



BERITA DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 77

TAHUN 2022

WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 77 TAHUN 2022

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK
TAHUN 2022-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta untuk memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, perlu menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan stakeholder yang berkepentingan;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2022-2026;

Mengingat....

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
7. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2008 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 5);
8. Peraturan....

8. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9);
9. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2022-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Depok.
2. Pemerintah Daerah Kota yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah Wali Kota Depok sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur Pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.

5. Tim Pengarah...

5. Tim Pengarah adalah Wali Kota dan Wakil Wali Kota Depok yang bertanggung jawab dalam memberikan arahan kepada Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah.
6. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi adalah Tim yang dikoordinasi oleh Birokrat Tertinggi pada Pemerintah Daerah yaitu Sekretaris Daerah Kota Depok, yang bertugas mengkoordinasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah.
7. Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Tim PMPRB adalah Tim yang dikoordinasi oleh Inspektur Inspektorat Daerah Kota Depok dalam melakukan Penilaian Mandiri hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah.
8. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMPRB adalah instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (*self assesement*) oleh Pemerintah Daerah.
9. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disebut KemenPANRB adalah pihak yang melaksanakan evaluasi eksternal atas dan melakukan potret Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara Nasional.
10. Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Aparat Pengawas Intern Pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah.
11. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

12. Reformasi....

12. Reformasi Birokrasi adalah proses menata ulang birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, dengan birokrasi yang kapabel, yang dapat memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat.
13. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah rancangan induk yang berisi arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025.
14. *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah dokumen sebagai bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan berisi rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
15. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok yang selanjutnya disebut *Road Map* RB Pemerintah Daerah adalah rencana kerja berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026.
16. Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok yang selanjutnya disebut Rencana Aksi RB Pemerintah Daerah adalah Dokumen yang tidak terpisahkan dari *Road Map* RB Kota Depok yang berisi langkah-langkah rinci yang diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang atau jangka pendek pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022--2026.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Bagian Kesatu

Maksud
Pasal 2

Peraturan ini dimaksudkan agar Dokumen *Road Map* RB Pemerintah Daerah menjadi dokumen perencanaan atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan, sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah beserta seluruh jajaran dan berbagai *stakeholder* lainnya dalam penyelenggaraan birokrasi menuju pemerintahan berkelas dunia.

Bagian Kedua

Tujuan
Pasal 3

Peraturan ini bertujuan agar Dokumen *Road Map* RB Pemerintah Daerah dapat:

- a. memberikan arah bagi seluruh pelaku pembangunan, serta jajaran aparatur Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
- b. menjadi acuan resmi bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi, serta penentuan pilihan program dan kegiatan tahunan daerah yang terarah dan terpadu, disertai dengan kerangka pembiayaannya;
- c. membangun integrasi, sinkronisasi, dan sinergitas baik antar daerah, antar fungsi pemerintah maupun antara Pusat dan Daerah dalam pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- d. mewujudkan keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan khususnya dalam membangun pemerintahan yang bersih dan akuntabel, dengan birokrasi yang kapabel dan pelayanan prima.

BAB III...

BAB III
ROADMAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 4

Road Map RB Pemerintah Daerah berlaku sebagai panduan dalam melaksanakan penyusunan dan evaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026.

Pasal 5

Road Map RB Pemerintah Daerah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 6

Road Map RB Pemerintah Daerah dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan dinamika pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah Daerah.

BAB IV
SISTEMATIKA

Pasal 7

Sistematika *Road Map* RB Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 adalah sebagai berikut:

- a. Ringkasan Eksekutif
- b. Daftar Isi
- c. BAB I : PENDAHULUAN.
- d. BAB II : EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021.
- e. BAB III : ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021.
- f. BAB IV : SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026.
- g. BAB V : MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026.
- h. BAB VI : PENUTUP

BAB V....

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 31 Oktober 2022
WALI KOTA DEPOK,
TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok
pada tanggal 31 Oktober 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,
TTD

SUPIAN SURI
BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2022 NOMOR 77

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK



SALVIADONA TRI P., SH, M.H.
NIP. 197603072005012005

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 77 TAHUN 2022
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA DEPOK TAHUN 2022-2026

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kota Depok menjadi salah satu penyelenggara pemerintahan yang secara aktif terlibat dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Salah satu bentuk keterlibatannya adalah dengan telah disusun dan dilaksanakannya *Road Map* Reformasi Birokrasi Kota Depok tahun 2018-2021 dan dilanjutkan dengan penyusunan *Road Map* Reformasi Kota Depok tahun 2022-2026.

Road Map Reformasi Birokrasi merupakan tahapan yang tersusun secara sistematis yang memberikan arah dalam mencapai tujuan perubahan birokrasi yang diharapkan. Harapan-harapan dari pemangku kebijakan dan kepentingan secara simultan dan partisipan dirangkum ke dalam *Road Map* sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemerintahan Kota Depok.

Ada tiga sasaran utama yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu menciptakan birokrasi yang bersih dan bebas KKN, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dalam hal penyelenggaraan pemerintahan.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi diawali dengan mengidentifikasi kondisi umum birokrasi Pemerintah Kota Depok. Hasil identifikasi sebagai berikut:

1. Penerapan reformasi birokrasi masih terfokus pada pelaksanaan di tingkat Pemerintah Daerah, penerapan pada tingkat Perangkat Daerah (PD) belum optimal.

Selain itu, pelaksanaan reformasi birokrasi masih berfokus terhadap pemenuhan dokumen sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan, sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi belum memberikan dampak perubahan yang signifikan.

2. Pemerintah Kota Depok belum menyusun rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi yang menggambarkan hasil/sasaran yang akan diwujudkan beserta dengan ukuran keberhasilannya. Selain itu, monitoring dan evaluasi rencana aksi belum dilaksanakan secara berkala, sehingga pengendalian terhadap ketercapaian target perubahan belum berjalan secara optimal.
3. Penetapan Agen Perubahan belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan organisasi, sehingga Agen Perubahan belum mampu menggerakkan perubahan dalam organisasi secara optimal.
4. Peta keterkaitan antara kebijakan Pusat/Pemerintah Daerah dan PD belum sepenuhnya disusun, sehingga identifikasi yang menyeluruh terhadap semua peraturan perundangan yang tidak harmonis, belum dilakukan secara optimal.
5. Penerapan e-government di lingkungan Pemerintah Kota Depok belum optimal
6. Indikator kinerja organisasi dan Indikator kinerja individu belum dijabarkan dengan optimal sehingga belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai indikator capaian kinerja pegawai dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
7. Peran APIP sebagai Quality Assurance and Consulting belum optimal.
8. Penguatan kebijakan pengawasan internal dan integritas, seperti penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, penanganan benturan kepentingan, serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah belum berjalan secara efektif pada Perangkat Daerah.

9. Survei kepuasan masyarakat dan evaluasi SOP pelayanan, belum dilakukan secara berkala sehingga belum dapat memberikan umpan balik dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.

Hasil identifikasi kondisi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kota Depok tersebut menjadi dasar dalam menyusun langkah-langkah strategis Kota Depok dalam penyusunan Road Map, antara lain:

1. Melakukan penguatan dan penajaman program reformasi birokrasi hingga ke level Perangkat Daerah, agar arah perubahan reformasi birokrasi dapat dipahami oleh seluruh pegawai dan dapat memberikan dampak yang konkret dan signifikan;
2. Menyusun kegiatan yang terpadu berdasarkan pada penetapan prioritas perbaikan yang perlu dilakukan oleh organisasi, sehingga sasaran perubahan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal;
3. Mengoptimalkan implementasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dengan melakukan monitoring perkembangan pelaksanaan rencana aksi dan meningkatkan pengetahuan asesor PMPRB;
4. Optimalisasi area deregulasi kebijakan dengan melakukan penyusunan peta keterkaitan antara kebijakan Pusat/Pemerintah Daerah dengan kebijakan di PD agar terwujud produk hukum yang harmonis;
5. Menetapkan Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi serta Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Penyederhanaan birokrasi dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah kepada publik;

6. Menyusun peta proses bisnis di tingkat Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan kinerja yang akan dihasilkan serta menyusun struktur organisasi dengan mempertimbangkan proses bisnis tersebut;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi yang mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan SOP secara berkala sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan;
8. Optimalisasi implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai wadah penyampaian informasi kepada masyarakat secara realtime;
9. Meningkatkan pengelolaan sistem manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain dengan menyusun standar kompetensi jabatan, melakukan assessment pegawai secara menyeluruh, menyusun Human Capital Development Plan (HCDP), dan menyempurnakan ukuran kinerja individu yang mengacu pada kinerja organisasi;
10. Memperkuat kebijakan pengawasan internal, seperti penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, penanganan benturan kepentingan, serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
11. Optimalisasi peran APIP sebagai *Quality Assurance* dan *Consulting*;
12. Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik khususnya di tingkat PD dalam hal pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar dan menginformasikan hasil survei eksternal kepada stakeholder serta menindaklanjuti hasil survei eksternal terutama terhadap komponen survei yang memiliki nilai rendah dengan melakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan.

*PERUBAHAN NYATA
YANG BERKELANJUTAN*

“Diawali dengan komitmen yang kuat untuk menjadi Birokrasi yang melayani, akuntabel, dan transparan, Pemerintah Daerah Kota Depok memberanikan diri untuk melaksanakan sebuah Reformasi Birokrasi. Perubahan ini merupakan wujud nyata dari Pemerintah Daerah Kota Depok demi mencapai keberhasilan yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik di Kota Depok.”

