbatas.

   c. Pemberian bantuan bibit bawang merah kepada petani mengingat harga bibit bawang merah cukup mahal dan kadang sulit didapatkan, sehingga petani yang berpenghasilan rendah cukup kesulitan untuk memenuhi kebutuhan bibit bawang sedangkan Kab. Enrekang adalah merupakan daerah Sentra Penghasil Bawang Merah.

      PD Penanggungjawab adalah Dinas Pertanian dan PD terkait Pemda Kab. Enrekang.

   d. Pelayanan sanitasi lingkungan pemukiman melalui pemungutan sampah yang dilakukan disemua kecamatan dengan menggunakan armada mobil sampah dan penyediaan bak-bak sampah dibeberapa titik disetiap kecamatan, dimana pelayanan persampahan ini tidak memungut biaya dan dilakukan hampir setiap hari.

2. Ketahanan Pangan

   Program kegiatan Optimalisasi pemamfaatan pekarangan melalui Model Kawasan Rumah Pangan Lestari yang dilaksanakan setiap tahunnya, permasalahan masih banyak masyarakat yang belum memamfaatkan pekarangannya untuk menanaman tanaman untuk kebutuhan pangan yang bergizi.

   PD penanggungjawab Dinas Ketahanan Pangan dan PD Terkait Pemda Kab. Enrekang.

3. Pengawasan

   Peningkatan peran APIP dalam pengawasan penyusunan RKA dan DPA pada PD, karena disinyalir masih ada penganggaran yang belum sesuai dengan standar harga satuan dan cenderung mark up, juga pengawasan yang dilaksanakan oleh pengawas proyek infrastrukur yang ada di Dinas PU dan Perkim-TR karena masih adanya ditemukan laporan pekerjaan secara adminsitrasi selesai 100 % tetapi kenyataan secara fisik dilapangan belum selesai.

   PD penanggungjawab Inspektorat dan PD Terkait serta Aparat Penegak Hukum.

4. Kepariwisataan

   Pengembangan objek wisata gunung nona menjadi suatu daerah destinasi pariwisata kab. Enrekang serta objek yang potensial lainnya. Permasalahaan bahwa kawasan daerah gunung nona juga objek wisata lainnya belum terkelola dengan baik sebagai salah satu daerah wisata yang dapat mendatangkan PAD bagi daerah.

   PD penanggungjawab adalah Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

5. Prasarana Wilayah

   Pembangunan dan Pemeliharaan infrastruktur jalan, jembatan, irigasi, air bersih, Drainase dan perumahan, permasalahan mengingat masih sangat terbatasnya sarana dan prasarana pembangunan yang ada serta sudah banyaknya jalan yang mengalami kerusakan dan harus tetap dipelihara.

   PD Penanggungjawab adalah Dinas Pekerjaan Umum.

6. Pengadaan Energi Alternatif dan Energi Baru Terbarukan

   Program pengadaan energi alternatif yang bersumber dari kotoran hewan atau ternak seperti Biogas dengan memamfaatkan kohe sapi menjadi gas untuk memasak dan dapat juga sebagai

penerangan lampu biogas. Permasalahan selama ini yakni masyarakat masih bergantung kepada energi fosil yang tidak dapat diperbarui jika sudah mengalami kelangkaan, sedangkan potensi alam cukup tersedia sebagai energi alternatif

PD Dinas Peternakan dan Perikanan, Dinas Lingkungan Hidup.

7. Pemberdayaan Masyarakat

   Pelayanan pemberdayaan masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan baik fisik maupun non fisik dan kegiatan fasilitasi lainnya, dimana bentuk pelaksanaan program pemberdayaan ini dilakukan dengan 2 pendekatan yakni perorangan maupun kelompok, dimana permasalahan selama ini masyarakat masih banyak yang belum berdaya dan masih berada dalam garis kemiskinan, dan kesulitan dalam mengakses sumber daya yang ada.

   PD penanggungjawab Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinsos serta PD lainnya yang terkait..

8. Lingkungan hidup

   Jenis pelayanan yaitu penilaian / pemeriksaan dokumen lingkungan hidup (Amdal/UKL-UPL) dan penandatangan Surat Pernyataan Pemeliharaan Lingkungan (SPPL) untuk sektor-sektor yang berpotensi menimbulkan gangguan terhadap lingkungan baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. Adapun permasalahan yang ada yakni ;

   a. Pemrakarsa selaku penanggungjawab usaha dan atau kegiatan belum memahami kewajiban dan mekanisme pelayanan perizinan bidang linkungan hidup.
   b. Terbatasnya sumber daya teknis pelaksana Pengkajian Dampak Lingkungan (DPL). Sebagai penanggungjawab adalah Dinas Lingkungan Hidup dan DPMPTSP.

9. Penanaman Modal

   Jenis Pelayanan yang dikelola adalah pelayanan bidang penanaman modal dalam hal investasi usaha, pengelolaan informasi / promosi mengenai potensi daerah untuk peluang investasi, disertai dengan pelayanan perizinan usaha, operasional dan komersial melalui OSS. PD Penanggungjawab adalah DPMPTSP.

10. Penguatan koperasi,UMKM dan Nakertrans

    Jenis pelayanan adalah pembinaan dan penguatan kapasitas bagi Koperasi dan pelaku UMK, dimana kegiatan dilaksanakan melalui pendampingan baik dari aspek kelembagaan, administrasi, teknis, permodalan dan kemitraan usaha. Permasalahan dimana banyak koperasi yang sudah macet dan serta belum terwujudnya UMKM naik kelas, demikian juga dengan ketenagakerjaan, saat ini masih sulitnya masyarakat memperoleh lapangan kerja di Kab. Enrekang, sehingga perlunya selalu dilaksanakan Bursa Kerja.

    PD penanggungjawab adalah Dinas Koperasi, UKM dan Nakertrans.

11. Perindustrian

    Jenis Pelayanan adalah penumbuhan dan pengembangan industri dimana permasalahan yang ada yakni rata-rata industri kecil belum menggunakan teknologi dalam pengeloaan usaha.

    PD Penanggungjawab adalah Dinas Perindang.

12. Peternakan

    Jenis pelayanan pemberian bantuan bibit kambing dan sapi kepada kelompok tani. Permasalahan tingginya kebutuhan kelompok tani akan bibit kambing khususnya daerah yang potensial pengembangan kambing serta masih sulitnya memenuhi kebutuhan daging sapi bagi masyarakat, jadi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sapi potong kadang di datangkan dari luar Kab. Enrekang

    PD Penanggungjawab adalah Dinas Peternakan dan perikanan.