DAFTAR ISI

Bab I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Dasar Hukum Penyusunan
- C. Tujuan
- D. Sistematika Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi

Bab II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

- A. Kebijakan Reformasi Birokrasi Tahun 2018-2021
- B. Capaian Reformasi Birokrasi Tahun 2018-2021
- C. Capaian Quick Wins *Road Map* RB Tahun 2018-2021
- D. Capaian Nilai Evaluasi Pelaksanaan RB Kota Depok Tahun 2018-2021
- E. Permasalahan RB Tahun 2018-2021

Bab III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021

- A. Lingkungan Reformasi Birokrasi Tahun 2018-2021
- B. Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi Tahun 2018-2021

Bab IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026

- A. Tujuan, Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- B. Program Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2026
- C. Area Perubahan, Indikator Beserta Strategi Pelaksanaan RB
- D. Quick Wins

Bab V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN
2022-2026

- A. Pelaksana Program/Leading Sector
- B. Monitoring dan Evaluasi
- C. Kerangka Pendanaan

Bab VI PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Road Map Reformasi Birokrasi dapat diartikan sebagai rencana kerja terperinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. *Road Map* merupakan komitmen bersama yang memberikan gambaran kesadaran akan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Road Map bersifat dinamis dan menjadi alat bantu dalam pengukuran pencapaian kinerja, monitoring, dan evaluasi bagi pemerintah daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang berkinerja tinggi sesuai dengan area perubahan sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Area	Kondisi saat ini	Hasil yang diharapkan
Perubahan manajemen (pola pikir)	Budaya kerja “Bersahabat”	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi yang tercermin dalam Budaya Kerja “BerAKHLAK”
Peraturan Perundang-undangan	Pelaksanaan proses penataan dan penyesuaian produk hukum dengan peraturan perundang-undangan.	Peraturan perundang-undangan yang harmonis dan mendorong pencapaian kinerja pemerintahan

Organisasi	Penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>), 2. Menciptakan organisasi yang sederhana dan lincah 3. Menuju birokrasi berkelas dunia
Tatalaksana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan proses bisnis dan penjabaran pada SOP. 2. Pengelolaan arsip masih belum sesuai dengan standar penyelenggaraan kearsipan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i> 2. Penerapan mekanisme kerja baru antara lain dengan perubahan proses bisnis 3. Terselenggaranya pengelolaan kearsipan dengan kategori baik
SDM Aparatur	Penataan dan pengembangan kompetensi ASN.	ASN yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera.
Akuntabilitas	Nilai SAKIP belum mencapai target.	Meningkatnya kualitas komponen penilaian SAKIP
Pengawasan	1. Sosialisasi gratifikasi, benturan kepentingan dan whistle blowing system (WBS) belum dilakukan secara masif;	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sebagian Perangkat Daerah sudah mengimplementasikan SPIP Terintegrasi; 3. Pendampingan Zona Integritas belum dilakukan pada semua Perangkat Daerah; 4. Sebagian Perangkat Daerah menyusun Dokumen Manajemen Risiko; 5. Jumlah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) belum ideal 	
Pelayanan Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalisasi pelayanan publik belum optimal. 2. Belum tersedia Mall Pelayanan Publik (MPP). 3. Sarana Prasarana belum memadai. 4. SDM layanan belum seluruhnya berorientasi pelayanan prima. 5. Penanganan pengaduan belum optimal. 6. Pemanfaatan inovasi yang belum optimal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan publik yang prima, berkualitas, akuntabel, dan transparan serta digitalisasi pelayanan publik/e-Services. 2. Pembangunan MPP 3. Sarana dan prasarana yang memadai 4. Peningkatan Kompetensi SDM 5. Penanganan Pengaduan Pelayanan Publik yang sederhana, cepat, tuntas dan terkoordinasi. 6. Inovasi berkelanjutan untuk peningkatan pelayanan publik

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010—2025;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020—2024;

7. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);
8. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026.

C. TUJUAN

Tujuan penyusunan *Road Map* reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok adalah untuk memberikan arah mengenai perubahan yang ingin dilakukan sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi.

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

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

D. SISTEMATIKA DOKUMEN

Sistematika dari *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026 adalah sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Menjelaskan gambaran umum penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami, meliputi:

- A. Latar Belakang;
- B. Dasar Hukum Penyusunan;
- C. Tujuan;
- D. Sistematika Dokumen.

II. EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021

Menjelaskan dan menyajikan serta menunjukkan kebijakan, capaian, tantangan dan hambatan dalam Reformasi Birokrasi periode sebelumnya.

III. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021

Menjelaskan dan menyajikan mengenai faktor-faktor lingkungan dimana birokrasi beroperasi dan konten yang berpengaruh signifikan dalam Reformasi Birokrasi pada periode sebelumnya sebagai isu strategis.

IV. SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026

Menyajikan kebijakan reformasi birokrasi tahun 2022-2026 berupa grand design, sasaran, area perubahan, program dan strategi reformasi birokrasi kedepan serta *Quick Wins*.

V. MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026

Menyajikan mengenai kebijakan manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi ke depan yang menjelaskan tentang tim/organisasi pelaksana reformasi birokrasi sesuai dengan level pelaksanaan reformasi birokrasi di level makro, meso dan mikro serta kerangka pendanaan.

VI. PENUTUP.

BAB II
EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2018-2021

A. KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021

Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2018-2021 adalah:

1. Terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat;
3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Ukuran-ukuran yang digunakan untuk masing-masing sasaran tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2.

Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok
Tahun 2018-2021

No.	Sasaran Reformasi Birokrasi	Ukuran kualitatif/kuantitatif
1.	Terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai Zona Integritas - Nilai Efisiensi - Indeks Persepsi Korupsi - Opini BPK - Indikator lain yang relevan
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Indeks Kepuasan Masyarakat - Integritas Pelayanan - Tingkat Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan - Nilai pemeringkatan - Ukuran-ukuran yang terkait dengan MDGs - Indikator lain yang relevan
3.	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai akuntabilitas kinerja - Nilai kinerja organisasi - Indikator lain yang relevan

Sumber Data: Peraturan Wali Kota Kota Depok Nomor 41 Tahun 2018.

B. CAPAIAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018–2021

Pelaksanaan RB yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Depok pada periode 2018–2021 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam tata kelola pemerintahan. Gambaran berbagai capaian indikator utama reformasi birokrasi tergambar sebagai berikut:

Tabel 2.3.
Capaian Indikator Reformasi Birokrasi

No.	Indeks	Nilai Evaluasi atau Predikat				
		Skala	2018	2019	2020	2021
1.	Indeks RB Predikat	100	58,74 CC	62,41 B	62,90 B	63,13 B
Komponen Hasil						
1.	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP
2.	SAKIP Predikat	0-100	65,47 B	67,02 B	67,78 B	68,39 B
3.	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik	0-100 0-4	83,25 3,33	82,75 3,31	84,00 3,36	80,98 3,83
4.	Indeks Persepsi Anti Korupsi	0-100 0-4	83,75 3,35	84,25 3,37	90,25 3,61	80,33 n.a.
5.	Survei Penilaian Integritas Internal Organisasi	0-100 0-4	78 3,12	81,75 3,27	48,25 1,93	78,91 n.a.
Hasil Antara						
1.	Kualitas kebijakan	0-100	n.a.	n.a.	n.a.	46,73
2.	ASN Profesional	0-100	n.a.	n.a.	46,3	68,03
3.	SPBE	1-5	2,62	3,17	3,39	2,99*
4.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa	0-100	n.a.	n.a.	50	67,09
5.	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	0-100	n.a.	n.a.	n.a.	70,07
6.	Kualitas Pelayanan Publik	0-4	3,33	3,31	3,36	3,83
7.	Kapabilitas APIP	0-5	3	3	3	3
8.	Maturitas SPIP	0-5	3	3	3	3
9.	Kualitas Pengelolaan Arsip	0-100	n.a.	n.a.	72,63	27,16

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok

* Perubahan dasar penilaian dan penambahan indikator penilaian

Tabel 2.3. menunjukkan nilai evaluasi atas indikator utama reformasi birokrasi. Namun, masih perlu upaya yang lebih optimal supaya pelaksanaan RB berdampak kepada masyarakat luas. Adapun secara khusus, dampak tersebut merupakan hasil pencapaian yang telah dilakukan oleh seluruh program pada tiap area perubahan RB.

Secara detil, pencapaian diuraikan dalam berbagai program RB sebagai berikut:

2.1. Manajemen Perubahan

Pada tahun 2018 RB dilaksanakan pada tingkat kota. Selanjutnya mulai tahun 2019, terdapat perubahan pengelolaan RB yang berbeda yaitu dengan melibatkan tingkat unit kerja atau perangkat daerah. Hal ini didorong oleh instrumen evaluasi pelaksanaan RB yang menerapkan evaluasi terpisah antara tingkat kota dengan tingkat perangkat daerah.

Tim RB secara berkala dan berkelanjutan melakukan pertemuan untuk membahas isu strategis RB, baik pada tingkat kota maupun perangkat daerah, dan pelaksanaan manajemen perubahan. Pertemuan tersebut pada level kota dihadiri oleh para sekretaris perangkat daerah, dan pada level perangkat daerah dihadiri pimpinan unit kerja.

Tim RB setiap awal tahun merancang rencana aksi RB yang didasarkan pada *Road Map* Pemerintah Kota Depok. Pelaksanaan rencana aksi terus dilakukan sepanjang tahun sesuai dengan target *output* dan waktu pelaksanaan yang telah disepakati. Monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi dilakukan secara berkala dan diikuti oleh para ketua kelompok kerja tiap area perubahan. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi diharapkan dapat membuka ruang diskusi untuk mengetahui dan memecahkan persoalan dalam pelaksanaan RB.

Salah satu tonggak penting pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Depok adalah ditetapkannya budaya kerja “BERSAHABAT”. “BERSAHABAT” adalah singkatan dari “*berbagi dan berkolaborasi, santun dan berbudi luhur, halus dan lemah lembut dalam bertutur kata dan batasi diri tidak melakukan penyimpangan/deviasi*” yang menjadi nilai-nilai dasar bagi seluruh jajaran di Pemerintah Kota Depok dalam melaksanakan tugas. Sosialisasi nilai-nilai tersebut dilakukan melalui berbagai media, baik dilakukan secara khusus melalui kegiatan tertentu maupun poster atau infografis yang dapat dilihat dalam waktu panjang.

Program lainnya ialah pembentukan agen perubahan. Agen Perubahan Pemerintah Kota Depok pertama kalinya dibentuk pada tahun 2019. Kemudian untuk memperluas dan mempercepat perubahan, agen perubahan kembali dibentuk pada tahun 2021 melalui Keputusan Wali Kota Depok Nomor: 821.27/227/Kpts/ORB/Huk/2021 tentang Pembentukan Agen Perubahan Dalam Rangka Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Depok. Agen perubahan ini diberikan bekal pelatihan agar dapat memberikan pengaruh kepada lingkungan perangkat daerahnya dan mengajak ASN lainnya untuk menerapkan kode etik dan nilai-nilai budaya kerja dengan baik.

2.2. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Area kedua dalam agenda reformasi birokrasi ialah penataan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih dan disharmoni dapat membuka kemungkinan penyimpangan. Untuk itu, perlu dilakukan penataan sistem peraturan perundang-undangan yang lebih efektif. Berbagai upaya untuk menata peraturan perundang-undangan, capaian yang telah diraih selama 2018-2021 adalah sebagai berikut:

- a. pelaksanaan identifikasi, analisis, dan pemetaan peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron yang dilakukan pemutakhiran setiap tahun;
- b. evaluasi atas Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara berkala dengan periode tahunan;
- c. pemutakhiran Peraturan Perundang-undangan di website dan JDIH secara berkala agar dapat diakses oleh seluruh publik;
- d. Integrasi JDIH Pemerintah Kota Depok dengan JDIHN.
- e. pelaksanaan Keputusan Pimpinan DPRD tentang Program Pembentukan Peraturan Daerah di lingkungan Pemerintah Kota yang ditetapkan tiap tahun;
- f. pelaksanaan harmonisasi produk hukum daerah mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang ada di atasnya.