13. Perdagangan dan pengawasan perederan Makanan dan Minuman

    Jenis pelayanan adalah pembangunan dan pengelolaan Pasar baik pasar swalayan maupun pasar rakyat. Pemasalahan selama ini penataan pasar rakyat disetiap kecamatan belum maksimal dan terkesan semrawut. Juga peredaran dan penjualan makanan dan minuman belum terawasi dengan baik, sehingga kadang didapatkan makan dan minuman yang kadaluarsa.

    PD Penanggungjawab adalah Dinas Perindag, Dinkes dan penegak hukum (kepolisian).

14. Ketentraman dan Ketertiban

    Jenis pelayanan adalah melakukan penertiban, penegakan Perda dan menjaga ketentraman masyarakat, namun permasalahan

adalah kurangnya personil dalam menjalankan tugas – tugas dilapangan.

PD penanggungjawab adalah Dinas Satpol PP dan Damkar.

15. Perhubungan

    Jenis pelayanan penerapan analisa dampak lalu lintas jalan (Andal Lalin) untuk penerbitan izin dan non izin yang memiliki dampak lalu lintas jalan. Permasalahan berkembangnya usaha dan pembangunan perumahan tidak memperhatikan aspek kelancaran lalu lintas karena tidak menyediakan tempat parkir yang memadai khususnya yang berada di pinggir jalan.

    PD Penanggungjawab Dinas Perhubungan.

16. Informasi dan Komunikasi

    Jenis layanan penyediaan fasilitas jaringan internet dan pojok-pojok hostpot dibeberapa area kecamatan, serta optimalisasi pengoperasian *website* Pemda agar masyarakat lebih mudah untuk mengakses informasi pembangunan daerah. Permasalahan masyarakat pada umum masih banyak yang belum mengakses *Website* Pemda.

    PD Penanggungjawan adalah Dinas Infokom dan Statistik.

17. Tata Ruang Dan Pemukiman

    Jenis layanan penyediaan rumah layak huni bagi masyarakat miskin, dimana masih banyak masyarakat yang memiliki rumah tempat tinggal yang belum standar, PD Penanggung jawab adalah Dinas Perumahan, Pemukiman dan Penataan Ruang.

18. Penanggulangan Bencana

    Jenis layanan Program kegiatan Tanggap Darurat Bencana, namun permasalahan personil belum memadai. PD Penanggung jawab adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

19. Kesatuan Bangsa dan Politik

    Jenis layanan yakni memberikan pendidikan politik kepada masyarakat, permasalahan sistem politik masyarakat masih pragmatis dan bersifat transaksional. PD Penanggung jawab adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

20. Penyuluhan Pertanian

    Jenis layanan memberikan penyuluhan masalah pertanian kepada kelompok-kelompok tani, permasalahan petugas penyuluh masih sangat terbatas. PD Penanggung jawab adalah Dinas Pertanian.

21. Sosial dan Transmigrasi

    Jenis layanan memberdayakan masyarakat miskin, anak terlantar, penyandang masalah sosial, permasalahan masih belum akuratnya data kemiskinan yang ada, serta belum adanya program unggulan daerah yang terkait dengan kemiskinan dan masalah sosial lainnya, PD Penanggung jawab adalah Dinas Sosial dan PD yang menangani urusan Transmingrasi.

22. Perencanaan Pembangunan

    - Jenis kegiatan dan layanan pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) dengan melibatkan perwakilan masyarakat miskin, perempuan dan anak pada setiap forum musrembang mulai dari tingkat Desa/kelurahan Kecamatan sampai tingkat Kabupaten juga pada pelaksanaan Proses Musrenbang mulai dari Penggalian Masalah dan potensi, penyusunan daftar usulan kegiatan ditingkat dusun sampai kecamatan akan melibatkan tenaga fasilitator musrenbang. Permasalahan pelaksanaan musrembang belum sepenuhnya melibatkan semua unsur masyarakat, juga usulan kegiatan kadang tidak berdasarkan kebutuhan masyarakat.
    - Kedepan SIMPEPEDA betul-betul dapat menjamin indenpendensi dan aktualisasi usulan prioritas agar tetap terakomodir didalam RAPBD serta perlunya optimalisasi layanan informasi pembangunan daerah melalui SIPD.

      PD Penanggung jawab dan pelaksana adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah -Litbang, Kecamatan, kelurahan dan Desa.

2. Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)

   Kedepan akan dilakukan Pemilihan dan penetapan Zona Intergritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang yang akan dilakukan oleh Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi kepada salah satu atau beberapa Perangkat Daerah yang memiliki integritas tinggi, Penetapan Zona

Intergritas Wilayah Bebas Korupsi (WBK), serta Wilayah Bersih Melayani (WBM) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

2. Sasaran

Sasaran penyelenggaraan perubahan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang dibuat untuk tahun 2020 – 2024 dan disesuaikan dengan dokumen RPJMD Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang tahun 2018-2023 saat ini.

Adapun Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang yaitu :

A. Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintah Daerah

1. Perubahan Pola Pikir (Mind Set) Budaya Kerja (Culture Set)

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Pembentukan Tim Manajemen Perubahan	SK Tim Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	SK *Role Mode* agen perubahan	Belum Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	Terbentuknya Tim Independen dan Tim Penjamin Kualitas	Belum Ada	Belum Ada	1 Lembaga, QA 5 Org	1 Lembaga, QA 7 Org	2 Lembaga, QA 9 Org
Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan	Prosentase PD yang telah mengikuti Sosialisasi	25 %	50 %	75 %	100 %	100 %
	Dokumen sosialisasi internalisasi manajemen perubahan	1 Doc.	1 Doc.	1 Doc.	1 Doc.	1 Doc.
	Penetapan Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi	1 PD	5 PD	15 PD	25	30 PD dan Kecamatan
Pembinaan pembentukan pola pikir, budaya kerja, komitmen pimpinan dalam perubahan	Presentase Pegawai yang mengikuti pembinaan	20 %	50 %	70 %	80 %	100 %
	Peningkatan Etika dan Kedisplinan Pegawai	50 %	75 %	80 %	90 %	100 %
	Pimpinan yang reformis	50 %	75 %	80 %	90 %	100 %

birokrasi	Kerjasama media	15 PD	20 PD	25 PD	3o PD	30 PD
Peningkatan kapasitas Tim Pengarah /Pelaksana Reformasi Birokrasi.	Pelaksanaan Training, Bintek, Magang, Bench Marking	1 Kali	2 Kali	2 Kali	3 Kali	3 Kali
	Dokumen / Materi Penigkatan Kapasitas	1 Doc	1 Doc	2 Doc	3 Doc	4 Doc.
Peningkatan Kapasitas Tim Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi	Pelaksanaan Training, Bimtek, *Bench Marking*	1 Kali	2 Kali	3 Kali	5 Kali	5 Kali
	Dokumen / Materi Penigkatan Kapasitas	1 Doc	2 Doc	3 Doc	4 Doc	5 Doc

2. Penataan Akuntabilitas

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Peningkatan Kapasitas SDM yang menangani Akuntabilitas kinerja	50 %	50 %	75 %	100 %	100 %
	Pengukuran sistem kinerja berbasis Electronik	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

3. Penataan Ketatalaksanaan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Proses Peta Bisnis SOP Kegiatan	Telah memiliki SOP sesuai Tupoksi	50 %	50 %	75 %	100 %	100 %
	Evaluasi SOP	25 %	50 %	75 %	85 %	100 %
e-goverment	Pengelolaan dan Pengembangan *e-goverment*	10 PD	15 PD	20 PD	25 PD	30 PD
	Koneksitas sistem perencanaan dan penganggaran	50 %	75 %	80 %	100 %	100 %
	Interkoneksi Data dan informasi lingkup Pemda Kab. Enrekang	10 %	20 %	40 %	60 %	80 %

Keterbukaan Informasi Publik	Kebijakan tentang KIP	-	1 Doc	2 Doc	3 Doc	4 Doc
	Penguatan PPID	40 %	60 %	80 %	100 %	100 %
	Monev KIP	20 %	30 %	40 %	60 %	80

B. Prioritas yang harus tetap Terpelihara

1. Penerapan *e-goverment* dalam pengelolaan keuangan daerah

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Penerapan *e-goverment* dalam pengelolaan keuangan daerah	- Perhitungan dan Pembayaran berbasis *Digital* - Penyusuan dan pertanggungjawaban keuangan sudah terkoneksi dengan semua PD	50 %	50 %	70	80 %	100 %

2. Penguatan Kelembagaan DPMPTSP

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Penguatan kelembagaan Penanaman Modal dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Pemrosesan pelayanan izin dan non izin dilakukan, tim teknis berkantor di di DPMPTSP	50 %	80 %	100 %	100 %	100 %

3. Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)	Pengelolaan anggaran berjalan baik berkurangnya temuan pengelolaan dana.	50%	75 %	85 %	100 %	100 %

4. Kegiatan pendidikan dan Promosi Anti Korupsi

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kegiatan pendidikan dan Promosi Anti Korupsi	- Kesadaran pegawai untuk tidak korupsi makin meningkat. - Tersedia simbol-simbol anti korupis di setiap PD dan tempat-tempat Strategis	40 %	60 %	80 %	90 %	95 %

5. Efisiensi dan Efektivitas Anggaran

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Efisiensi dan Efektivitas Anggaran	Regulasi tentang efesiensi penggunaan fasilitas kedinasan, standar sarana dan prasarana, efisiensi biaya perjalanan dinas serta penghapusan honor pegawai pada setiap kegiatan yang terkait dengan tupoksi	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %

6. Pengukuran Kinerja Individu

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Pengukuran Kinerja Individu	- Dokumen pengukuran kinerja individu - Pencapaian kinerja dengan baik	60 %	75%	85 %	90 %	95 %

7. Penguatan jabatan fungsional

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan Kapasitas dan Komitmen Pimpinan	- Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan Dokumen perencanaan dan penilaian kinerja - Keteladanan Pimpinan	50 %	60%	80 %	85 %	90 %

8. Peningkatan kapasitas staf pelayanan publik

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan kapasitas staf pelayanan publik	Pelatihan, Bimtek dan Magang	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %

9. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas Survei Kepuasan Masyarakat	- Pengembangan metode dan sasaran survei kepuasan masyarakat - Dokumen hasil survei kepuasan masyarakat	5 PD	10 PD	10 PD	15 PD	30 P D

C. Prioritas yang terkait dengan Peningkatan Pelayanan Publik

1. Pelayanan Sektor – sektor Tertentu

Sasaran pelayanan pada sektor-sektor tertentu yang strategis dan memerlukan bertahap untuk melakukan peningkatan kualitasnya pada Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang ,yaitu :

a. Pelayanan Kesehatan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas Pelayanan Kesehatan	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

b. Pelaksanaan Pengadaan Barang dan jasa

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya pelaksanaan pengadaan barang dan jasa	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

c. Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

d. Pelayanan Dokumen Kependudukan dan Catatan Sipil

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas Pelayanan KTP, Kartu Keluarga, Akre Kelahiran dan Pencatatan Nikah	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

E. Pelayanan Pengendalian Pendudukan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas Pelayanan Keluarga Berencana	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik

2. Quick Wins

Sasaran perubahan dari program Quick Wins Pemerintah Kabupaten Enrekang, yaitu ;

a. Sektor Pelayanan Kesehatan RSUD Maspul

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Pelayanan SKTM yang biayanya ditanggung oleh Pemerintah	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

b. Pelayanan Dokumen Admindukcapil

Sasaran Perubahan	Indikator	Target

		2020	2021	2022	2023	2024
Pelayanan Admindukcapil 3 in 1	survei kepuasan masyarakat (SKM)	0	0	100	100	200

c. Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Percepatan penerbitan perizinan dan non perizinan melalui tim teknis	survei kepuasan masyarakat (SKM)	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

d. Sektor Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan

Sasaran Perubahan	Indikator	Target				
		2014	2015	2016	2017	2018
Peningkatan pemberian bantuan kelambu bagi yang melakukan imunisasi lengkap	Laporan pemberian bantuan kelambu	Baik	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik

4. Kegiatan-kegiatan

Kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan klasifikasi dalam program-program kegiatan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang.