2.3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Area perubahan ketiga dalam agenda reformasi birokrasi adalah penataan dan penguatan organisasi. Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara profesional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Selain itu penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang sederhana dan lincah (agile) yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi.

Perubahan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Kota Depok selama kurun waktu 2018–2021 tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 yang merupakan perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok. Perubahan ini meliputi:

- a. perubahan nama organisasi, yaitu semula Dinas Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana;
- b. penguatan kelembagaan perangkat daerah urusan pemerintahan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu semula Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
- c. Perubahan bentuk organisasi RSUD semula perangkat daerah menjadi UPT Khusus dibawah Dinas Kesehatan.

Sesuai arahan Presiden terkait penyederhanaan birokrasi maka Pemerintah Kota Depok telah melaksanakan transformasi organisasi yang berlandaskan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi. Pada Tahun 2021, Pemerintah Kota Depok telah melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi 2 level pada 22 perangkat daerah dengan menghapuskan 161 jabatan Eselon IV untuk dialihkan dan disetarakan menjadi jabatan fungsional yang dituangkan dalam Keputusan Wali Kota Depok Nomor: 821.27/2312/BKPSDM/2021 tanggal 30 Desember 2021 tentang Pengangkatan PNS melalui Penyetaraan dan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

2.4. Penataan Tata Laksana

Area perubahan keempat dalam agenda reformasi birokrasi adalah penataan tata laksana. Adapun Capaian yang telah diperoleh pada tahun 2018-2021 sebagai berikut:

- a. Peta proses bisnis Pemerintah Kota Depok telah disusun dan diformalkan melalui Keputusan Wali Kota Nomor: 230/172/Kpts/ORB/Huk/2020 Tahun 2020 tentang Peta Proses Bisnis Pemerintah Kota Depok. Peta Proses Bisnis sebagai acuan bagi Pemerintah Kota Depok untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi. Selain itu juga bertujuan agar Pemerintah Kota Depok mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan, dapat dengan mudah mengomunikasikan kepada pihak internal dan eksternal, menjadi dasar pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan organisasi dan sumber daya manusia, serta penilaian kinerja. Peta proses bisnis Pemerintah Kota Depok dijabarkan ke dalam Prosedur Operasional Standar;
- b. Sejak tahun 2019, Pemerintah Kota Depok telah menggunakan aplikasi e-SOP dalam menyusun SOP bagi perangkat daerah. Hal ini memudahkan dalam penyusunan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi SOP. SOP yang terdata di aplikasi e-SOP berjumlah 782 SOP;
- c. Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik di Pemerintah Kota Depok tertuang dalam Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pelayanan Informasi Publik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Nomor 45 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pelayanan Informasi Publik.

Selain itu tertuang juga dalam Keputusan Wali Kota Depok Nomor: 821.29/262/Kpts/ORB/Huk/2019 tentang Pembentukan Tim Koordinasi Pengelolaan Pengaduan dan Petugas Administrasi Pengelolaan Pelayanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N) Pemerintah Daerah Kota Depok, masyarakat dapat meminta layanan informasi ataupun menyampaikan pengaduan secara langsung ke Pengelola Pelayanan Informasi Publik dan Dokumentasi (PPID) dan secara online melalui beberapa kanal yang tersedia seperti melalui online: email pengaduan@depok.go.id, aplikasi SIGAP (Sitem Terintegrasi untuk Pengaduan dan Aspirasi), website SP4N LAPOR! (www.lapor.go.id), melalui media sosial Pemerintah Kota Depok (twitter, IG, facebook), Depok Single Window (DSW), call center 08111232222, sms 08111631500.

- d. Pemerintah Kota Depok telah menyusun Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kota Cerdas. Untuk mendukung pelaksanaan Kota Cerdas Pemerintah Kota Depok telah menyusun Peraturan Wali Kota Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Secara teknis, berbagai sistem telah dibangun dan dikembangkan selama periode 2018-2021 untuk mendukung pelaksanaan tugas Pemerintah Kota Depok, diantaranya: data aparatur (simpeg.depok.go.id), aplikasi presensi (KMOB), aplikasi SOP dan survei kepuasan masyarakat (e-SOP), aplikasi perencanaan dan monitoring kinerja dan anggaran (SIEP), aplikasi akuntabilitas kinerja (e-SAKIP), picodep, simpus, dan aplikasi lainnya. Sebagian besar aplikasi layanan telah diintegrasikan ke dalam aplikasi Depok Single Window (DSW).
- e. Pemerintah Kota Depok telah menyusun Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kearsipan. Pengembangan kompetensi SDM kearsipan telah dilakukan secara berkelanjutan, dan diharapkan unit kerja dapat mengelola arsip dari tahap penciptaan sampai penyusutan.

2.5. Penataan Sistem Manajemen SDM

Pengembangan, kompetensi dan perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh penerapan sistem manajemen SDM yang dimulai dari sisi perencanaan, pengadaan, hingga pemberhentian. Untuk itu, perlu dilakukan penataan dari berbagai aspek yang kaitannya dengan SDM sebagai aset penting dari organisasi. Berbagai capaian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. telah menyusun rencana kebutuhan pegawai setiap tahun dan 5 tahun;
- b. telah dilaksanakan rekrutmen pegawai secara transparan, objektif, akuntabel, dan bebas KKN;
- c. telah dilakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pada dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) sebagai basis pengembangan kompetensi setiap pegawai;
- d. seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama telah dilakukan secara terbuka;
- e. telah dilakukan penilaian kinerja individu sebagai dasar pengembangan karir;
- f. telah diimplementasikan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin, kode etik, dan kode perilaku;
- g. telah dilakukan evaluasi jabatan pada semua level jabatan dan telah memperoleh persetujuan dari Kementerian PAN dan RB dengan Surat Menteri PAN dan RB Nomor: B/1161/M.SM.04.00/2018 tanggal 30 November 2018 tentang Persetujuan Penetapan Hasil Evaluasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Depok.
- h. telah memiliki sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian pusat (SAPK BKN) yang digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM.

2.6. Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kemampuan untuk mempertanggungjawabkan berbagai sumber yang diberikan kepada organisasi bagi kemanfaatan publik. Penguatan sistem akuntabilitas dapat mendorong birokrasi lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya. Capaian penguatan akuntabilitas yang telah diraih, antara lain sebagai berikut:

- a. *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan kinerja setiap perangkat daerah dilakukan secara triwulanan dan mewajibkan pimpinan Perangkat Daerah untuk turut hadir;
- b. *monitoring* secara realtime dilakukan melalui aplikasi SIEP dan SIEVK yang menampilkan kinerja program, realisasi fisik dan keuangan kegiatan beserta permasalahan dan solusi;
- c. telah dilaksanakan perbaikan dokumen perencanaan berupa perubahan RPJMD 2016—2021, perubahan indikator kinerja utama kota, perubahan Renstra seluruh perangkat daerah, dan indikator kinerja utama perangkat daerah;
- d. pelatihan peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas telah dilaksanakan. Pelatihan ini diikuti oleh perwakilan masing-masing perangkat daerah yang menangani akuntabilitas, selain itu pelatihan juga dilakukan sebagai sosialisasi dan input data pada aplikasi e-SAKIP;
- e. pembangunan dan pemutakhiran aplikasi e-SAKIP dan SIEP sebagai aplikasi *performance based budgeting*;
- f. untuk mencapai efisiensi dan efektivitas program dan anggaran telah melakukan refocussing terhadap program non-prioritas dialihkan untuk program prioritas.

2.7. Penguatan Pengawasan

Area perubahan ketujuh dalam agenda reformasi birokrasi adalah penguatan pengawasan. Penguatan pengawasan dilakukan dalam rangka upaya pencegahan penyimpangan dari berbagai sisi, termasuk didalamnya perilaku Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Pengawasan juga dilakukan untuk meningkatkan integritas dan profesionalitas pegawai. Capaian yang telah dilakukan dalam area penguatan pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. pelaksanaan sosialisasi gratifikasi, benturan kepentingan, dan *whistle blowing system* (WBS) melalui berbagai media, baik berupa gambar maupun video, seperti website, kegiatan khusus, whatsapp grup, banner dan lainnya. Sosialisasi ini dilakukan secara berkala;
- b. pembangunan penguatan pengawasan melalui sistem informasi, yaitu dengan dibangunnya e-konsultasi SITEKo (Sistem Informasi Teman Konsultasi) dan pengembangan Sistem TLHP menjadi SIHaSan (Sistim Informasi Hasil Pengawasan);

- c. *monitoring* penanganan gratifikasi dan pengaduan masyarakat dilakukan secara berkala. Khusus untuk pengendalian gratifikasi, telah dilakukan *monitoring* terhadap pelaporan LHKASN dan LHKPN, dimana semua pejabat Pemerintah Kota Depok telah melakukan pelaporan pada tahun 2021;
- d. pendampingan pembangunan zona integritas yang dilakukan pada sebagian Perangkat Daerah/unit kerja. Sampai dengan tahun 2021 terdapat 5 (lima) perangkat daerah/ unit kerja yang diajukan sebagai Zona Integritas untuk mendapatkan predikat WBK;
- e. pembentukan Tim SPIP pada perangkat daerah sebagai penanggung jawab dan perpanjangan tangan penguatan pengawasan pada unit kerja dalam hal SPIP. Selain itu, dalam rangka pengendalian gratifikasi dan pelaksanaan WBS, dibentuk tim Unit Pengendalian Gratifikasi pada tiap perangkat daerah;
- f. penyusunan regulasi manajemen risiko yang ditetapkan melalui Peraturan Wali Kota Depok Nomor 58 Tahun 2019 tentang Manajemen Risiko;
- g. pendampingan penyusunan manajemen risiko setiap unit kerja.

2.8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Area perubahan kedelapan dalam agenda reformasi birokrasi adalah peningkatan kualitas pelayanan publik. Capaian yang diraih selama periode 2018–2021 adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah Kota Depok memiliki beberapa media guna menampung pengaduan dan layanan informasi dari masyarakat, diantaranya: email pengaduan@depok.go.id, aplikasi SIGAP, website SP4N LAPOR! (www.lapor.go.id), melalui media sosial Pemerintah Kota Depok (twitter, IG, facebook), Depok Single Window (DSW), call center 08111232222, sms 08111631500, dan kotak saran;
- b. telah dilakukan reviu standar pelayanan pada beberapa perangkat daerah sesuai dengan Permen PAN dan RB Nomor 15 Tahun 2014 untuk memastikan kesesuaian standar pelayanan dengan perkembangan situasi dan kondisi;
- c. sebagai komitmen tiap pimpinan perangkat daerah/unit kerja untuk melakukan pelayanan kepada seluruh *stakeholder* Pemerintah Kota Depok, telah disusun maklumat pelayanan.