No	Focus Perubahan	Kegiatan
A. Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintahan		
1	Perubahan Pola Pikir (mind Set dan Culture Set)	1. Pembentukan Tim Manajemen Perubahan
		2. Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan
		3. Pembinaan pembentukan pola pikir, budaya kerja, komitmen, partisipasi dan perubahan perilaku aparat
		4. Peningkatan kapasitas Tim Pengarah/Pelaksana, Reformasi

		Birokrasi.
		5. Peningkatan Kapasitas Tim Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi
2.	Penataan Akuntabilitas kinerja	1. Peningkatan kapasitas dan komitmen pimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi
		2. Penyusunan pedoman akuntabilitas kinerja
		3. Pengukuran kinerja berbasis sistem electronik
		4. Pemutahira data kinerja secara berkala
		5. Penciptaan *agent of change (roll mode)*
3	Penataan Ketatalaksanaan	1. Penyusunan dan Penetapan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP)
		2. Penerapan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP)
		3. Evaluasi Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP) secara berkala
		4. Pengelolaan dan pengembangan e-goverment
		5. Pengintegrasian sistem perencanaan dan penganggaran
		6. Interkoneksi data dan informasi lingkup perangka daerah
		7. Monitoring pelaksanaan keterbukaan informasi publik
		8. Penerapan Standar Operasional Prosedur Administrasi

		Pemerintahan (SOP-AP)
		9. Pengembangan kerjasama media informasi
		10. Pengelolaan dan pengembangan *e-goverment*
		11. Pengadaan sistem penanganan pengaduan terintegrasi
B. Prioritas yang harus Dipelihara		
1	Prioritas yang harus Terpelihara dari Prioritas Area Perubahan	1. Penerapan *e-goverment* dalam pengelolaan keuangan daerah
		2. Penguatan kelembagaan Dinas Penanaman Modal dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
		3. Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)
		4. Kegiatan pendidikan dan Promosi Anti Korupsi
		5. Efisiensi dan Efektivitas Anggaran
		6. Pelaporan Harta Kekayaan dan Penandatanganan FaktaIntegritas
		7. Penguatan Penyusunan Laporan Kinerja dan Keuangan
		8. Optimalisasi *Website* utama dan penunjang Pemda Kab. Enrekang
		9. Deregulasi Pelayanan Publik
		10. Penerapan SOP dan SP Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik
		11. Penaganan Pengaduan Masyarakat Pelayanan Publik
		12. Peningkatan sistem pelayanan Perizinan, Kependudukan dan Perpustakaan Keliling
		13. Analisis Beban Kerja, Analisa Jabatan serta Proyeksi Kebutuhan Pegawai disemua SKPD lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang
		14. Pelaksanaan Inspeksi Mendadak

		15. Diklat PNS berbasis kompetensi
		16. Penegakan etika dan disiplin pegawai
		17. Pengukuran Kinerja Individu
		18. Penguatan jabatan fungsional
		19. Peningkatan kapasitas staf pelayanan publik
		20. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat secara periodik
C. Prioritas yang Terkait Dengan Peningkatan Kualitas Pelayanan		
1	Peningkatan kualitas pelayanan sektor-sektor tertentu	1. Meningkatnya kualitas Pelayanan Kesehatan
		2. Meningkatnya pelaksanaan pengadaan barang dan jasa
		3. Meningkatnya kualitas Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan
		4. Meningkatnya kualitas Pelayanan KTP, Kartu Keluarga, Akre Kelahiran dan Pencatatan Nikah
		5. Meningkatnya kualitas Pelayanan Keluarga Berencana
2	Quick Wins	1. Pelayanan SKTM yang biayanya ditanggung pemerintah daerah
		2. Pelayanan Admindukcapil 3 in 1
		3. Percepatan pelayanan perizinan melalui mekanisme tim teknis
		4. Peningkatan pemberian bantuan kelambu bagi yang melakukan imunisasi lengkap
D. Prioritas Perangkat Daerah (PD)		
Kegiatan-kegiatan prioritas PD untuk mencapai sasaran perubahan diserahkan kepada masing-masing PD yang dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi.		

1. Rencana Aksi

   Rencana aksi terkait dengan rencana kegiatan Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang periode tahun 2020-2024 dapat diuraian pada tabel sebagai berikut :

1 Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemda Kab. Enrekang Tahun 2020 – 2024

No	Prioritas Program **Prioritas Pembenahan Manajemen Pemerintahan**	Kegiatan	**Indikator/output**	Waktu Pelaksanaan **2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	Penanggung Jawab
1	Perubahan Pola Pikir (mind Set dan Culture Set)	1. Pembentukan Tim Manajemen Perubahan	Implementasi proyek Perubahan diunit kerja,pembentukan Tim Indefenden dan Tim *Quality Assurance* RB						Bagian Ortala, Hukum, Inspektorat
		2. Sosialisasi Pelaksanaan Manajemen Perubahan	Jumlah Unit Kerja yang Telah memahami dan Melakukan perubahan/Penetapan Zona Integritas dan WBK						Sekda, Inspektorat
		3.							
		4. Internalisasi Manajemen Perubahan	Jumlah Unit Kerja yang Telah mengimplementasikan program kegiatan reformasi birokrasi / Penetapan Zona Integritas dan WBK						masing-masing pimpinan PD
		5. Pembinaan pembentukan pola pikir, budaya kerja, komitmen, partisipasi dan perubahan perilaku aparat	- Berjalannya manajemen perubahan dan pelaksanaan reformasi birokrasi ditingkat PD - Terdapat media komunikasi mensosialiasikan secara reguler program reformasi birokrasi - Pembentukan *Agent Of*						Setda (Bag. Humas), Inspektorat, Diskominfo, Pimpinan PD lainnya, Media Massa