- Maklumat telah ditandatangani oleh pimpinan dan dipasang pada area layanan, website Perangkat Daerah dan unit pelayanan public;
- d. survei kepuasan masyarakat atas penerimaan layanan Pemerintah Kota Depok rutin dilakukan setiap tahun oleh pihak eksternal dan internal. Pada tahun 2021 mulai dilaksanakan survei kepuasan masyarakat secara elektronik (e-SKM) yang dapat diakses setiap waktu sehingga indeks kepuasan masyarakat dapat diketahui secara *realtime*. Unsur pelayanan yang kurang memuaskan dapat segera ditindaklanjuti;
 - e. peningkatan kualitas aspek sarana dan prasarana pelayanan publik antara lain: pembangunan ruangan *Depok City Operation Room (DÉCOR)*, rumah sakit wilayah timur, alun-alun, puskesmas, sekolah, pasar, jalan lingkungan, Anjungan Dukcapil Mandiri, taman, area parkir yang memadai, mesin antrian, ruang tunggu yang nyaman dan toilet yang bersih. Untuk masyarakat berkebutuhan khusus telah disediakan layanan kependudukan keliling dan loket khusus, area bermain anak, ruang laktasi.
 - f. pembinaan pelayanan publik diberikan kepada pegawai melalui sosialisasi, bimbingan teknis, dan monitoring baik secara langsung maupun melalui media komunikasi berupa banner dan *WA group*.
 - g. Pemerintah Kota Depok telah melakukan evaluasi kinerja pada beberapa unit pelayanan publik setiap tahun.

C. CAPAIAN QUICK WINS ROAD MAP RB 2018–2021

Pemerintah Kota Depok telah menetapkan *quick wins* dan menerapkannya. Penetapan *quick wins* dilakukan sebagai langkah percepatan dan pemecahan sasaran Reformasi Birokrasi. *Quick wins* sebagai program percepatan dilakukan dalam rangka memberikan dampak positif jangka pendek (1 sampai 2 tahun) yang dapat dirasakan baik oleh penerima layanan Pemerintah Kota Depok maupun oleh pegawai Pemerintah Kota Depok itu sendiri.

Pada *Road Map* RB Pemerintah Kota Depok 2018–2021, *quick wins* Pemerintah Kota Depok adalah “*Satu PD, Satu Inovasi*”. Hal ini ditetapkan mengingat inovasi sebagai salah satu cara percepatan dalam perubahan dan perlu dilakukan dengan cepat dan segera. Daftar “*Satu PD, Satu Inovasi*” dicantumkan dalam lampiran *Road Map* ini.

Dalam tahun terakhir pelaksanaan *quick wins* yaitu memasuki tahun 2021, dilakukan reviu untuk melihat sejauh mana penerapan *quick wins* dan dampak percepatan perubahan pada Pemerintah Kota Depok dengan Keputusan Wali Kota Nomor 860/273/Kpts/Bappeda/Huk/2022 tentang Anugerah Inovasi Perangkat Daerah sebagai berikut:

Tabel 2.4.

Kategori Inovasi Perangkat Daerah Terbaik

NO	PERANGKAT DAERAH	SKOR	PREDIKAT
1.	Dinas Kesehatan Kota Depok	70,8	Sangat Inovatif
2.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Depok	67,32	Sangat Inovatif
3.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok	64	Sangat Inovatif

Tabel 2.5.

Kategori Inovasi Kecamatan Terbaik

NO	PERANGKAT DAERAH	SKOR	PREDIKAT
1.	Kecamatan Pancoran Mas	49,92	Inovatif
2.	Kecamatan Tapos	43,12	Inovatif
3.	Kecamatan Cimanggis	41,92	Inovatif

Tabel 2.6.

Kategori Perangkat Daerah dengan Jumlah Inovasi Terbanyak

NO	PERANGKAT DAERAH	Jumlah Inovasi Terlapor	Jumlah Inovasi Dilombakan
1.	Dinas Pendidikan Kota Depok	39	34

Berdasarkan Tabel 2.4, Tabel 2.5, dan Tabel 2.6, *quick wins* telah terlaksana di seluruh perangkat daerah. Namun, masih dibutuhkan percepatan sehingga Tim RB Pemerintah Kota Depok menyepakati untuk merekomendasikan penetapan *quick wins* baru pada tahun 2022. Penyusunan *quick wins* baru berupaya menjembatani kelanjutan *quick wins* sebelumnya. Penetapan *quick wins* baru juga diharapkan dapat menjadi akselerasi bagi pemecahan isu yang berkembang dan menjadi bagian dari perubahan Pemerintah Kota Depok.

D. CAPAIAN NILAI EVALUASI PELAKSANAAN RB KOTA DEPOK TAHUN 2018—2021

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB dilakukan dalam lingkup kota dan perangkat daerah secara berkala, baik pada triwulanan maupun semesteran. *Monitoring* dilakukan guna mempertahankan agar rencana aksi dapat berjalan sesuai jadwal yang disepakati dan dapat mewujudkan target yang diharapkan. Hal ini disebut sebagai evaluasi pelaksanaan RB. Evaluator menilai sejauh mana pelaksanaan RB telah dijalankan, melakukan evaluasi dengan terjun langsung pada setiap instansi. Hasil evaluasi tersebut diharapkan memberi masukan terhadap pelaksanaan RB pada tahun berikutnya.

Evaluasi dilakukan terhadap dua komponen penilaian, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Komponen pengungkit merupakan capaian secara langsung yang telah dilakukan pada delapan area perubahan. Sedangkan komponen hasil merupakan penilaian yang didapatkan melalui penilaian eksternal dan hasil survei, baik secara internal maupun eksternal kepada para pengguna layanan Pemerintah Kota Depok sebagai dampak atas perubahan yang telah dilakukan. Atas dua komponen penilaian ini dilakukan penggabungan yang menghasilkan nilai akhir evaluasi RB.

Tabel 2.7
Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB 2018—2019

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2018	2019
	Indeks RB		58,74	62,41
			CC	B
A	Komponen Pengungkit	60,00	28,64	32,44
1	Manajemen Perubahan	5,00	1,46	2,16
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5,00	1,15	1,90
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	2,28	2,36
4	Penataan Tata Laksana	5,00	2,22	3,19
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15,00	9,92	9,78
6	Penguatan Akuntabilitas	6,00	2,89	2,90
7	Penguatan Pengawasan	12,00	5,86	6,71
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	2,86	3,44
B	Komponen Hasil	40,00	30,10	29,97
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	8,84	9,16
2	Survei Internal Integritas Organisasi	6,00	4,07	3,64
3	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	7,00	5,86	5,90
4	Opini BPK	3,00	3,00	3,00
5	Survei Eksternal Pelayanan Publik	10,00	8,33	8,27

Tabel 2.8.

Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB 2020—2021

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2020	2021
	Indeks RB		62,90 B	63,13 B
A	Komponen Pengungkit	60,00	31,45	31,89
1	Pemenuhan Area 1-8	20,00	9,40	9,71
2	Hasil Antara Area Perubahan	10,00	6,43	5,64
	a. Indeks Kualitas Kebijakan	-	-	46,73
	b. Indeks Profesionalitas ASN	-	79,0	48,01
	c. Nilai SPBE	-	3,39	2,99
	d. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa	-	50	67,09
	e. Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	-	-	70,07
	f. Kualitas Pelayanan Publik	-	-	3,83
	g. Kapabilitas APIP	-	3	3
	h. Maturitas SPIP	-	3	3
	i. Kualitas Pengelolaan Arsip	-	72,63	27,16
3	Reform Area 1-8	30,00	15,62	16,54
B	Komponen Hasil	40,00	31,45	31,24
1	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan (Nilai SAKIP dari Kementerian PANRB dan Opini BPK)	10,00	7,24	7,74
2	Kualitas Pelayanan Publik (Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik oleh Kementerian PANRB)	10,00	9,03	8,10
3	Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN (Indeks Persepsi Anti Korupsi dari Survei Penilaian Integritas Eksternal oleh KPK)	10,00	8,40	8,03
4	Kinerja Organisasi (Survei Penilaian Integritas Internal oleh KPK)	10,00	6,78	7,37

Selama periode evaluasi RB 2018–2021, instrumen evaluasi mengalami perbaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, untuk pertama kalinya dilakukan evaluasi dengan dua lingkup tingkatan, yaitu tingkat pusat dan tingkat unit kerja. Walaupun hasil penilaian secara total tetap digabungkan dan dilakukan rata-rata antara tingkat pusat dan tingkat unit kerja sehingga perbandingan hasil penilaian tiap tahun tetap terlihat progresnya.

Secara umum, total nilai evaluasi periode 2018–2021 mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, yaitu: 58,74 (CC); 62,41 (B); 62,90 (B); dan 63,13 (B).

E. PERMASALAHAN RB PERIODE 2018—2021

Hasil identifikasi permasalahan Reformasi Birokrasi Tahun 2018-2021 sebagai berikut:

1. penerapan reformasi birokrasi masih berfokus pada pelaksanaan di tingkat Pemerintah Daerah, penerapan pada tingkat Perangkat Daerah (PD) belum optimal. Selain itu, pelaksanaan reformasi birokrasi masih berfokus terhadap pemenuhan dokumen sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan, sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi belum memberikan dampak perubahan yang signifikan;
2. Pemerintah Kota Depok belum menyusun rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi yang menggambarkan hasil/sasaran yang akan diwujudkan beserta dengan ukuran keberhasilannya. Selain itu, monitoring dan evaluasi rencana aksi belum dilaksanakan secara berkala, sehingga pengendalian terhadap ketercapaian target perubahan belum berjalan secara optimal;
3. penetapan Agen Perubahan belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan organisasi, sehingga Agen Perubahan belum mampu menggerakkan perubahan dalam organisasi secara optimal;
4. Peta keterkaitan antara kebijakan Pusat/Pemerintah Daerah dan PD belum sepenuhnya disusun, sehingga identifikasi yang menyeluruh terhadap semua peraturan perundangan yang tidak harmonis, belum dilakukan secara optimal;
5. penerapan e-government di lingkungan Pemerintah Kota Depok belum sepenuhnya optimal, sehingga belum sepenuhnya mempermudah pemberian pelayanan baik layanan internal maupun pelayanan publik eksternal;
6. Indikator Kinerja Individu sebagai turunan dari kinerja organisasi di atasnya belum dijabarkan dengan optimal, sehingga belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai indikator capaian kinerja pegawai dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
7. masih adanya struktur organisasi yang direkomendasi Menteri Dalam Negeri untuk disederhanakan tetapi belum dilaksanakan penyederhanaan karena adanya kebutuhan organisasi.

Adapun permasalahan pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Opini BPK
 - a. Pengintegrasian sistem aplikasi pengelolaan keuangan dan aset termasuk aplikasi pendapatan masih belum baik sehingga data belum disajikan secara handal;
 - b. Adanya aset Pemerintah Kota Depok yang belum terdata dan tersertifikasi atau dikuasai pihak lain;
 - c. Pengelolaan Kas Daerah yang belum sepenuhnya memadai dan belum sesuai dengan ketentuan.
2. Predikat SAKIP
 - a. Belum adanya penerapan budaya kinerja pada setiap jenjang manajerial dan melakukan reviu kinerja secara berkala;
 - b. Kurangnya kualitas cascading kinerja dengan menggunakan *logic* model yang menggambarkan hubungan kasualitas antara sasaran yang akan diwujudkan dengan program kegiatan dan menjabarkan kinerja organisasi (*cascading*) setiap PD ke level individu dan memanfaatkan untuk pengukuran kinerja;
 - c. Belum ada pemanfaatan aplikasi manajemen kinerja dan pengintegrasian dengan informasi keuangan untuk meningkatkan implementasi *performance based budgeting* di Pemerintah Kota Depok sehingga pelaksanaan manajemen kinerja dapat diimplementasikan lebih efektif dan efisien;
 - d. Kurangnya kualitas IKU seluruh PD agar memenuhi kriteria indikator SMART dan selaras dengan IKU Pemerintah Kota dan memanfaatkan dalam dokumen penganggaran, serta memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
 - e. Kurangnya kualitas penyajian informasi dalam laporan kinerja di PD, dengan menyajikan analisis yang memadai terkait penyebab tidak tercapainya suatu target kinerja, sehingga informasi kinerja dapat diandalkan untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja pada masa mendatang;
 - f. Kurangnya kualitas evaluasi internal dengan meningkatkan kompetensi evaluator. Peningkatan kompetensi evaluator dilakukan secara berkelanjutan sehingga hasil evaluasi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan pencapaian kinerja organisasi dan efektivitas penggunaan anggaran;

- g. Kurangnya kualitas evaluasi program/kegiatan, dengan lebih memfokuskan kepada hasil (*outcome*), sehingga dapat meningkatkan capaian hasil program prioritas pembangunan yang dapat memberikan kesejahteraan masyarakat Kota Depok;
 - h. Belum adanya reviu atas program, kegiatan, dan komponen anggaran, untuk memastikan bahwa anggaran dialokasikan hanya untuk mencapai sasaran strategis.
3. Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik
- a. Kualitas Pelayanan Publik sudah cukup baik, namun pada indikator SDM masih perlu perbaikan. Hal ini terutama disebabkan masih banyak tenaga *Front Linier* yang berstatus Non ASN dan belum memperoleh Bimtek dan Pelatihan Pelayanan Prima;
 - b. Survei kepuasan masyarakat dan evaluasi SOP pelayanan, belum dilakukan secara berkala sehingga belum memberikan umpan balik dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.
4. Indeks Persepsi Anti Korupsi
- a. Penguatan kebijakan pengawasan internal dan integritas, seperti penanganan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, penanganan benturan kepentingan, serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah belum berjalan secara efektif pada PD;
 - b. Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM belum dilakukan pada semua Perangkat Daerah;
 - c. Monitoring gratifikasi dan benturan kepentingan belum dilakukan secara berkala.
5. Kualitas kebijakan
- Belum adanya instrument yang valid dan reliable untuk mengukur kualitas kebijakan yang berdampak kepada masyarakat
6. ASN Profesional
- Belum semua ASN melaporkan riwayat pengembangan kompetensi dan penilaian kinerjanya setiap tahun.
7. SPBE
- a. Belum terpadunya perencanaan dan penganggaran SPBE
 - b. Belum optimalnya pengawasan implementasi SPBE
 - c. Belum meratanya pemahaman Perangkat Daerah dalam implementasi SPBE

- d. Terdapatnya kendala sinergi antar Perangkat Daerah dan antar bidang dalam Perangkat Daerah;
 - e. Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM dalam implementasi SPBE;
 - f. Masih minimnya dokumentasi layanan dan pelaksanaan kebijakan/pedoman terkait SPBE;
 - g. Terdapatnya regulasi dari pusat yang masih multi tafsir atau belum dipahami bentuk pelaksanaannya karena belum adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis;
 - h. Belum terdapatnya tim koordinasi SPBE;
 - i. Belum tersedianya Arsitektur dan Peta Rencana SPBE;
 - j. Belum tersedianya standar sebagai acuan pembangunan dan pengembangan TIK;
 - k. Belum terpenuhinya SDLC (*System Development Life Cycle*);
 - l. Belum terjaganya keberlangsungan aplikasi yang dibangun;
 - m. Belum optimalnya strategi diseminasi/promosi aplikasi/layanan contoh: Depok Single Windows, SIGAP.
8. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa

Pada tahun 2021, nilai indeks tata kelola pengadaan Kota Depok adalah 67,09 dengan predikat “**Cukup**”. Sedangkan pada pertengahan tahun 2022 telah meningkat hingga 70 dengan predikat “**Baik**”. Hal ini menunjukkan bahwa pengadaan barang/jasa Kota Depok telah ditata dan dikelola dengan baik.

Permasalahan yang muncul dalam upaya peningkatan capaian nilai indeks tata kelola dan upaya yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:

- a. PPK belum sepenuhnya menggunakan SIRUP dalam proses pengadaan barang/Jasa sehingga masih diperlukan sosialisasi kepada PPK mengenai urgensi penggunaan SIRUP;
 - b. Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ yang belum memadai sehingga diperlukan peningkatan kompetensi melalui keikutsertaan dalam diklat atau bimtek mengenai pengadaan barang/jasa yang lebih luas.
9. Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan
- a. Belum semua unit penyelenggara pelayanan publik menyusun standar pelayanan ;

- b. Masih adanya pelayanan yang belum memenuhi Standar Pelayanan khususnya dalam hal waktu penyelesaian, hal ini diakibatkan karena jumlah permohonan dan petugas lapangan yang tidak seimbang mengakibatkan terjadinya keterlambatan pelayanan.
10. Kapabilitas APIP
- a. Jumlah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang belum ideal;
 - b. Kurangnya alokasi anggaran untuk Peningkatan kompetensi APIP khususnya dalam pemenuhan sertifikasi profesional yang berkelanjutan;
 - c. Peran APIP sebagai *Quality Assurance and Consulting* belum optimal.
11. Maturitas SPIP
- a. Penilaian risiko belum diintegrasikan dengan proses bisnis dan sasaran prioritas utama pemerintah daerah, sehingga risk register yang disusun umumnya baru terkait dengan risiko operasional;
 - b. Belum semua Perangkat Daerah memahami pentingnya membangun SPIP;
 - c. Belum adanya dokumen Manajemen Risiko tingkat strategis Pemerintah Daerah.
12. Kualitas Pengelolaan Arsip
- a. Belum semua organisasi kearsipan menerapkan pengelolaan kearsipan sesuai peraturan perundang-undangan tentang penyelenggaraan kearsipan;
 - b. Penyelenggaraan kearsipan masih belum sesuai dengan Norma Standar Prosedur Kebijakan (NSPK), sehingga arsip belum terkelola secara maksimal.

BAB III
ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2018-2021

A. LINGKUNGAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021

Lingkungan Reformasi Birokrasi adalah faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, diantaranya administrasi dan kelembagaan; budaya birokrasi; dan transformasi digital.

1. Administrasi Dan Kelembagaan

Aspek administrasi dan kelembagaan dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar yaitu, aspek struktur, proses, kepegawaian dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Struktur administrasi dan kelembagaan yang dibentuk pada masing-masing unit penyelenggaraan pemerintahan adalah yang mampu mendukung pencapaian kinerja dan berorientasi pada pelayanan publik yang efisien dan efektif.

2. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang telah terinternalisasi dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi.

3. Transformasi Digital

Perkembangan “Revolusi Industri Tahap 4” (dikenal juga sebagai Revolusi Industri 4.0) menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka cara kerja pemerintah dan pola hubungan/interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Pemanfaatan teknologi mobile internet, komputasi awan, kecerdasan buatan, maha data, dan *Internet of Things* (IoT) akan mendorong kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk memberikan layanan mandiri, layanan bergerak, dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas bagi masyarakat. Pemerintah harus memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan mengkritisi area sektor publik yang selama ini terbatas menjadi ranah eksklusif pemerintah. Pada saat yang bersamaan, pemerintah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan melakukan transformasi digital untuk bertahan di era Revolusi Industri 4.0.

A.1. Lingkungan Strategis Tiap Indikator

Adapun lingkungan pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Opini BPK
 - a. Pelaporan Keuangan dan Aset;
 - b. Sistem Pengendalian Internal (SPI);
 - c. kompetensi pejabat pengelola aset dan keuangan;
 - d. penggunaan teknologi informasi yang mendukung penerapan Akuntansi Berbasis AkruaI seperti Aplikasi SIPKD, SIPKD Modul Aset, SIMPAD, Sistem PBB dan BPHTB serta SP2D Online.
2. Predikat SAKIP
 - a. Penilaian kualitas perencanaan;
 - b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan;
 - c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja;
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
 - e. Penilaian capaian kinerja.
3. Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik
Internal: Kebijakan, Sarana dan Prasarana, sistem informasi/teknologi, pembinaan.
Eksternal: kepuasan pengguna, pengaduan, pengawasan.
4. Indeks Persepsi Anti Korupsi
5. Kualitas kebijakan
 - a. Penentuan instrument untuk pengukuran kualitas kebijakan sehingga mampu memberikan gambaran sejauh mana kebijakan bermanfaat bagi masyarakat;
 - b. Perbaikan produk hukum sehingga konsisten dengan peraturan perundang-undangan.
6. ASN Profesional
Internal: Kebijakan, SDM, pembinaan, sistem Informasi;
Eksternal : kepuasan pengguna, pengaduan, pengawasan.
7. SPBE
Dukungan Pimpinan, Anggaran, SDM dan Teknologi.
8. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa
 - a. Pengadaan Barang dan Jasa merupakan sistem yang mendukung perangkat daerah untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Pemerintah Kota Depok.