			Change (Role Mode) di tingkat PD						
		6. Peningkatan kapasitas Tim Pengarah/Pelaksana Reformasi Birokrasi.	- Bimtek, Pelatihan secara reguler setiap tahun. - Program reformasi birokrasi telah bejalan dengan baik ditingkat PD						Bagian Ortala, Inspektorat
2.	Penataan Akuntabilitas kinerja	1. Peningkatan kapasitas dan komitmen pimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi	- Keterlibatan pimpinan PD penyusunan Renstra, penetapan kinerja dan pelaksanaan reformasi birokrasi - Pemantauan kinerja secara berkala						Setda, Inspektorat, Pimpinan PD lainnya
		2. Penyusunan pedoman akuntabilitas kinerja	Terdapat pedoman akuntabilitas kinerja						Bagian Ortala, bagian Hukum, BKDD, DPKD, Inspektorat
		3. Pengukuran kinerja berbasis sistem electronik	Terdapat sistem electronik dalam pengukuran kinerja						Bagian Ortala, BKDD, Inspektorat, Diskominfo-Sta, Penyedia
		4. Pemutahiran data kinerja secara berkala	Hasil pemutahiran data kinerja secara berkala						Bagian Ortala, BKDD, Inspektorat, Diskominfo-Sta
		5. Penciptaan agent of change (roll mode)	Penetapan agent of change (roll mode) melalui SK pimpinan						Setda, Inspektorat, pimpinan PD

3	Penataan Ketatalaksanaan	1. Penyusunan dan Penetapan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP)	- Terdapat dokumen SOP dimasing-masing PD - SOP dimasing-masing PDtelah ditetapkan dalam bentuk Keputusan Pimpinan						Bagian Ortala, BKDD, PD, Penyedia
		2. Penerapan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP)	- Pegawai melalukan pekerjaan sesuai dengan SOP-AP. - Terdapat kartu kontrol mekanisme kerja administrasi maupun teknis						Bagian Ortala, Pimpinan PD
		3. Evaluasi Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP-AP) secara berkala	Hasil evaluasi dan revisi SOP yang dilakukan secara berkala						Bag. Ortala, Bag. Hukum BKDD, Inspektorat, Pimpinan PD lainnya
		4. Pengelolaan dan pengembangan *e-goverment*	- Terdapat dokumen rencana pengembangan e-goverment. - Penggunaan internet dalam mendukung proses kerja di setiap PD						Diskominfo-Statistik, bag. Humas, PD, Penyedia
		5. Pengintegrasian sistem perencanaan dan penganggaran	Operasionalisasi Pengintegrasian sistem perencanaan dan penganggaran						Diskominfo-Statistik Bappeda-Litbang, BPKD
		6. Interkoneksi data dan informasi lingkup perangka daerah	Terhubungnya semua sistem data dan informasi lingkup perangka daerah						Diskominfo-Statistik, Penyedia
		7. Monitoring pelaksanaan keterbukaan informasi publik	Laporan dan tindak lanjut monitoring pelaksanaan keterbukaan informasi publik						Setda, Diskominfo-Statistik
		8. Pengembangan *Website*	- Terdapat layanan informasi						Diskominfo-

		sebagai media informasi bagi masyarakat	yang lengkap didalam Website Pemda dan PD. - *Website* mudah diakses oleh masyarakat						Statistik
		9. Pengadaan sistem penanganan pengaduan terintegrasi	Terdapat sistem penanganan pengaduan terintegrasi baik berbasis *web* maupun SMS *Gateway*						Bagian Humas, Diskominfo-Statistik
		10. Penerapan *e-goverment* dalam pengelolaan keuangan daerah	- Penerimaan pajak dan retribusi sudah dilakukan melalui *online* sistem. - Pengembangan sistem pembayaran non tunai melalui mekanisme bank dan non bank						Diskominfo-Sta, Dispenda, BPKD, PD Pelayanan publik
4	Pengawasan	1. Optimalisasi Kebijakan Penanganan Gratifikasi	Terdapat *Public Campaign* Tindakan Gratifikasi serta Aplikasi LAPOR SPAN lebih mudah di akses oleh Masyarakat.						Setda (Bag. Hukum / Ortala Inspektorat, ,PD lainnya dan Penyedia
			Kode Etik berjalan dengan baik disetiap PD.						
			Adanya hasil Evaluasi Penanganan Gratifikasi yang dilakukan oleh Inspektorat						
			Terdapat *Whitle Blowing System* Lingkup Pemda.						
			Laporan pengaduan gartifikasi diselesaikan dengan cepat dan baik						
		2. Pelaksanaan Sistem Pengawasan Internal	Terdapat kebijakan terkait SPIP						Setda (bag. Hukum /
			Adanya Hasil Identifikasi dan						

		Pemerintah (SPIP)	upaya pengendalian Resiko atas Organisasi.						Ortala), Inspektorat, BKDD, Bappeda-Litbang, BPKD, PD Lainnya
			Adanya sistem / kebijakan penanganan benturan kepentingan di tingkat PD						
			Telah dilakukan upaya Pemantauan lingkup Internal masing-masing PD.						
		3. Penciptaan Zona Integritas (ZI), WBK dan WBBM.	Pencanangan dan Pembangunan PD sebagai Zona Integritas						Setda (Bag. Hukum / Ortala), PD Lainnya
			Penetapan PD sebagai Zona Integritas						
			Penetapan PD menuju WBK / WBBM						
		4. Optimalisasi Tugas dan Fungsi APIP	Peningkatan Kapasitas dan Operasionalisasi APIP						Inspektorat, BKDD, BPKD, Pimpinan PD lainnya
			Indeks Internal Audit Capability Model bagi APIP setiap tahunnya meningkat						
			Rekomendasi APIP telah didukung oleh Komitmen Pimpinan setiap PD.						
			Menurunya temuan atas penyelewengan dan penyalahgunaan anggaran						
5	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	Penerapan Standar Kompetensi Pegawai						Bag. Hukum, Inspektorat, BKDD, PD lainnya
			Monev Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi secara Berkala						

			Penempatan PNS sesuai dengan Pangkat dan Golongan						
		2. Penetapan Kinerja Individu	Pembentukan Sistem Manajemen Kinerja PNS						Bag. Oratala, Inspektorat, BKDD, PD lainnya
			Pengukuran Kinerja Indvidu sudah dilakukan secara Periodik						
			Hasil Penilaian Kinerja sudah dijadikan Dasar dalam Pengembangan Karier Individu						
		3. Pembentukan Kelompok Rencana Suksesi (Talent Pool)	Pelaksanaan Program Kelompok Rencana Suksesi (Talent Pool) dimasing-masing PD.						Bag. Hukum Inspektorat, BKDD, PD Lainnya
		4. Aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Perilaku Pegawai	Penerapan dengan tegas Aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Perilaku Pegawai						Bag. Hukum, BKDD, Inspektorat, BPKD
			Monev Pelaksanaan Aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Perilaku Pegawai						
			Pemberian Sangsi dan Imbalan atas Penerapan Aturan						
		5. Pemberian Tunjangan Kinerja	Penetapa kebijakan Tunjangan Kinerja						Setda, BKDD, BPKD
			Pemberian Tunjangan Kinerja selama 12 bulan setiap tahun kepada Pegawai						
		6. Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian	Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian yang terpadu dan Terintegrasi						BKDD, Diskominfo-Statistik, PD Lainnya
			Sistem Informasi Mudah						