- b. Predikat nilai Indeks Tata Kelola Pengadaan didasarkan Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 4 Tahun 2021 tentang Penjelasan Indeks Tata Kelola Pengadaan Minimal Baik, sebagai Aspek Indikator “Hasil Antara” dalam Indeks Reformasi Birokrasi. Indikator Tata Kelola Pengadaan Minimal **Baik** diharapkan dapat menciptakan nilai tambah yang bisa disumbangkan atau dikontribusikan, melalui pengelolaan barang dan jasa yang baik untuk mencapai tujuan strategis Pemerintah Kota Depok.

Tabel 3.9.

Rentang Nilai Indeks Tata Kelola Pengadaan

No.	Rentang Nilai	Predikat
1.	100	Istimewa
2.	> 90 s.d. < 100	Sangat Baik
3.	> 70 s.d. 90	Baik
4.	≥ 50 s.d. 70	Cukup
5.	< 50	Kurang

9. Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan
 Internal: Kebijakan, sarana prasarana, sistem informasi/teknologi, pembinaan
 Eksternal: Kepuasan pengguna, pengaduan, pengawasan
10. Kapabilitas APIP
- Mendorong penerapan Pengawasan Intern Berbasis Risiko;
 - Mendorong Perangkat Daerah untuk membuat Dokumen Manajemen Risiko;
 - Peningkatan kompetensi SDM APIP;
 - Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai untuk menunjang tugas pengawasan;
 - Peningkatan sistem teknologi pengawasan;
11. Maturitas SPIP
- Mendorong Penilaian Mandiri Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi di Perangkat Daerah;
 - Mendorong Penerapan Manajemen Risiko di Pemerintah Kota dan Perangkat Daerah;
 - Pengembangan Budaya Organisasi Sadar Risiko;

12. Kualitas Pengelolaan Arsip

Internal: Kebijakan, SDM, sarpras, sistem Informasi;

Eksternal : kepuasan pengguna (Perangkat daerah & masyarakat), pengawasan dari tim pembina (provinsi & ANRI).

B. ISU-ISU STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018-2021

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan birokrasi dan transformasi digital untuk peningkatan kualitas pelayanan publik.

1. Penyederhanaan Birokrasi

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan.

Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional.

2. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik. Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, pemerintah daerah harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

A.1. Isu Strategis Tiap Indikator

Adapun isu strategis pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Opini BPK
Penguatan pelaksanaan kebijakan pengelolaan keuangan dan aset.
2. Predikat SAKIP
 - a. Sinergi pelaksanaan RB pada level Kota maupun Unit Kerja/Perangkat Daerah;
 - b. Penguatan Agen Perubahan dalam mendorong perubahan yang nyata pada unit kerja;
 - c. Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang sejalan dengan nilai-nilai *core value* ASN “BerAKHLAK” yaitu “*berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif*”;
 - d. Optimalisasi pelaksanaan pemantauan dan evaluasi RB;
 - e. Efektivitas dan efisiensi anggaran;
 - f. Penguatan akuntabilitas kinerja didukung SDM dan pemanfaatan aplikasi akuntabilitas kinerja yang memadai;
 - g. Reward and punishment atas pencapaian kinerja.
3. Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik
 - a. Penerapan standar pelayanan di unit pelayanan publik yang semakin responsif;
 - b. Integrasi sistem informasi pelayanan dan pengaduan Pemerintah Kota Depok;
 - c. Pelaksanaan dan tindak lanjut hasil survei kepuasan masyarakat;
 - d. Penyusunan mekanisme pemberian penghargaan/ sanksi kepada pegawai pelaksana layanan dan kompensasi terhadap penerima layanan.
4. Indeks Persepsi Anti Korupsi
 - a. Penguatan pelaksanaan kebijakan pemberantasan korupsi secara sistemik, khususnya gratifikasi dan benturan kepentingan;
 - b. Peningkatan Perangkat Daerah/ unit kerja yang menjadi zona integritas dan mendapat predikat WBK/WBBM.

5. Survei Penilaian Integritas Internal Organisasi
Penguatan pelaksanaan kebijakan pemberantasan korupsi secara sistemik, khususnya gratifikasi dan benturan kepentingan.
6. Kualitas kebijakan
 - a. Deregulasi kebijakan tidak sesuai dengan perkembangan, disharmoni dan tumpang tindih, khususnya menyangkut kebijakan Pemerintah Kota Depok;
 - b. Peningkatan Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang andal dan terkendali.
7. ASN Profesional
 - a. Penguatan organisasi berbasis kinerja (*performance-based organization*) dengan memfasilitasi spesialisasi jabatan yang berbasis fungsional (kompetensi dan keahlian);
 - b. Evaluasi kelembagaan untuk mendapatkan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran;
 - c. Penataan jabatan untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien;
 - d. Peningkatan kualitas SDM Aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi;
 - e. Penataan promosi, mutasi, dan rotasi berbasis kompetensi dan pola karir menggunakan mekanisme yang jelas, akuntabel, dan transparan;
 - f. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional sesuai kebutuhan analisis beban kerja;
 - g. Peningkatan kapasitas sistem informasi kepegawaian sehingga semakin andal dan informatif, serta terintegrasi dengan sistem lain;
 - h. Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja
8. SPBE
 - a. Rekayasa (*re-engineering*) proses bisnis;
 - b. Kesesuaian antara SOP dengan peta proses bisnis kota dan Perangkat Daerah;
 - c. Penerapan SPBE (Siste Pemerintahan Berbasis Elektronik) dan transformasi digital pelayanan publik;

9. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa

Pelaksanaan reformasi birokrasi mendorong optimalisasi penerapan tata kelola pemerintahan ekonomi yang produktif, mandiri, dan berkeadilan. Apabila tata kelola pemerintahannya baik, maka pembangunan akan baik dan roda perputaran ekonomi menjadi baik.

Melalui penilaian indeks tata kelola pengadaan, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan nilai pengadaan barang/jasa sehingga profesional, efisien, efektif, transparan, bersaing, adil, dan akuntabel.

10. Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan

- a. Penerapan standar pelayanan di unit penyelenggara pelayanan publik yang semakin responsif;
- b. Pemenuhan atributif aspek pelayanan untuk mencapai kepatuhan tinggi;
- c. Pemantauan pelaksanaan pengelolaan pengaduan Pengawasan eksternal.

11. Kapabilitas APIP

- a. Peningkatan kompetensi yang memadai yang disertai dengan rasio ideal pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP);
- b. Optimalisasi peran APIP sebagai *quality assurance* dalam meningkatkan pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa, dan kualitas pelaksanaan target kinerja.

12. Maturitas SPIP

Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi yang semakin substansial.

13. Kualitas Pengelolaan Arsip

- a. Perlu dilakukan akuisisi arsip statis pada Perangkat daerah;
- b. Perlu dilakukan pengelolaan arsip yang sesuai standar kearsipan;
- c. Perlu dilakukan perlindungan dan pengamanan arsip vital/aset;
- d. Perlu dilakukan penerapan *e-arsip* secara terintegrasi.

BAB IV
SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2022-2026

A. Tujuan, Sasaran Dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Tujuan, sasaran dan strategi pelaksanaan RB Pemerintah Kota Depok sejalan dan mengacu pada RPJMD Tahun 2021—2026 dan juga Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2020–2024 (Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020). Tujuan Reformasi Birokrasi Kota Depok mengacu pada Reformasi Birokrasi Nasional yaitu menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih.

Mengacu pada Rencana pembangunan jangka menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026, Reformasi Birokrasi dilaksanakan melalui misi pertama dan misi kedua.

Pada Misi ke-1 yaitu Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Berbasis Teknologi dan berwawasan lingkungan. Indikator tujuan misi 1 adalah Indeks Kota Layak Huni.

Sasaran strategis misi 1 adalah Tersedianya Infrastruktur Digital Yang Berkualitas, Aksesibel, dan Terintegrasi, dengan 1 (satu) indikator sasaran strategis yaitu Indeks SPBE. Strategi untuk mencapai Sasaran kedua ini menjadi arah kebijakan untuk 5 tahun mendatang dengan menerapkan SPBE di semua Perangkat Daerah.

Pada Misi ke-2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021—2026 yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif dengan tujuan yaitu Terlaksananya Reformasi Birokrasi Efektif dan Efisien dengan indikator tujuan Indeks Reformasi Birokrasi.

Sasaran strategis misi 2 yaitu Meningkatnya Kapasitas dan Kinerja Birokrasi dengan indikator sasaran strategis yaitu:

1. Nilai SAKIP Kota;
2. Opini BPK;
3. Indeks Kepuasan Masyarakat;
4. Indeks Inovasi Daerah.

Adapun strategi utama Pemerintah Kota Depok sebagai berikut:

1. Melaksanakan reformasi birokrasi dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;

2. Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah;
3. Mewujudkan birokrasi yang ramah dan responsif berbasis Teknologi Informatika dan masyarakat;
4. Mengembangkan ekosistem yang mendukung perkembangan inovasi di daerah.

Arah kebijakan dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang tercantum dalam RPJMD Tahun 2021—2026 yaitu:

1. melaksanakan reformasi birokrasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan fasilitas pelayanan publik, pemanfaatan teknologi informasi dan integrasi data, serta pengembangan kebijakan pengelolaan pemerintahan yang partisipatif;
2. memperkuat regulasi dan kelembagaan pemerintah daerah yang mendukung berkembangnya inovasi daerah, mendorong tumbuhnya budaya inovasi dan apresiasi terhadap inovasi di perangkat daerah; dan menumbuhkembangkan kolaborasi inovasi.

Sasaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2022-2026 mengacu pada sasaran Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020-2024 yaitu:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
2. Birokrasi yang kapabel;
3. Pelayanan publik yang prima.

B. Program Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2026

Berdasarkan hasil capaian dan evaluasi yang telah disampaikan pada Bab sebelumnya dan dalam rangka perbaikan dan evaluasi sampai dengan 5 (lima) tahun mendatang (2026) maka perlu disusun indikator dan target 5 tahun dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, yaitu dengan memetakan target atau hasil yang diharapkan beserta indikatornya dan program-program yang akan dilaksanakan.

Berikut adalah target pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2022—2026 beserta ukuran keberhasilan dan target setiap indikator.

Tabel 4.10.

Indikator dan Target Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok 2022—2026

Indikator		Baseline 2021	Target					
			2022	2023	Provinsi Jawa Barat 2023	2024	2025	2026
1	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	3,21	3,21	3,26	3,75	3,31	3,36	3,41
2	Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	4	Level 3	Level 3	Level 3
3	Maturitas SPIP	Level 3	Level 3	Level 3	4	Level 3	Level 3	Level 3
4	Predikat SAKIP	68,39 B	68,78 B	69,28 B	A	69,78 B	70,28 BB	70,78 BB
5	Opini BPK minimal WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
6	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	67,09 Cukup	70 Baik	75 Baik	85 Baik	80 Baik	85 Baik	90 Baik
7	Indeks SPBE	2,99	2,99	3,05	3,5	3,2	3,35	3,50
8	Indeks Pengelolaan Arsip	27,16 Kurang	60 CC	65 B	95	71 BB	73 BB	75
9	Indeks Profesionalitas ASN	68,03 Kurang	70	73	90	76	79	81 Tinggi
10	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan publik	3,83	3,83	3,83	4,31	3,83	3,83	3,83
11	Indeks Inovasi Daerah	41,52 Inovatif	30 Inovatif	35 Inovatif	#NA	40 Inovatif	45 Inovatif	50 Inovatif
12	Tingkat Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik (Opini Pengawasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik)	70,07 Kuning	85 B	88 A	#NA	90 A	93 A	95,00 A
13	Indeks Kelembagaan	72,79 P4	73	74	Baik	75	76	77,00
14	Survei Kepuasan Masyarakat	77	77,88	78	Baik	78,50	79,00	79,50
15	Indeks Merit System*	#NA	-	-	390	-	-	-
16	Indeks NSPK Manajemen ASN	73	74	75	#NA	76	78	80
17	Indeks Kualitas Kebijakan	46,73	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber data: Perangkat daerah terkait.

*) Perhitungan sistem merit akan dilaksanakan pada akhir tahun 2022.

C. STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Dalam rangka mencapai Sasaran Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok, maka diperlukan strategi berupa kegiatan pada masing-masing area perubahan sebagai berikut:

Tabel 4.11. Kegiatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022-2026

Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
Manajemen Perubahan	1. Indeks inovasi Daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan ekosistem yang mendukung perkembangan inovasi di daerah melalui 5 tahapan yang dapat dijelaskan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1) Tahapan I: penataan Ulang Pengelolaan Inovasi Daerah Kota Depok (2022); 2) Tahapan II: Penguatan Penataan Ulang Pengelolaan Inovasi Daerah Kota Depok (2023); 3) Tahapan III: Optimalisasi Pengelolaan Inovasi Daerah Kota Depok Tahap Pertama (I) (2024); 4) Tahapan IV: Optimalisasi Pengelolaan Inovasi Daerah Kota Depok Tahap Kedua (II) (2025); 5) Tahapan V: Dinamisasi Pengelolaan Inovasi Daerah Kota Depok (2026). 		✓	

Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan	2. Indeks Kualitas Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> • Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP; • Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan; • Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun. 		✓	
Penataan Organisasi/ Kelembagaan	3. Indeks Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja; • Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen; • Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. 	✓	✓	
Penataan Tatalaksana	4. Indeks SPBE	<ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan birokrasi yang ramah dan responsif berbasis Teknologi Informatika dan masyarakat; • Penyusunan Arsitektur SPBE; • Menyusun Dokumen Peta Rencana SPBE; • Menyusun Pedoman Manajemen SPBE; • Menyusun regulasi sertifikat elektronik; • Penerapan sertifikat elektronik di lingkungan Pemerintah Kota Depok; • Penerapan Manajemen SPBE; • Penerapan Layanan SPBE; • Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan; 	✓	✓	✓

		<ul style="list-style-type: none"> • Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik; • Pengembangan proses bisnis instansi dan unit; • Menyusun Peta Proses Bisnis yang sesuai dengan peraturan, tugas, fungsi dan kinerja organisasi • Penyelarasan Proses bisnis dan SOP; 			
	5. Indeks Pengelolaan Kearsipan	<ul style="list-style-type: none"> • Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital); • Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan; • Mengimplementasikan digitalisasi arsip; 	✓		
Sistem Manajemen SDM	6. Indeks Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kualifikasi pendidikan ASN; • Pengembangan kompetensi ASN; • Penetapan ukuran kinerja individu; • Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; • Penguatan implementasi Reward and Punishment berdasarkan kinerja dan disiplin. 	✓	✓	✓
	7. Indeks Merit System	<ul style="list-style-type: none"> • Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>; • Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; 		✓	

	8. Indeks NSPK Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Implementasi tata kelola Manajemen ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik dan bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN); • Peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dalam bidang Manajemen ASN. 	✓		✓
Penguatan Akuntabilitas	9. Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan reformasi birokrasi dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik • Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>); • Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; • Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja; 	✓	✓	
Pengawasan	10. Maturitas SPIP	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Penguatan implementasi SPIP Terintegrasi di seluruh Perangkat Daerah. 	✓		
	11. Kapabilitas APIP	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan Kompetensi APIP; • Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); 	✓	✓	

	12. Opini BPK	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; 	✓		
	13. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; 	✓		
	14. Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	<ul style="list-style-type: none"> Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; Penguatan pengendalian gratifikasi; Penguatan penanganan pengaduan dan komplain; Penguatan efektivitas manajemen risiko; Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan; 	✓	✓	✓

Pelayanan Publik	15. Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) • Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; • Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau; • Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; • Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik; 			✓
-------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---

	16.Tingkat Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; • Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala. 			✓
	17.Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala; • Mendorong daerah untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat; • Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat. 			✓

D. Quick Wins

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa salah satu strategi pelaksanaan RB adalah dengan penetapan quick wins. Quick wins dapat diartikan sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari quick wins adalah bagaimana beberapa tindakan atau kegiatan mampu memicu kemenangan ataupun keberhasilan selanjutnya. Quick wins dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi internal organisasinya.

Road Map RB nasional mengamanatkan 2 (dua) jenis quick wins yang perlu dilakukan oleh setiap instansi. Pertama adalah quick win mandatory dan kedua adalah quick win mandiri. Quick win mandatory ialah quick win yang wajib dilakukan bagi seluruh instansi, dimana quick win mandatory pada tahun 2022 atau maksimal pelaksanaannya dilakukan pada tahun 2023 adalah penyederhanaan birokrasi. Penyederhanaan birokrasi merupakan amanat Presiden pada tahun 2019 untuk dilakukan pada seluruh instansi pemerintah.

Penyederhanaan birokrasi ini dilaksanakan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional sehingga diperoleh birokrasi yang lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Adapun quick win mandiri atau quick wins RB ditetapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dinamika lingkungan strategis, isu strategis, dan ketersediaan sumber daya pada masing-masing instansi. Quick Wins Pemerintah Kota Depok ditetapkan sebagai berikut:

Quick Win Mandatory

1. Penyederhanaan Birokrasi.

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Melakukan penyempurnaan penyederhanaan Organisasi yang sudah dilakukan pada tahun 2021 yaitu dengan merampingkan struktur organisasi yang masih bisa dirampingkan seperti Bidang di DPMPSTP, Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

Penyederhanaan Birokrasi ini merupakan area Kelembagaan dengan leading Sektornya adalah Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Depok.

Manfaat dari penyederhanaan birokrasi ini adalah Menciptakan organisasi yang tepat fungsi dan ukuran sehingga lebih lincah, adaptif dan inovatif.

Quick Wins Mandiri

2. Digitalisasi Administrasi Pemerintahan

Konsep digitalisasi administrasi pemerintahan mengacu pada semua proses dan upaya menciptakan struktur, budaya dan kompetensi digital sehingga tercipta birokrasi yang tangkas dan pelayanan publik yang prima.

3. Pembangunan Mall Pelayanan Publik.

Pembangunan Mall Pelayanan Publik telah direncanakan sejak Tahun 2019. Rangkaian persiapan yang telah dilakukan dalam rangka pembangunan Mall Pelayanan Publik diantaranya:

a. Studi Banding

Untuk memperoleh informasi kebutuhan dan mekanisme penyelenggaraan Mall Pelayanan Publik DPMPTSP telah melakukan serangkaian studi banding ke beberapa wilayah seperti Kabupaten Badung, DKI Jakarta, Kota Tangerang Selatan, Kota Palembang, Kota Bogor, Kabupaten Banyuwangi.

b. Kajian Lokasi

Pada tahun 2020 telah dilakukan kajian lokasi dalam menentukan Pembangunan Mall Pelayanan Publik. Dari hasil kajian tersebut diperoleh gambaran indek dan rekomendasi lokasi atas pembangunan Mall Pelayanan Publik.

c. Koordinasi

Untuk memperoleh informasi lebih mendalam terkait penyelenggaraan Mall Pelayanan Publik, DPMPTSP telah melakukan koordinasi kepada instansi terkait seperti Kemenpan RB, Kemenkoplhukam, dan DPMPTSP Provinsi Jawa Barat.

d. Pengajuan Bantuan Keuangan

Pemerintah Kota Depok mengajukan pembiayaan untuk pembangunan MPP melalui Bantuan Keuangan Provinsi Jawa Barat. Pada Tahun 2021 diperoleh Bantuan Keuangan Provinsi Jawa Barat untuk Pembangunan MPP, namun karena kondisi Covid-19 saat itu meningkat sehingga terjadi *Refocusing* Anggaran, dan Alokasi tersebut termasuk kegiatan yang terdampak *Refocusing*.

Pada Tahun 2022 Pemerintah Kota Depok kembali mengajukan Bantuan Keuangan untuk Pembangunan MPP ke Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan mendapatkan Alokasi anggaran sebesar Rp. 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah), namun mengingat lokus yang akan dibangun yaitu di dalam pusat pembelanjaan saat ini tidak tersedia maka bantuan tersebut kembali tidak bisa diserap.

e. Pembuatan Kajian *Feasibility* Study dan DED

DPMPTSP untuk merealisasikan MPP telah melakukan kajian FS dan Pembuatan DED agar pembangunan MPP terarah serta diketahui kebutuhan real anggarannya.

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2022-2026

A. PELAKSANA PROGRAM/LEADING SECTOR

Manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan sesuai dengan area perubahan dan kewenangan serta tanggung jawab yang melekat pada Perangkat Daerah.

Tabel 5.12.

Leading sektor indikator reformasi birokrasi

NO	Area Perubahan	Indikator	Leading Sector
1	Manajemen Perubahan	1. Indeks inovasi Daerah	1. Bappeda
2	Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan	2. Indeks Kualitas Kebijakan	2. Bagian Hukum Sekretariat Daerah
3	Penataan Organisasi/ Kelembagaan	3. Indeks Kelembagaan	3. Bagian organisasi Sekretariat Daerah
4	Penataan Tatalaksana	4. Indeks SPBE	4. Diskominfo
		5. Indeks Pengelolaan Kearsipan	5. Diskarpus
5	Sistem ManajemeSDM	6. Indeks Profesionalitas ASN	6. BKPSDM
		7. Indeks Merit <i>System</i>	7. BKPSDM
		8. Indeks NSPK Manajemen ASN	8. BKPSDM

6	Penguatan Akuntabilitas	9. Nilai SAKIP	9. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
7	Pengawasan	10. Maturitas SPIP	10. IRDA
		11. Kapabilitas APIP	11. IRDA
		12. Opini BPK	12. BKD
		13. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa	13. Bagian PBJ
		14. Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	14. IRDA
8	Pelayanan Publik	15. Indeks Pelayanan Publik	15. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
		16. Tingkat Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik	16. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
		17. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	17. Diskominfo

B. MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan melalui beberapa metode diantaranya: pengumpulan dokumentasi, survei dan observasi lapangan.