			diakses oleh Pegawai						
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1. Optimalisasi Penerapan Standar Pelayanan Publik	Penyusunan Standar Pelayanan Publik						Bag. Ortala , Hukum, PD Pelayanan Publik
			Pembuatan Maklumat Layanan penerapan SP						
			Penyusunan SOP atas Penerapan SP						
			Reviu dan Perbaikan SP dan SOP						
		2. Penciptaan Budaya Pelayanan Prima	Sosialisasi / Pelatihan Budaya Pelayanan Prima						BKDD, PD Lainnya, Penyedia
			Penyediaan Media Informasi Pelayanan yang Mudah						Diskominfo-Statistik, PD Lainnya
			Penerapan Sistem Reward / Funisment bagi Petugas Pelayanan						Setda (Bag. Hukum), BPKD, PD Lainnya
			Penyediaan Sarana Layanan Publik Terpadu dan Terintegrasi						BPKD, PD Pelayanan Publik
			Penciptaan Inovasi Pelayanan Publik						Setda (Bag. Ortala), PD Lainnya
		3. Optimaliasi Sistem Pengelolaan Pengaduan	Penerapan sistem penanganan Pengaduan yang efektif dan mudah diakses						Bag. Hukum, Inspektorat, BKDD, PD Lainnya
			Adanya hasil Evaluasi atas Penanganan Pengaduan						

		4. Survei Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Publik	Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)						Bag. Ortala, Bappeda-Litbang, PD Lainnya, Penyedia
			Tindak Lanjut Atas Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)						Setda (Bag. Ortala, Bappeda-Libang, PD Lainnya,
		7. Optimalisasi Penerapan Teknologi Informasi	Penerapan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan						Bag. Hukum / Ortala), Diskominfo-Sta, PD Lainnya
7	Penataan dan Penguatan Organisasi	Organisasi yang Tepat Ukuran dan Fungsi	Optimaliasi pelaksanaan Evaluasi Jabatan dan Kelembagaan						Bag. Ortala, , Hukum, PD
			Pelaksanaan Evaluasi Struktur Organisasi dan Tufoksi yang Tumpang Tindih						
			Peningkatan Kapasitas Organisasi (Capacty Building) Reviu dan Perbaikan SP dan SOP						Bag. Ortala, BKDD, PD Lainnya, Penyedia
8	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	1. Hamonisasi Peraturan Perundang-undangan	Pemetaan Perundang-undangan yang tidak harmonis / tumpang tindih						Bag. Hukum, PD
			Optimalisasi Pelaksanaan revisi Perundang-undangan yang tidak harmonis / tumpang tindih						
		2 Pengendalian Penyusunan Perundang-undangan	Optimalisasi Pelaksanaan Pengendalian Perundang-undangan						Bag. Hukum, Inspektorat, BKDD, PD

			Rapat Koordinasi Pengendalian Perundang-undangan						Lainnya
PRIORITAS YANG HARUS TERPELIHARA									
1	Prioritas yang harus Terpelihara dari Prioritas Area Perubahan	1. Peningkatan Kapasitas Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP)	- Menurunnya temuan APIP dan BKP dalam pengelolaan keuangan. - Terlaksananya SPIP disetiap PD dengan baik						Bag. Hukum, Inspektorat
		2. Penguatan kelembagaan Dinas Penanaman Modal dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	- Pelimpaham kewenangan semua jenis pelayanan perizinan dan non periznan. - Penempatan Tim Teknis berkantor di DPMPTSP						Setda (Bag. Hukum), DPMPTSP, PD Terkait
		3. Kegiatan pendidikan dan Promosi Anti Korupsi	- Terselenggaranya kegiatan pendidikan dan Promosi Anti Korupsi. - Terdapat simbol-simbol anti korupsi yang terpublikasi di unit kerja						Setda (Bag. Hukum), Inspektorat, PD Lainnya
		4. Efisiensi dan Efektivitas Anggaran	Meningkatkan nilai Sakip setiap tahunnya						Setda, Inspektorat, BPKD
		5. Pelaporan Harta Kekayaan dan Penandatanganan FaktaIntegritas	Penyusunan dan pelaporan Harta Kekayaan lebih objektif dan tepat waktu						Bagian Ortala, Inspektorat, PD Lainnya
		6. Penguatan Penyusunan Laporan Kinerja dan Keuangan	Opini BPK terdapat Laporan kinerja dan keuangan setiap tahun semakin membaik						Setda, Inspektoral, BPKD, BKDD
		7. Penerapan SOP dan SP	- Sudah terdapat dokumen SOP						Bagian Ortala /

		Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	dan SP di masing-masing PD. - Terdapat maklumat layanan di masing-masing PD,						Hukum, PD
		8. Penaganan Pengaduan Masyarakat Pelayanan Publik	Terlaksananya sistem penanganan pengaduan dengan baik						Bag. Humas /. Hukum, Diskomenfo-Sta, PD Lainnya
		9. Peningkatan sistem pelayanan Perizinan, Kependudukan dan Perpustakaan melalui Mobil Keliling	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Perizinan, Kependudukan dan Perpustakaan melalui Mobil Keliling meningkat						Disducapil, DPMPTSP, BPKD
		10. Analisis Beban Kerja, Analisa Jabatan serta Proyeksi Kebutuhan Pegawai disemua PD lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang	Tersedianya dokumen ABK-ANJAB secara reguler sesuai dengan waktu penyusunannya						Bagian Ortala, PD
		11. Pelaksanaan Inspeksi Mendadak	Kedisplinan pegawai masuk kantor sesuai jam kerja serta mengikuti apel pagi dan pulang makin meningkat						Setda, Bag. Hukum. Inspektoral, BKDD
		12. Diklat PNS berbasis kompetensi	Terselenggaranya Diklat PNS berbasis kompetensi						BKD & Diklat, PD
		13. Penegakan etika dan disiplin pegawai	Tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai makin rendah dan menurun						Setda, BKDD, Inspektorat, PD Lainnya
		14. Pengukuran Kinerja Individu	Terdapat laporan Kinerja Individu masing-masing						Setda, BKDD, Inspektorat, PD

			pegawai						Lainnya
		15. Penguatan jabatan fungsional	Adanya kebijakan, program kegiatan dalam rangka pengiatan jabatan fungsional						Setda, BKDD, Inspektorat, PD Lainnya
		16. Peningkatan kapasitas staf pelayanan publik	Pelaksanaan Bimtek, magang, studi banding dan pelatihan bagi petugas pelayanan publik						BKDD, PD pelayanan publik
		17. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat secara periodik	Laporan hasil Survei Kepuasan Masyarakat secara periodik dimasing-masing PD						Bag. Ortala / Pemerintahan), PD Pelayanan publik, penyedia
		18. Penciptaan Inovasi Pelayanan Publik	Top 99,						Setda, PD, Penyedia
			Top 50 – UNPSA						
Prioritas yang Terkait Dengan Peningkatan Kualitas Pelayanan									
Peningkatan kualitas pelayanan sektor-sektor tertentu		1. Meningkatnya kualitas Pelayanan Kesehatan	Hasil survei kepuasan masyarakat atas pelayanan kesehatan secara periodik						Bagian Ortala / Pemerintahan), PD, Penyedia
		2. Meningkatnya pelaksanaan pengadaan barang dan jasa	Hasil survei kepuasan masyarakat atas pelayanan kesehatan secara periodik						
		3. Meningkatnya kualitas Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan	Hasil survei kepuasan masyarakat atas pelayanan kesehatan secara periodik						
		4. Meningkatnya kualitas Pelayanan KTP, Kartu Keluarga, Akre Kelahiran dan Pencatatan Nikah	Hasil survei kepuasan masyarakat atas pelayanan kesehatan secara periodik						

	5. Meningkatnya kualitas Pelayanan Keluarga Berencana	Hasil survei kepuasan masyarakat atas pelayanan kesehatan secara periodik						
Prioritas Satuan Kerja Perangkat Daerah (PD)								
Kegiatan-kegiatan prioritas Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran perubahan diserahkan kepada masing-masing Perangkat Daerah yang melaksanakan Reformasi Birokrasi.								

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pelaksanaan mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan dalam rangka menjamin konsistensi, efektivitas dan keberlanjutan serta dampak bagi masyarakat dari pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintahan daerah.

1. Monitoring

   Tujuan monitoring adalah untuk mendapatkan informasi yang seakurat mungkin terhadap pelaksanaan program , dan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program dikaitkan dengan renncana yang sudah disusun. Sedangkan sasaran monitoring adalah mendorong terciptanya transparansi dalam proses pelaksanaan program, dan untuk memperbaiki proses pelaksanaan program.

   Pelaksanaan monitoring dilakukan secara berkala yakni setiap 6 (enam) bulan sejak rencana program dari Tim Kerja Pemerintah Daerah disetujui oleh tim kerja nasional.

   Sebagai pelaksana monitoring adalah tim kerja pemerintah daerah, yang didukung oleh Tim Indenfenden. Sedangkan Objek yang menjadi sasaran monitoring meliputi aktifityas program yang sedang berjalan, hasil kerja yang sudah dicapai dan pihak-pihak yang terkait dalam proses pelaksanaan program reformasi birokrasi.

   A. Metodologi Peniaian Monitoring

   a. Instrumen

      Adalah alat yang dibutuhkan dalam memandu pelaksanaan pemantauan di lapangan. Instrumen monitoring berupa formulir yang berisi daftar dan check list kegiatan oleh tim kerja reformasi birokrasi daerah.

   b. Indikator penilaian

      Adalah ukuran-ukuran yang dibuat dalam instrument monitoring untuk menilai suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam hal ini indicator yang digunakan adalah tahapan-tahapan aktivitas kegiatan yang dikaitkan dengan waktu dan target yang harus diselesaikan. Komponen aktivitas, target dan waktu kegiatan dibuat berdasarkan rencana yang telah ditetapkan.

Contoh Format :

Aktivitas	Kriteria Sukses	% target	Waktu (triwulan)				Capain		Ket.
			I	II	III	IV	Sesudah	Sebelum	

B. Mekanisme Monitoring

Instrumen monitoring berupa formulir dengan metode check list. Kerja monitoring dilakukan dengan cara mengisi formulir-formulir yang sudah dikembangkan melalui proses verifikasi lapangan. Adapun verifikasi lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut ;

1. Ovservasi

Adalah upaya pemantauan suatu kegiatan dengan mengikuti proses secara langsung di lapangan. Hal penting yang dilakukan dalam proses ovservasi ini adalah merekam proses aktivitas, melihat dokumen-dokumen pendukung, pihak-pihak yang terlibat dan waktu pelaksanaan.

2. Wawancara

Adalah upaya melacak proses dan kegiatan reformasi birokrasi melalui wawancara dengan nara sumber. Nara Sumber yang dimaksud adalah pihak-pihak yang terkait dalam proses kegiatan dan utamanya yang kredibel member informasi.

C. Analisa Monitoring

Analisa data pada proses monitoring reformasi birokrasi pada dasarnya untuk menjawab :

1. Apa saja yang sudah dikerjakan dalam merealisasikan program yang sudah direncanakan ?
2. Seberapa besar target yang dicapai dalam kurun waktu pada saat dilakukan monitoring ?

D. Laporan Monitoring

Laporan monitoring adalah dokumen yang berisi paparan deskripsi hasil pelaksanaan monitoring.

2. Evaluasi

Tujuan evaluasi adalah untuk melihat tingkat keberhasilan pelaksanaan program reformasi birokrasi. Sedangkan sasaran adalah mendorong transparansi proses pelaksanaan program, dan untuk menjaga agar

seluruh komponen pelaksana kegiatan pada kurun waktu tertentu (tahunan dan akhir program).

Metode Peniaian Evaluasi

1. Instrumen

   Adalah alat yang dibutuhkan dalam memandu pelaksanaan evaluasi program. Instrumen evaluasi berupa formulir evaluasi dengan metode check list.

2. Indikator Penilaian

   Adalah ukuran-ukuran yang dibuat dalam instrument evaluasi untuk menilai suatu hasil kegiatan. Dalam hal indikator adalah tahapan-tahapan aktivitas, target dan waktu kegiatan dibuat berdasarkan rencana yang telah ditetapkan.

Contoh format :

Aktivitas Reformasi Birokrasi	Sub. Kegiatan	% target	Capain		Ket.
			Sesudah	Sebelum	

3. Mekanisme evaluasi

   Dengan instrument evaluasi yang berupa formulir check list, kerja evaluasi dilakukan dengan cara mengisi formulir-formulir yang sudah tersedia melalui proses verifikasi lapangan. Adapun verifikasi lapangan dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

   a. Ovservasi

      Kegiatan ovservasi adalah upaya pemantauan suatu kegiatan dengan mengikuti proses secara langsung di lapangan. Hal penting yag dilakukan dalam proses ovservasi ini adalah merekam proses aktifitas, melihat dokumen-dokumen pendukung, pihak-pihak yang terlibat dan waktu pelaksanaan.

   b. Wawancara

      Adapun upaya melacak proses dan kegiatan reformasi birokrasi melalui wawancara dengan narasumber. Narasumber yang dimaksud adalah pihak-pihak yang terlibat dalam proses kegiatan dan utamanya yang kapabel memberikan informasi.

c. Telaah Dokumen Laporan

4. Analisa data pada evaluasi program reformasi birokrasi pada dasarnya untuk menjawab ;
   1) Sampai dimana tingkat keberhasilan program reformasi birokrasi yang telah dilaksanakan oleh tim kerja daerah ?
   2) Apakah program reformasi birokrasi yang dijalankan oleh tim kerja daerah dapat dinilai berhasil ?
   3) Faktor-faktor apa saja yang menghambat atau mendukung keberhasilan pelaksanaan program reformasi birokrasi ?

5. Laporan dan Rekomendasi

   a. Laporan Evaluasi Tahunan

   Adalah laoran yang disusun sebagai hasil evaluasi kegiatan selama satu tahun kegiatan. Laporan ini berisi tentang tingkat keberhasilan pelaksanaan program reformasi birokrasi selama 1 tahun kegiatan.

   Termasuk di dalam laporan ini adalah rekomendasi yang isinya berupa sasaran dan masukan yang dibuat untuk menyempurnakan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya. Rekomendasi tahunan ditujukan kepada pihak pelaksana program, dalam hal ini tim kerja daerah.

   b. Laporan evaluasi Akhir Program

   Adalah laporan evaluasi yang disusun sebagai hasil evaluasi akhir kegiatan. Laporan ini berisi tentang kegiatan keberhasilan pelaksanaan program secara keseluruhan.

   Laporan evaluasi akhir program dilengkapi dengan rekomendasi yang berisi tentang saran-saran yang diperlukan untuk penyempurnaan data pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintah daerah.

BAB VII

PENUTUP

Untuk pelaksanaan reformasi birokrasi tidak terlepas dari dukungan, kerjasama dan partsipasi masyarakat dan dunia usaha sebagai pilar dari terwujudnya *Good and Clean Governance*, tanpa dukungan pihak swasta dan masyarakat, pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintahan tidak akan berhasil dengan baik. Masyarakatlah yang merupakan pihak yang berhak memperoleh layanan yang baik dari pemerintah, karena pada dasarnya pemerintah dibentuk untuk memberikan pelayanan dan memberdayakan masyarakat.

Demikan pula dunia usaha sangat berkepentingan dengan proses reformasi birokrasi mengingat kualitas pelayanan yang disediakan oleh pemerintah akan sangat mempengaruhi keberhasilan dunia usaha. Pelayanan yang buruk juga mengakibatkan ekonomi tinggi dan pada akhirnya akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan usaha.

Terdapat 5 (lima) faktor penentu kesuksesan reformasi birokrasi, yaitu ;

1. Kemauan dan Komitmen Politik

   Kemauan politik (*political Will*) dan komitmen politik (*political Commitment*) yang kuat mulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan pimpinan terendah. Kemauan dan komitmen politik tersebut harus bisa diterjemahkan dan dilaksanakan oleh seluruh Aparatur Negara dalam bentuk tekad untuk melakukan reformasi birokrasi.
2. Kesamaan Persepsi dan Tujuan

   Perlu adanya kesamaan pemahaman, pandangan dan cara berpikir setiap aparatur Negara bahwa reformasi birokasi harus dijalanakan demi meningkatkan kualitas kerja aparatur itu sendiri dan kualitas hidup masyarakat.
3. Konsistensi dan Keberlanjutan

   Konsistensi sangat diperlukan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi karena reformasi birokrasi merupakan proses yang panjang dan berkelanjutan. Konsistensi juga dapat diartikan sebagai kedisiplinan untuk menjalankan sesuai dengan rancangan induk reformasi birokrasi dan peraturan perundang-undangan yang ada.
4. Ketersediaan Anggaran

   Agenda Reformasi Birokrasi memerlukan anggaran yang cukup besar untuk melaksanakan program kegiatannya dan juga dalam rangka penigkatan kualitas serta kesejahteraan aparatur.

5. Dukungan Masyarakat

Reformasi birokrasi dalam pelaksanannya perlu dukungan dan partisipasi masyarakat dan system control yang efektif dari berbagai unsur seperti komisi atau lembaga pemantau, organisasi masyarakat sipil sebagai "*watchdog*".

Penyusunan dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang Tahun 2020-2024 dilakukan dengan memperhatikan harapan dari para pemangku kepentingan dan kemampuan pemerintah daerah dalam merespon hal tersebut. Meskipun dokumen road map reformasi birokrasi ini sudah mengurai secara detail langkah-langkah reformasi birokrasi yang direncanakan, namun dalam prakteknya berbagai langkah baru yang sifatnya startegis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan upaya perbaikan berkelanjutan, setiap individu pegawai, pejabat, anggota tim reformasi birokrasi dan setiap unit kerja harus terus menerus berupaya untuk melakukan perbaikan dalam rangka mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.

Upaya reformasi birokrasi merupakan upaya yang harus dilakukan dengan penuh kesabaran, pengorbanan dan memakan waktu lama, namun harus dilakukan dan tidak boleh ditunda. Pemerintah Daerah kabupaten Enrekang terus berupaya membangun tata pemerintahan yang baik, dengan salah satunya berkomitmen untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara sungguh-sungguh dan sepenuh hati.

BUPATI ENREKANG,

MUSLIMIN BANDO