Evaluasi dilakukan saat suatu kebijakan telah diterapkan untuk menilai tingkat kinerja, efisiensi, dan tingkat keluaran. Selain itu, dampak kebijakan dan kemungkinan adanya penyimpangan dapat diketahui. Hasil evaluasi dapat menjadi masukan (input) bagi rencana aksi maupun kebijakan lain untuk masa mendatang.

Pelaksanaan evaluasi harus mencakup indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas: apakah hasil yang diharapkan dari rencana aksi yang diinginkan telah tercapai;
2. Kecukupan: seberapa jauh hasil yang telah tercapai dapat memecahkan masalah;
3. Pemerataan: apakah biaya dan manfaat didistribusikan merata kepada delapan area yang berbeda;
4. Responsivitas: apakah rencana aksi memuat preferensi/nilai kelompok dan dapat memuaskan mereka;
5. Ketepatan: apakah hasil rencana aksi yang dicapai bermanfaat.

C. KERANGKA PENDANAAN

Kerangka pendanaan adalah bagian dari kerangka keuangan yang mempunyai keterkaitan dengan kemampuan untuk membiayai program dan kegiatan. Terkait dengan indikator komponen hasil Reformasi Birokrasi terdapat 5 indikator kinerja utama yang tercantum dalam RPJMD Kota Depok 2021-2026, sebagai berikut:

1. Nilai SAKIP;
2. Opini BPK;
3. Indeks Kepuasan Masyarakat;
4. Indeks Inovasi;
5. Indeks SPBE.

Adapun rincian pagu anggaran pada masing-masing indikator kinerja utama sebagai berikut:

Tabel 5.13.

PAGU INDIKATIF PROGRAM BERDASARKAN INDIKATOR SASARAN PADA RPJMD KOTA DEPOK TAHUN 2021-2026

No	Indikator kinerja sasaran	Nama Program	Tahun					Total	Urusan Penanggung Jawab
			2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Misi I : 1. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Berbasis Teknologi Dan Berwawasan Lingkungan.									
1	Indeks SPBE	Program Aplikasi Informatika	18.634.520.400	23.478.696.100	28.826.480.000	34.209.128.000	39.630.040.800	144.778.865.300	Komunikasi dan Informatika
		Program Penyelenggaraan Persandian Untuk Pengamanan Informasi	500.000.000	1.100.000.000	1.270.000.000	1.469.000.000	1.702.300.000	6.041.300.000	Persandian
Misi II : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Dan Pelayanan Publik Yang Modern Dan Partisipatif.									
1	Nilai SAKIP Kota	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	1.585.381.608.281	1.796.601.604.654	2.073.294.565.896	2.200.341.551.241	2.198.639.529.062	9.854.258.859.135	Semua Urusan (PD)
		Program Pengelolaan Arsip	1.255.000.000	1.298.000.000	1.427.800.000	1.570.580.000	1.727.638.000	7.279.018.000	Kearsipan

No	Indikator kinerja sasaran	Nama Program	Tahun					Total	Urusan Penanggung Jawab
			2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Program Perlindungan Dan Penyelamatan Arsip	125.000.000	137.500.000	151.250.000	166.375.000	183.012.500	763.137.500	Kearsipan
		Program Kepegawaian Daerah	7.024.086.150	6.228.000.000	6.321.000.000	6.413.500.000	6.507.000.000	32.493.586.150	Kepegawaian
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.449.014.800	8.100.000.000	8.350.000.000	8.500.000.000	8.800.000.000	40.199.014.800	Pendidikan dan Pelatihan
		Program Penyelenggaraan Pengawasan	816.134.200	2.947.687.245	3.044.550.433	3.146.256.244	3.253.048.419	13.207.676.541	Unsur Pengawasan
		Program Perumusan Kebijakan, Pendampingan Dan Asistensi	407.863.000	915.556.000	955.333.000	996.100.000	1.037.911.000	4.312.763.000	Unsur Pengawasan
		Program Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah	2.069.575.036	2.490.775.000	3.564.948.000	3.925.732.500	2.893.851.000	14.944.881.536	Perencanaan

No	Indikator kinerja sasaran	Nama Program	Tahun					Total	Urusan Penanggung Jawab
			2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Program Koordinasi Dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah	1.690.504.840	2.121.425.100	2.208.612.600	2.454.780.000	2.723.207.500	11.198.530.040	Perencanaan
2	Opini BPK	Program Pengelolaan Keuangan Daerah	108.829.800.000	104.337.002.330	84.396.923.810	80.518.539.216	84.522.230.310	462.604.495.666	Keuangan
		Program Pengelolaan Barang Milik Daerah	2.604.750.000	2.927.000.000	3.427.000.000	3.427.000.000	2.827.000.000	15.212.750.000	Keuangan
		Program Pengelolaan Pendapatan Daerah	4.814.068.912	6.746.119.000	7.211.940.000	7.129.817.000	7.267.914.480	33.169.859.392	Keuangan
3	Indeks Kepuasan Masyarakat	Program Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat	31.154.634.850	31.608.078.000	34.348.158.000	38.236.651.000	41.596.484.000	176.944.005.850	Unsur Pendukung (Setda)
		Program Perekonomian	4.354.070.120	4.923.896.000	5.416.287.000	5.957.916.000	10.827.768.000	31.479.937.120	Unsur Pendukung (Setda)

No	Indikator kinerja sasaran	Nama Program	Tahun					Total	Urusan Penanggung Jawab
			2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Dan Pembangunan							
		Program Dukungan Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi DPRD	39.420.851.015	51.406.270.520	56.546.897.572	62.201.587.329	68.421.746.062	277.997.352.498	Unsur Pendukung (Set DPRD)
		Program Informasi Dan Komunikasi Publik	5.547.682.600	6.673.679.600	7.342.741.600	18.925.500.000	20.853.050.000	59.342.653.800	Komunikasi dan Informatika
		Program Penyelenggaraan Statistik Sektoral	1.500.000.000	1.900.000.000	2.090.000.000	2.299.000.000	2.528.900.000	10.317.900.000	Statistik
		Program Pendaftaran Penduduk	2.093.763.079	2.303.139.387	2.533.453.326	2.786.798.658	3.065.478.524	12.782.632.974	Disdukcapil
		Program Pencatatan Sipil	950.688.420	1.045.757.262	1.150.332.988	1.265.366.287	1.391.902.916	5.804.047.873	Disdukcapil
		Program Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	1.825.203.879	2.091.807.694	2.300.988.464	2.531.087.310	2.784.196.041	11.533.283.388	Disdukcapil

No	Indikator kinerja sasaran	Nama Program	Tahun					Total	Urusan Penanggung Jawab
			2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Program Pengelolaan Profil Kependudukan	113.469.100	124.816.010	137.297.611	151.027.372	166.130.109	692.740.202	Disdukcapil
		Program Penanggulangan Bencana	1.752.818.142	2.071.385.946	2.174.955.243	2.283.703.006	2.397.888.156	10.680.750.493	Trantibumlinmas (Damkar)
		Program Pencegahan, Penanggulangan, Penyelamatan Kebakaran Dan Penyelamatan Non Kebakaran	10.516.015.525	12.126.985.116	12.733.334.372	13.370.001.091	14.038.501.145	62.784.837.250	Trantibumlinmas (Damkar)
		Program Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Publik	29.535.804.898	43.437.688.972	45.796.727.894	48.147.125.162	51.017.931.879	217.935.278.804	Unsur Kewilayahan
		Program Pemberdayaan Masyarakat	203.033.520.538	204.507.277.396	208.857.096.080	213.318.405.699	217.902.030.799	1.047.618.330.512	Unsur Kewilayahan

No	Indikator kinerja sasaran	Nama Program	Tahun					Total	Urusan Penanggung Jawab
			2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Desa Dan Kelurahan							
		Program Koordinasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	1.953.764.000	2.812.409.593	3.031.001.272	3.178.951.335	3.354.093.277	14.330.219.477	Unsur Kewilayahan
		Program Penataan Bangunan Gedung	-	210.000.000	340.500.000	351.525.000	363.101.250	1.265.126.250	PUPR
		Program Pengembangan Jasa Konstruksi	1.556.740.500	2.405.500.000	2.545.775.000	2.695.063.750	2.854.016.938	12.057.096.188	PUPR
4	Indeks Inovasi Daerah	Program Penelitian Dan Pengembangan Daerah	1.162.054.000	1.563.396.950	1.601.480.423	1.771.075.000	1.819.520.000	7.917.526.373	Penelitian dan Pengembangan

Sumber : RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026

BAB VI PENUTUP

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2022—2026 merupakan bentuk operasionalisasi dari Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional dan bagian pendukung operasional dari implementasi Misi pertama dan Misi kedua RPJMD Kota Depok Tahun 2022—2026. Misi pertama yaitu Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Berbasis Teknologi dan Berwawasan lingkungan; dan Misi kedua yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif.

Dokumen *Road Map* ini secara substansial telah memuat isu strategis, sasaran, indikator, program, kegiatan, rencana aksi, dan agenda prioritas yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran Pemerintah Kota Depok. Program dan kegiatan yang ada dalam *Road Map* ini merupakan kegiatan prioritas dan strategis dalam mendukung percepatan tercapainya sasaran-sasaran Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

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

1. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok ini menjadi dasar atau acuan bagi Instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kota Depok dalam menyusun dokumen perencanaan daerah dalam kurun waktu Tahun 2022-2026;
2. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok menjadi dasar penyelenggaraan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok serta menjadi dasar bagi DPRD Kota Depok dan anggota masyarakat untuk melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok;
3. Dalam rangka menjaga konsistensi, sinergitas dan keberlangsungan pelaksanaan dan keberhasilan Reformasi Birokrasi maka diperlukan monitoring dan pelaporan implementasi *Road Map* Reformasi Birokrasi secara berkala.

Penyusunan rencana aksi dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Kota Depok 2022–2026 dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan, keinginan dan harapan para pemangku kepentingan. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah Reformasi Birokrasi yang direncanakan, namun dalam praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu, fungsi monitoring dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan.

Sebagai penutup, kunci keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi di Kota Depok adalah komitmen dan tanggung jawab semua pihak yang dengan penuh kesadaran bersungguh-sungguh melaksanakan semua proses yang telah dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan Birokrasi yang bersih, akuntabel, kapabel dan berorientasi pada pelayanan prima.

WALI KOTA DEPOK,

TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS