



**WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT**

**PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 41 TAHUN 2018**

TENTANG

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK
TAHUN 2018—2021**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Depok tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2018—2021;
- 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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

4. 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);
5. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019;
9. 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);
10. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2018—2021.**

BAB I

ROADMAP REFORMASI BIROKRASI

Pasal 1

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2018—2021 yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi berlaku sebagai panduan dalam melaksanakan penyusunan dan evaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2018-2021.

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan dinamika pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah Kota Depok.

BAB II

SISTEMATIKA

Pasal 3

Sistematika Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2018—2021 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan
- BAB II : Gambaran Umum Birokrasi Pemerintah Kota Depok
- BAB III : Agenda Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok
- BAB IV : Monitoring, Evaluasi, Dan Pelaporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok
- BAB V : Penutup

Pasal 4

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2018—2021 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

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 12 Juli 2018

WALI KOTA DEPOK,

TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok
pada tanggal 12 Juli 2018
SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

TTD

H. HARDIONO
BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2018 NOMOR 41

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK



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

**LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 41 TAHUN 2018
TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2018—2021**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Road Map dapat diartikan sebagai rencana kerja rinci dan berkelanjutan yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun mendatang, sekaligus sebagai alat bantu bagi pemerintah daerah untuk mencapai tujuan penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan *Road Map* dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengukuran pencapaian kinerja serta monitoring dan evaluasi.

Road Map bersifat dinamis sehingga diharapkan dapat mengakomodasi umpan balik dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan. *Road Map* ini merupakan rincian dari pelaksanaan kegiatan dan hasil dari kegiatan tersebut. *Road Map* sebagai komitmen bersama merupakan kesepakatan bersama yang memberikan gambaran kesadaran akan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Perubahan adalah sesuatu yang tidak terhindarkan dan pasti akan terjadi terhadap setiap bentuk kehidupan, tidak terkecuali organisasi pemerintah/birokrasi. Perubahan birokrasi yang diharapkan melalui reformasi birokrasi di Kota Depok adalah birokrasi yang berkinerja tinggi, yang diwujudkan melalui kemampuan dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, melalui reformasi birokrasi praktek-praktek KKN akan berkurang dan bahkan tidak ada di seluruh Satuan Kerja Perangkat Kerja/Unit Kerja, serta adanya peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi Pemerintah Kota Depok. Oleh karena itu, reformasi birokrasi dapat dimaknai sebagai sebuah perubahan signifikan dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan.

Sebagai langkah awal dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kota Depok, perlu disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi. *Road Map* reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok merupakan rencana teknis dan detail mengenai perubahan birokrasi Pemerintah Kota Depok dalam kurun waktu 4 (empat) tahun mendatang, dari tahun 2018—2021 sesuai masa berakhirnya RPJMD. Tujuan penyusunan *Road Map* reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok adalah untuk memberikan arahan mengenai perubahan yang ingin dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi.

Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, seperti dikemukakan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1.

Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Area	Hasil yang diharapkan
Perubahan manajemen (pola pikir)	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi yang tercermin dalam Budaya Kerja
Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang tidak tumpang tindih dan harmonis, serta mendorong pencapaian kinerja pemerintahan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
SDM Aparatur	ASN yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Akuntabilitas	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi kinerja birokrasi
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat dan dunia usaha

Sedangkan sasaran reformasi birokrasi adalah: terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

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

Tabel 1.2.
Sasaran Reformasi Birokrasi

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

Dalam pelaksanaannya untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi tersebut disusun program-program reformasi birokrasi, sekaligus dengan upaya percepatannya.

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi dilakukan dengan memperhitungkan harapan para pemangku kepentingan yang dipadukan dengan kemampuan Pemerintah Kota Depok dalam memenuhi keinginan dimaksud. Karena itu, *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok disusun dengan mengutamakan prioritas jangka pendek, jangka menengah dan capaian yang dilakukan dalam jangka waktu tiga tahun ke depan. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok bersifat dinamis, karena memberikan kemungkinan dilakukannya berbagai rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dipandang strategis pada tahun-tahun pelaksanaannya.

Secara umum *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok berisi uraian mengenai gambaran kondisi pemerintah Kota Depok saat ini, kondisi yang diharapkan dalam tiga tahun mendatang, permasalahan yang dihadapi serta agenda pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi serta dalam rangka mewujudkan sasaran reformasi birokrasi.

B. Tujuan Penyusunan

Reformasi Birokrasi sejatinya 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 PD 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.

C. Dasar Hukum

Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2018—2021 dilandasi oleh peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. 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);
5. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010—2025;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015—2019;

9. 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);
10. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10).

D. Hubungan Antar Dokumen

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok berisi prioritas perencanaan pencapaian sasaran 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, beserta target capaian dalam kurun waktu 4 tahun ke depan. Mengingat situasi dan kondisi aktual yang terus berkembang maka dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok bersifat dinamis dan selalu terbuka untuk mengantisipasi kemungkinan perkembangan tantangan Daerah serta pelaksanaan program dan kegiatan dalam kurun waktu berjalannya *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok.

Road Map Reformasi Birokrasi berfokus pada pelaksanaan Misi ke-1 dari RPJMD, yakni Mewujudkan Pelayanan Publik yang Profesional dan Transparan sehingga kedudukan *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan dokumen strategis yang bersifat pendukung, pengungkit, dan komplementer terhadap RPJMD Kota Depok.

E. Sistematika Dokumen Road Map Reformasi Birokrasi

Secara umum, *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok memiliki sistematika sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan.

Berisi latar belakang perlunya disusun *Road Map* sebagai dasar perencanaan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Daerah Kota Depok serta secara umum dan ringkas menguraikan isi dari *Road Map* Reformasi Birokrasi.

Bab II Gambaran Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok.

1. Gambaran Umum Birokrasi, berisi uraian kondisi birokrasi pemerintah daerah saat ini dilihat dari 3 (tiga) hal terkait dengan capaian sasaran reformasi birokrasi nasional yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, (2) peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, (3) peningkatan kualitas pelayanan publik. Penguraian kondisi mencakup hal-hal yang sudah dicapai/sudah baik dan perlu terus dipertahankan atau ditingkatkan, dan hal-hal yang masih perlu disempurnakan.
2. Permasalahan birokrasi pemerintah daerah, berisi uraian berbagai permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan harapan para pemangku kepentingan.
3. Kebutuhan/harapan pemangku kepentingan, berisi uraian gambaran profil birokrasi yang ingin dicapai dalam kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan.

Bab III Agenda Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kota Depok.

1. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi, yang berisi uraian fokus perubahan Reformasi Birokrasi yang menyangkut 4 (empat) bagian:
 - a. Prioritas Pembentukan Manajemen Pemerintah Daerah, yaitu fokus perubahan yang menjadi prioritas daerah terkait dengan area perubahan reformasi birokrasi;
 - b. Prioritas yang harus terus dipelihara;
 - c. Prioritas yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan; prioritas ini menyangkut 2 (dua) fokus yaitu: pertama, pelayanan sektor-sektor tertentu yang strategis dan memerlukan peningkatan kualitasnya; kedua, Quick Wins;
 - d. Prioritas PD, yaitu fokus perubahan yang menjadi prioritas masing-masing PD.

2. Sasaran, yang berisi uraian sasaran dengan mengacu pada harapan pemangku kepentingan yang diklasifikasikan sesuai prioritasnya,
3. Kegiatan-kegiatan, berisi uraian kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan klasifikasi dalam program-program Reformasi Birokrasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 20 Tahun 2010 dan kriteria dalam komponen model Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2012).
4. Rencana Aksi Daerah, yang berisi uraian tentang rencana kegiatan Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan dalam 4 (empat) tahun ke depan sesuai dengan prioritas atau fokus perubahan, program/kegiatan, tahapan/aktivitas target-target sasaran tahunan yang ingin diwujudkan, sekuensi waktu pelaksanaannya, termasuk pelaksanaan kegiatan *Quick Wins*, serta PD penanggung jawab. Rencana Aksi disusun dalam bentuk matriks yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan selama 4 (empat) tahun ke depan.

Bab IV Monitoring dan Evaluasi.

Berisi penjelasan mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan dalam rangka menjamin konsistensi, efektivitas, dan keberlanjutan serta dampak pelaksanaan reformasi birokrasi bagi masyarakat.

Bab V Penutup.

Berisi kaidah-kaidah pelaksanaan kegiatan pelaksanaan dokumen *road map* yang perlu diperhatikan oleh instansi yang membidangi tugas pokok dan fungsi terkait dengan lingkup area reformasi birokrasi guna mendukung percepatan tercapainya sasaran-sasaran reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

BAB II
GAMBARAN UMUM BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA DEPOK

A. Profil Umum Birokrasi Pemerintah Kota Depok

1. Visi dan Misi

Kota Depok hanya lah berupa dusun terpencil yang ada di tengah hutan belantara. Namun, pada tanggal 18 Mei 1696 seorang saudagar Belanda yang merupakan mantan pejabat tinggi VOC, Cornelis Cahstelein membeli tanah yang meliputi daerah Depok dan sedikit wilayah Jakarta Selatan serta Ratujuaya Bojong Gede. Kemudian pada tahun 1871, Pemerintah Belanda mengizinkan daerah Depok untuk membentuk pemerintahan dan presiden sendiri. Pemerintahan tersebut berupa Gementee yang diperintah oleh seorang presiden sebagai badan pemerintahan tertinggi. Hingga tahun 1942, Gemeente Depok memegang kekuasaan atas kecamatan di dalamnya yang membawahi mandat (9 mandor) dan dibantu oleh para Pencialang Polisi Desa serta Kunitir atau Menteri Lumbung. Awalnya, luas daerah teritorial Gemeente Depok sebesar 1.244 hektare, namun terhapus pada tahun 1952 setelah terjadi perjanjian pelepasan hak antara Pemerintah RI dengan pimpinan Gemeente Depok, wilayah ini tidak termasuk tanah-tanah Elgendom dan beberapa hak lainnya.

Penamaan kota ini sendiri menurut sesepuh asli Depok, kata Depok berasal dari kata *De Volk* yang berarti pemukiman yang dapat dibanggakan. Ada juga yang mengatakan bahwa Depok merupakan singkatan dari De Everste Protestante Organisatie van Kristenen yang dibuat oleh Chastelein. Namun, hingga saat ini asal-usul nama kota Depok masih menjadi perdebatan oleh sejumlah kalangan.

Perkembangan Kota Depok dimulai dari sebuah kecamatan dengan 21 desa yang ada di lingkungan Kewedanaan (Pembantu Bupati) wilayah Parung Kabupaten Bogor. Di kawasan inilah, pada tahun 1976, perumahan mulai dibangun. Hingga akhirnya pada tahun 1981, pemerintah membentuk kota Administratif Depok melalui Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1981. Peresmiannya diselenggarakan pada tanggal 18 Maret 1982 oleh Menteri Dalam Negeri (H. Amir Machmud). Kota administratif tersebut terdiri dari 3 (tiga) Kecamatan dan 17 (tujuh belas) Desa, yaitu:

- a. Kecamatan Pancoran Mas, terdiri dari 6 (enam) Desa, yaitu Desa Depok, Desa Depok Jaya, Desa Pancoran Mas, Desa Rangkapan, Desa Rangkapan Jaya Baru, Desa Mampang.
- b. Kecamatan Beji, terdiri dari 5 (lima) Desa, yaitu : Desa Pondok Cina, Desa Beji, Desa Kemiri Muka , Desa Tanah Baru, Desa Kukusan.
- c. Kecamatan Sukmajaya, terdiri dari 6 (enam) Desa, yaitu : Desa Mekarjaya, Desa Sukma Jaya, Desa Sukamaju, Desa Cisalak, Desa Kalibaru, Desa Kalimulya.

Sepanjang tujuh belas tahun perjalanan Kota Depok sebagai kota administratif mengalami penggantian pemimpin mulai dari Wali Kota pertama Drs. Rukasah Suradimadja (Alm) (1982—1984), Wali Kota kedua Drs. H. M.I.Tamdjid (1984—1988), Wali Kota ketiga Drs. H. Abdul Wachyan (1988—1991), keempat Drs. H. Moch. Masduki (1991—1992), kelima Drs. H. Sofyan Safari Hamim (1992—1996) kemudian kepemimpinan Kotip Depok dijabat oleh Wali Kota Depok keenam Drs. H. Badrul Kamal (1997—2005) yang pada tanggal 27 April 1999 dilantik menjadi Pejabat Wali Kotamadya kepala Daerah Tingkat II Depok (bersama dengan Peresmian Kota Depok), jabatan Wali Kota Depok dilanjutkan oleh Dr. Ir. H. Nur Mahmudi Ismail, Msc. (2005—2010) yang dilantik pada tanggal 26 Januari 2006. Kota Depok menjadi daerah otonom yang terpisah dari wilayah Kabupaten Bogor terhitung mulai 27 April 1999. Melalui Undang-Undang Nomor 15 tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon, status Depok yang semula sebagai kota administratif berubah menjadi kotamadya (sekarang kota). Kini setelah Depok resmi menjadi daerah otonom, Walikota Depok dijabat oleh Dr. K.H. Mohammad Idris Abdul Somad, MA.

Sebagaimana telah diuraikan di atas maka pada masa bakti 2016—2021 Pemerintah Kota Depok mencetuskan visi untuk merangkul semangat seluruh *stakeholder* dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan pembangunan dengan mengoptimalkan seluruh potensi daerah serta mengedepankan nilai-nilai luhur demi kesejahteraan masyarakat Kota Depok sebesar-besarnya yaitu:

“Kota Depok yang Unggul, Nyaman. dan Religius”

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kota Depok serta mempertimbangkan budaya yang hidup dalam masyarakat, sebagai gambaran kualitatif, Visi Kota Depok mengandung makna sebagai berikut.

Kota Depok

Meliputi wilayah dan seluruh isinya. Artinya Kota Depok dan semua warganya yang berada dalam suatu kawasan dengan batas-batas yang sudah ditentukan sesuai dengan Undang Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon

Unggul

Menjadi yang terbaik dan terdepan dalam memberikan pelayanan publik, memiliki Sumber Daya Manusia yang Sejahtera, Kreatif dan Berdaya Saing yang bertumpu pada Ketahanan Keluarga.

Nyaman

Terciptanya suatu kondisi Ruang Kota yang Bersih, Sehat, Asri, Harmonis, Berwawasan Lingkungan, Aman dan Ramah bagi kehidupan masyarakat.

Religius

Terjaminnya hak-hak masyarakat dalam menjalankan kewajiban agama bagi Masing masing pemeluknya yang terjamin dalam peningkatan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kemuliaan dalam akhlaq, moral dan etika serta berwawasan kenegaraan dan kebangsaan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Misi

Sebagai upaya dalam mewujudkan visi Kota Depok maka dirumuskan misi pembangunan untuk mengintegrasikan segenap pemikiran, kekuatan komitmen, dan kemuliaan integritas seluruh komponen penyelenggara pemerintahan dalam 5 (lima) rencana strategis pembangunan jangka menengah Kota Depok periode 2016—2021 sebagai berikut.

Misi ke-1

Meningkatkan pelayanan publik yang professional dan transparan bertujuan untuk mewujudkan pelayanan birokrasi yang prima, menjalankan fungsi birokrasi yang didukung oleh kompetensi aparat yang profesional dan memanfaatkan Tehnologi dan Informasi secara optimal yang mendorong pelayanan publik yang inovatif dan berkeadilan serta nyaman dan ramah.

Misi ke-2

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental sehingga akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan kemandirian dan daya saing , namun juga dalam mendukung pembangunan Kota Depok. Peningkatan kualitas SDM melalui sistem pendidikan yang baik dan bermutu melalui penataan sistem pendidikan secara menyeluruh, terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja, berorientasi pada penguasaan iptek serta merta diseluruh Kota Depok.

Misi ke-3

Membangun perekonomian yang kokoh, maju dan berkeadilan dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, menciptakan iklim usaha yang kondusif, mengembangkan koperasi dan UMKM, meningkatkan kualitas UMKM menjadi UMKM yang mandiri dan memiliki daya saing, meningkatkan ketahanan pangan serta mengembangkan sistem pembiayaan yang terpadu.

Misi ke-4

Mewujudkan Kota Depok yang Nyaman melalui perencanaan tata ruang dan membangun infrastruktur serta ruang publik yang merata, berwawasan lingkungan dan ramah keluarga. Bertujuan untuk mewujudkan kenyamanan dan keamanan bagi seluruh warga Kota Depok melalui pembangunan dan penataan infrastruktur yang berkualitas dan ramah bagi lansia dan anak-anak dalam upaya mewujudkan Depok Kota Ramah Lansia dan Ramah Anak serta dengan tetap memperhatikan keberlangsungan pembangunan berlandaskan daya tampung dan daya dukung lingkungan.

Misi ke-5

Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam melaksanakan nilai-nilai agama dan menjaga kerukunan antar umat beragama serta meningkatkan kesadaran hidup berbangsa dan bernegara melalui penguatan peran agama dalam kehidupan sosial bermasyarakat dalam rangka memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa (*character building*). Pembinaan dan pengembangan masyarakat terutama generasi muda sebagai penopang utama dalam roda pembangunan, pemberdayaan generasi muda diharapkan dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi sehingga terbentuk karakteristik generasi muda yang mampu berkontribusi dan memenangkan persaingan global.

Unsur Reformasi Birokrasi terkandung dalam Misi Pertama Kota Depok. Tujuan dan sasaran Misi Pertama Kota Depok adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1.

Tujuan dan Sasaran Misi Pertama Kota Depok

NO.	Tujuan	Sasaran
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Profesional	Meningkatnya Standar Pelayanan Publik
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan Transparan	Meningkatnya Kualitas Manajemen Pemerintahan yang Akuntabel
		Terwujudnya Proses Pelayanan Publik yang cepat, tepat dan transparan

Sumber: RPJMD Tahun 2016—2021

2. Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah telah ditetapkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Perangkat Daerah

No.	Perangkat Daerah
1.	Sekretariat Daerah Kota Depok
2.	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok
3.	Inspektorat Daerah Kota Depok
4.	Dinas Pendidikan
5.	Dinas Kesehatan
6.	Dinas Sosial
7.	Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga
8.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
9.	Dinas Komunikasi dan Informatika
10.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
11.	Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata
12.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian
13.	Satuan Polisi Pamong Praja
14.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
15.	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
16.	Dinas Tenaga Kerja
17.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
18.	Dinas Perhubungan
19.	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
20.	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan
21.	Dinas Perumahan dan Permukiman
22.	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
23.	Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah
24.	Badan Keuangan Daerah
25.	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
26.	RSUD
27.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
28.	Kecamatan

3. Sumber Daya Aparatur

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, roda penyelenggaraan pemerintahan di Pemerintah Kota Depok digerakkan oleh 6.837 pegawai (Sumber: SIMPEG tanggal 23 April 2018). Rekapitulasi jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Depok dengan berbagai indikator adalah sebagai berikut.

Tabel 2.3.

Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Eselon

No	Perangkat Daerah	Eselon					
		IIA	IIB	IIIA	IIIB	IVA	IVB
1	Badan Daerah	0	3	3	12	41	1
2	Dinas Daerah	0	18	17	61	212	37
3	Inspektorat	0	1	5	0	3	0
4	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	0	0	1	0	4	0
5	Kecamatan	0	0	11	11	93	219
6	RSUD	0	0	1	4	8	0
7	Satpol PP	0	1	1	3	10	0
8	Sekretariat Daerah	1	6	10	0	30	0
9	Sekretariat DPRD	0	1	4	0	8	0
	Jumlah	1	30	53	91	409	257
	Jumlah Eselon II, III, IV	841 orang					

Tabel 2.4.

Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Golongan

No	Perangkat Daerah	Golongan			
		I	II	III	IV
1	Badan Daerah	3	40	169	31
2	Dinas Daerah	27	730	2488	2054
3	Inspektorat	0	4	25	9
4	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	0	5	12	1
5	Kecamatan	11	204	423	37
6	RSUD	0	31	189	22
7	Satpol PP	0	39	33	7
8	Sekretariat Daerah	3	46	127	18
9	Sekretariat DPRD	1	13	28	7
	Jumlah	45	1112	3494	2186
	Jumlah keseluruhan PNS	6.837 orang			

Tabel 2.5.
Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan

NO	Perangkat Daerah	Pendidikan									
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SMA	SMP	SD
1	Badan Daerah	0	33	129	4	32	0	1	43	0	0
2	Dinas Daerah	1	245	2726	18	465	851	55	880	37	22
3	Inspektorat	0	6	26	0	2	0	0	4	0	0
4	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	0	3	6	1	2	0	0	6	0	0
5	Kecamatan	1	65	268	4	41	2	2	273	13	6
6	RSUD	0	28	39	2	155	0	1	17	0	0
7	Satpol PP	0	9	18	0	1	0	0	50	1	0
8	Sekretariat Daerah	0	25	80	8	21	0	0	55	3	2
9	Sekretariat DPRD	0	6	17	0	4	0	0	21	1	0
	Jumlah	2	420	3309	37	723	853	59	1349	55	30
	Jumlah keseluruhan PNS		6.837 orang								

Sumber daya aparatur merupakan aset utama yang akan menghantarkan keberhasilan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi khususnya Pemerintah Kota Depok. Selain itu juga dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi tersebut serta dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik tentunya dibutuhkan aparatur yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi. Terkait dengan hal tersebut, di Kota Depok masih didapati beberapa permasalahan dalam bidang Sumber Daya Aparatur sehingga menjadi penting untuk dilakukan pembenahan ke depan. Berikut digambarkan secara detail mengenai persoalan dan kondisi yang menyangkut Sumber Daya Aparatur di Kota Depok.

a. Kuantitas/Jumlah Sumber Daya Aparatur

Terbatasnya atau kurang idealnya jumlah Sumber Daya Aparatur/ASN di Kota Depok dibandingkan dengan jumlah penduduk yang ada ±1 : 264 (Sumber: Data SIMPEG, diolah).

Jumlah Pegawai Non PNS lebih banyak dibandingkan dengan jumlah PNS yang ada, yang disebabkan oleh desakan kebutuhan pegawai di Perangkat Daerah yang tidak bisa diakomodasi oleh PNS. Kebijakan Moratorium PNS oleh Pemerintah Pusat yang menyebabkan semakin berkurangnya jumlah PNS karena pensiun yang ada di Kota Depok. Dengan terbatasnya jumlah PNS yang ada berdampak kepada distribusi PNS yang tidak merata.

b. Kompetensi Sumber Daya Aparatur

Saat ini penempatan PNS atau penetapan kebijakan rotasi, mutasi dan promosi belum sepenuhnya didasarkan pada Kompetensi Jabatan. Hal ini disebabkan karena Standar Kompetensi Jabatan baru ditetapkan pada tanggal 27 Desember 2017 dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 67 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Depok, sehingga masih terdapat SDM Aparatur/PNS yang ditempatkan belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Standar Kompetensi Jabatan ini akan disusun dan ditetapkan kembali berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

c. Sistem Manajemen Pegawai

Saat ini Kota Depok telah memiliki Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), namun perlu terus dilakukan pengembangan agar data dan informasi kepegawaian tercatat secara tertib dan *up to date* sehingga data base kepegawaian yang ada dapat digunakan untuk mendukung penetapan kebijakan terkait kepegawaian. Sosialisasi SIMPEG sangat diperlukan untuk memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai sehingga pegawai dapat melakukan *updating* data kepegawaian secara mandiri.

d. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja merupakan salah satu landasan dalam sistem manajemen sumber daya aparatur. Namun belum semua PNS memahami urgensi penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, sehingga Anjab & ABK yang disusun belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan adanya pendampingan dan sosialisasi yang komprehensif dalam meningkatkan pemahaman PNS terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, sehingga hasil Anjab ABK dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipergunakan untuk penentuan kebijakan kepegawaian.

e. Pengembangan Profesionalisme PNS

Pengembangan Profesionalisme PNS telah diupayakan antara lain melalui penyelenggaraan diklat/bimtek bagi PNS. Namun, hal tersebut belum optimal karena keterbatasan anggaran sehingga jumlah PNS yang mengikuti diklat/bimtek belum memenuhi ketentuan sebagaimana diamanakan dalam PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (20 jam/tahun/pegawai).

Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) telah disusun setiap tahunnya berdasarkan usulan perangkat daerah. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemui kendala antara lain adanya usulan diklat baru yang disampaikan oleh perangkat daerah pada tahun berjalan, yang diharapkan dapat diakomodasi karena urgensi diklat tersebut. Jenis diklat baru tersebut biasanya muncul atas usulan dari instansi pusat/pembina kepada pemerintah kabupaten/kota. Sehingga dalam penyusunan AKPK perlu ditambahkan jenis diklat baru yang dimungkinkan untuk diakomodasi pada tahun berjalan.

Belum tersedianya Profil Kompetensi Kepegawaian yang komprehensif sebagai dasar dalam penentuan kebijakan pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir.

Penguatan Jabatan Fungsional , antara lain penempatan pegawai fungsional yang sesuai pada jabatan yang semestinya dan peningkatan pengembangan kompetensi bagi jabatan tersebut.

f. Manajemen Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian kinerja pegawai digunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Perangkat Daerah.

Masih ditemuinya kendala dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Sasaran Kerja Pegawai, diantaranya belum sesuainya SKP yang dibuat dengan tupoksi atau rencana kerja tahunan (RKT), sehingga perlu dilakukan sosialisasi dan pendampingan yang lebih komprehensif.

Pengukuran kinerja pegawai (*performance review*) saat ini masih manual sehingga pengukuran kinerja pegawai terhadap penghargaan (*reward*) yang diterima (berupa tambahan penghasilan) dirasa belum adil dan merata sehingga saat ini sedang dipersiapkan Sistem E- Kinerja, yakni aplikasi yang berisi laporan kinerja pegawai yang diinput ke dalam system dan mengacu pada tupoksi dan RKT sehingga dengan adanya sistem tersebut maka pengukuran kinerja pegawai dapat lebih efisien dan komprehensif dan nantinya akan terkoneksi dengan sistem E – Absensi (*finger print*) yang saat ini sudah digunakan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam hal kehadiran disaat jam kerja dan cuti online.

B. Capaian dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Depok dengan berbagai capaian yang berhasil diperoleh. Capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok terbagi sesuai dengan 3 (tiga) sasaran dari Reformasi Birokrasi.

1. **Capaian pada Sasaran Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme**

Capaian sasaran pertama dari Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, Pemerintah Kota Depok telah berhasil mencapai beberapa hal sebagai berikut.

- a. BPK telah memberikan opini WTP kepada Pemerintah Kota Depok dalam pengelolaan keuangan daerah selama tujuh tahun berturut-turut sejak tahun 2011 s.d. 2017.
- b. Suluruh pimpinan Perangkat Daerah/Unit Kerja telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan sudah diserahkan kepada KPK.
- c. Meningkatnya Kepatuhan PD terhadap Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Internal oleh Inspektorat dan Eksternal oleh BPK.

2. **Capaian pada Sasaran Terwujudnya Peningkatan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi**

Capaian sasaran kedua dari Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, Pemerintah Kota Depok telah berhasil mencapai beberapa hal sebagai berikut.

a. Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Depok Tahun 2017 Pemerintah Kota Depok memperoleh nilai **63,14** atau predikat **“B”**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi pengguna anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kerja dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di lingkungan Pemerintah Kota Depok sudah menunjukkan hasil yang baik.

Secara umum terdapat kenaikan yang signifikan terhadap nilai akuntabilitas Pemerintah Kota Depok dari tahun sebelumnya. Pada Tahun 2015 hasil evaluasi yang diperoleh mendapatkan nilai 56,13 atau Kategori CC. Sedangkan pada tahun 2016 berhasil meningkat 1,95 dengan nilai 58,08 atau kategori CC. Namun Pemerintah Kota Depok berkomitmen untuk terus meningkatkan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Depok dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil yang merupakan salah satu dari sasaran agenda reformasi birokrasi.

b. Perencanaan Kinerja

Pada Tahun 2016—2017 Pemerintah Kota Depok berhasil meraih Nilai Pangripta B. Nilai Pangripta adalah Pengukuran terhadap kualitas Dokumen Perencanaan (keterkaitan, Konsistensi, kelengkapan dan kedalaman, keterukuran) baik dokumen Jangka Panjang, Menengah dan Tahunan di Tingkat Nasional. Keberhasilan ini disebabkan beberapa hal sebagai berikut.

- 1) Fasilitasi penyusunan RPJMD, Renstra dan Renja dilaksanakan dan ditetapkan tepat waktu.
- 2) Telah dilaksanakan penyelarasan kinerja utama dalam perencanaan strategis (RPJMD dan RENSTRA) serta perencanaan operasional (RKPD dan RENJA).
- 3) Telah disusun standar pedoman dalam pengukuran capaian kinerja pembangunan di level tujuan, sasaran dan program pembangunan.
- 4) Diseminasi substansi Rencana Strategis RPJMD telah dilaksanakan kepada seluruh Perangkat Daerah.

3. Capaian pada Sasaran Sasaran Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat

Capaian sasaran ketiga dari Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat Pemerintah Kota Depok telah berhasil mencapai beberapa hal sebagai berikut.

- a. Telah dilaksanakan survei eksternal untuk mengetahui tingkat persepsi masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Depok. Survei Kepuasan Masyarakat yang dilakukan oleh masing-masing unit pelayanan publik berdasarkan KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Permen PAN dan RB No. 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik, dengan hasil Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kota Depok pada Tahun 2017 secara keseluruhan, yang meliputi 21 jenis pelayanan publik diperoleh hasil IKM sebesar 81,09. Hasil IKM tersebut, termasuk dalam kategori Mutu Pelayanan B (Baik).

- b. Telah terdapat kebijakan standar pelayanan yang mencakup kejelasan biaya, waktu, persyaratan pada Unit Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kota Depok melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 dan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 77 Tahun 2016 tentang Standar Operasional Prosedur Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan.
- c. Sebagian kecil Unit Pelayanan Publik telah memajang standar pelayanan dan maklumat pelayanan di ruang pelayanan. Misalnya pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP, maklumat pelayanan berbunyi "Dengan ini kami sanggup menyelenggarakan pelayanan perizinan dan nonperizinan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan dan memberikan pelayanan yang terbaik, mudah, tepat, dan transparan guna mewujudkan pelayanan perizinan prima dan Kota Depok yang ramah investasi".
- d. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan pada sebagian besar jenis pelayanan.
- e. Dalam hal keterbukaan informasi publik persentase pertumbuhan kumulatif pengakses Website Resmi Pemerintah Kota Depok pada tahun 2016 sebanyak 928.992 pengunjung dan meningkat pesat pada tahun 2017 sebanyak 2.475.162 pengunjung atau mengalami pertumbuhan sebesar 166,43%.
- f. Informasi pelayanan dan pengaduan masyarakat telah dapat diakses melalui berbagai media seperti website, email, twitter, facebook, instagram, sms gateway, call center, talkshow di televisi dan radio surat permohonan informasi/pengaduan.
- g. Pemerintah Kota Depok telah memiliki sarana pelayanan perizinan terpadu melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok yang diatur dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- h. Pemerintah Kota Depok telah menciptakan inovasi dalam pelayanan publik yang bermanfaat bagi penerima pelayanan melalui aplikasi SIP OKE yang berhasil mendapatkan penghargaan TOP 22 Inovasi Pelayanan Publik dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018.

- i. Pemerintah Kota Depok telah menerapkan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan dengan membuat beberapa aplikasi sebagai berikut.

Daftar Aplikasi *E-Government* Pemerintah Kota Depok:

- 1) idsd.depok.go.id (Infrastruktur Data Spasial Daerah);
- 2) e-sptpd.depok.go.id (Surat Pemberitahuan Pajak Daerah);
- 3) gis-pbb-bphtb.depok.go.id (Sistem Informasi Geografis);
- 4) ekinerja.depok.go.id;
- 5) sidupak.depok.go.id (Sistem Informasi Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK));
- 6) simpeg.depok.go.id (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG));
- 7) simawas.depok.go.id (Sistem Informasi Mandiri dan Waspada berbasis Masyarakat);
- 8) dapodik.depok.go.id (Data Pokok Pendidikan);
- 9) simpj.depok.go.id (Sistem Informasi Perlengkapan Jalan);
- 10) berkas.depok.go.id;
- 11) helpdesk.depok.go.id;
- 12) hi.depok.go.id;
- 13) integrasi.depok.go.id;
- 14) lpse.depok.go.id (Layanan Pengadaan Secara Elektronik);
- 15) mail.depok.go.id;
- 16) sie.depok.go.id (Sistem Informasi Eksekutif);
- 17) sigap.depok.go.id (Sistem Terintegrasi Aspirasi dan Pengaduan);
- 18) SIPKD (Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah);
- 19) simon.depok.go.id (Sistem Informasi Monitoring);
- 20) sipd.depok.go.id (Sistem Informasi Pemerintah Daerah Depok);
- 21) speedtest.depok.go.id;
- 22) zimbra.depok.go.id;
- 23) umkm.depok.go.id (Usaha Mikro Kecil Menengah);
- 24) bkol.depok.go.id (Bursa Kerja Online);
- 25) dataperusahaan.disnakersos.depok.go.id;
- 26) sipepi-rumkim.depok.go.id (Sistem Informasi Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Internal);
- 27) gatokaca.depok.go.id (Sistem Informasi Perizinan Terpadu);
- 28) pad.depok.go.id Simpad (Sistem Informasi Pendapatan Asli Daerah);

- 29) perizinanonline.depok.go.id;
- 30) lakip.depok.go.id (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Online);
- 31) jdih.depok.go.id (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum);
- 32) sistem informasi perumahan dan permukiman;
- 33) ulp.depok.go.id/simanda/ (Unit Layanan Pengadaan);
- 34) sistem Informasi Fasos/Fasum;
- 35) SIMPEL (Sistem Informasi Pelatihan);
- 36) Datawarehouse;
- 37) Depok Single Windows;
- 38) Sistem Informasi Perizinan DLHK;
- 39) perpusdepok.sygmainnovation.com;
- 40) RKPD Online (Rencana Kerja Perangkat Daerah);
- 41) Sistem Informasi Mandiri dan Waspada berbasis masyarakat;
- 42) Sistem Informasi Kebugaran;
- 43) Sistem informasi Posyandu;
- 44) Sistem Informasi Bidan Praktek Mandiri (SIBIMA);
- 45) Sistem Informasi Pelaporan dan Keamanan Pangan (SIPKAP);
- 46) Sistem Integrasi Informasi dan Pertukaran Data;
- 47) [Sipodepok.com](http://sipodepok.com) (Sistem Informasi Pengelolaan Obat);
- 48) E-Kelurahan (Sistem Layanan Online);
- 49) <http://uptd-lpse.depok.go.id/helpdesk/>;
- 50) <http://uptd-lpse.depok.go.id/apps>;
- 51) SIEV-K (Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Pembangunan);
- 52) SIM-RS (RSUD versi android) (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit);
- 53) SIKELING (Sistem Informasi Pemetaan Profil Kesehatan Lingkungan);
- 54) E-Por (Disporyata);
- 55) E-PATEN Sukmajaya (Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan);
- 56) Sistem Informasi Pasar;
- 57) <https://depok.siap-ppdb.com/> (Pendaftaran Peserta Didik Baru);
- 58) Space;
- 59) SIEP (Sistem Informasi Evaluasi dan Pelaporan);

60) SIMPUS (Sistem Informasi Manajemen Puskesmas).

C. Tantangan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi, Pemerintah Kota Depok menghadapi berbagai permasalahan yang merupakan tantangan yang harus dihadapi dan memperoleh solusi. Tantangan tersebut dibagi sesuai dengan 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi.

1. Tantangan pada Sasaran Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

- a. Zona integritas yang telah ditentukan belum dimonitoring dan dievaluasi secara berkala.
- b. Pembinaan, pendampingan, dan evaluasi internal terhadap unit kerja yang diusulkan sebagai zona integritas belum optimal untuk menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).
- c. Belum terdapat Unit Kerja yang memenuhi kriteria Wilayah WBK atau WBBM.
- d. Belum terdapat monitoring dan evaluasi *Whistle Blowing System*.
- e. Belum terdapat Penanganan Benturan Kepentingan.
- f. Belum optimalnya Penyelenggaraan SPIP (Sistem Penendalian Intern Pemerintah) di lingkungan Pemerintah Kota Depok.
- g. Masih kurangnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

2. Tantangan pada Sasaran Terwujudnya Peningkatan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi

- a. Akuntabilitas Kinerja.
 - 1) Penjenjangan kinerja (*cascading*) belum dilaksanakan sampai jabatan terendah.
 - 2) Perjanjian Kinerja yang sudah ditandatangani belum dimonitor secara berkala dan dikaitkan dengan penghargaan yang pantas.
 - 3) Belum seluruh PD memanfaatkan dokumen perencanaan (Renstra PD) sebagai dasar penyusunan anggaran berbasis kinerja.

- b. Kinerja Pegawai. Untuk menunjang pencapaian kualitas kerja dan kinerja pegawai, dibutuhkan sistem aplikasi pencatatan kerja pegawai. Namun, terlebih dahulu harus dilakukan pembenahan dan sinkronisasi antara Sasaran Kerja Pegawai dengan Perjanjian Kerja. Belum adanya standar penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil atas Sasaran Kerja Pegawai mempengaruhi pelaksanaan sebagian program/kegiatan yang direncanakan dan belum sepenuhnya mendukung pencapaian target dan indikator kinerja yang ditetapkan dalam penetapan kinerja. Akibatnya, realisasi pencapaian Perjanjian Kerja dari pejabat struktural eselon II, III, IV, dan staf pelaksana beberapa PD belum tepat waktu. Untuk meningkatkan tingkat kehadiran pegawai ASN telah disediakan sistem *E-Absent* melalui *finger print*. Kebutuhan adanya konektivitas *E-Absent* dengan sistem pencatatan kerja yang terintegrasi wajib menjadi prioritas.
- c. Informasi/Data. Masih adanya PD yang kurang tepat waktu dalam menyampaikan data dan informasi terkait dengan perencanaan kinerja, hasil pelaksanaan pembangunan dan laporan capaian kinerja sehingga kurang optimal dalam memberikan masukan pada penyusunan dokumen perencanaan dan laporan kinerja pembangunan Daerah.
- d. Pola Pikir dan Budaya Kerja. Tingkat kedisiplinan, moral, motivasi dan kreativitas pegawai ASN dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajiban belum sepenuhnya memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja unit organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kesadaran, komitmen dan pemahaman atas pentingnya upaya pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai SKP, pelaporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja organisasi sangat penting sehingga pegawai ASN memiliki rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diamanatkan.

3. Tantangan pada Sasaran Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat

- a. Tata Laksana. Pada umumnya, penyusunan SOP pada masing-masing PD masih perlu disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di samping itu, masih ada PD yang belum menyusun dan memiliki SOP sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Pembentukan SOP belum sepenuhnya mengakomodasi mekanisme tata laksana secara elektronik, sesuai ketentuan “*E-Government*”.

- b. Sumber Daya Aparatur. Kualitas sumber daya aparatur masih perlu ditingkatkan dalam hal dalam penyusunan SOP dan budaya pelayanan prima. Terdapat pula kendala yang berkaitan dengan keterbatasan jumlah pegawai ASN yang bertugas pada pelayanan publik.

D. Harapan dan Kebutuhan Stakeholder

1. Manajemen Perubahan (Pola Pikir dan Budaya Kerja)

Untuk mewujudkan budaya kinerja tinggi diperlukan upaya-upaya untuk mengubah pola pikir ASN. Upaya yang harus dilakukan pada masa mendatang antara lain dengan internalisasi dan sosialisasi agenda reformasi birokrasi Pemerintah Kota Depok. Pembentukan *agent of change* dan *role model* harus segera dilaksanakan supaya perangkat daerah dan ASN dapat meneladani profil tersebut.

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) harus direncanakan dan diorganisasikan dengan baik. Pembentukan Tim Asessor PMPRB sebagai pelaksana PMPRB harus segera dilaksanakan. Hasil PMPRB dijadikan sebagai dasar untuk menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut untuk tahun berikutnya.

2. Peraturan Perundang-undangan

Dalam penyusunan produk hukum Daerah, harus diperhatikan peraturan perundang-undangan yang berkedudukan lebih tinggi, sehingga tidak terjadi tumpang tindih. Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan harus dilakukan secara berkala.

3. Kelembagaan

Pemerintah Kota Depok harus melakukan evaluasi kelembagaan yang telah dibentuk berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

4. Tata Laksana

Seluruh perangkat daerah harus memiliki peta proses bisnis dan SOP yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selain itu, Pemerintah Kota Depok harus melakukan evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis secara berkala dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut.

5. Sumber Daya Aparatur

Penempatan, rotasi, promosi, dan mutasi ASN harus berdasarkan pada standar kompetensi jabatan. Secara berkala, Pemerintah Kota Depok diharapkan melakukan evaluasi terhadap jumlah, beban kerja, kompetensi, informasi jabatan dan formasi kepegawaian yang ada sesuai dengan tantangan daerah dan untuk meningkatkan daya saing daerah.

Pengembangan kompetensi dan asesment harus dilakukan kepada seluruh pegawai. Seluruh perangkat daerah harus selalu memutakhirkan Sistem Informasi Kepegawaian.

6. Akuntabilitas Kinerja

Kualitas kinerja akuntabilitas instansi pemerintah dalam pengelolaan keuangan daerah harus sejalan dengan opini hasil audit BPK yang menyatakan Pemerintah Kota Depok memperoleh predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). LAKIP Kota Depok tahun 2017 meraih nilai B, maka pada tahun 2018 diharapkan dapat meraih nilai BB dan pada tahun 2019 dapat meraih nilai A. Pemutakhiran data kinerja harus dilakukan secara bulanan.

7. Penguatan Pengawasan

Pemerintah Kota Depok perlu melakukan evaluasi dan tindak lanjut atas hasil evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi serta Unit Penanganan Gratifikasi (UPG) diharapkan melaporkan secara berkala tentang praktik gratifikasi. Seluruh Perangkat Daerah Kota Depok perlu melakukan penilaian risiko atas organisasi. Penanganan pengaduan masyarakat dalam hal pengawasan perlu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala.

Kebijakan *whistle blowing system* harus disosialisasikan kepada seluruh perangkat daerah. Implementasi *whistle blowing system* perlu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala. Hasil evaluasi tersebut perlu segera ditindaklanjuti.

Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu disosialisasikan ke seluruh perangkat daerah. Implementasi kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu dimonitor, dievaluasi, kemudian ditindaklanjuti.

Dokumen Pencanaan Zona Integritas perlu ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Wali Kota tentang unit yang ditetapkan. Zona Integritas yang telah ditentukan perlu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala dengan tujuan dapat menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Pelayanan publik yang disediakan oleh Instansi Pemerintah Kota Depok harus didasarkan pada Standar Pelayanan Publik dan Standar Pelayanan Minimal, serta Norma Standar Pedoman Kriteria (NSPK). Standar pelayanan harus mencakup kejelasan biaya, waktu, persyaratan perizinan. Untuk pelayanan perizinan, Pemerintah Kota Depok sudah menyediakan pelayanan perizinan terpadu dan satu pintu yang memudahkan bagi pemohon perizinan maupun bagi pengelola dan petugas layanan perizinan serta menghilangkan pungutan liar dan tindakan diskriminasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Pemerintah Kota Depok perlu menyusun SOP bagi standar pelayanan pada seluruh jenis pelayanan. Informasi pelayanan sebaiknya dapat diakses melalui berbagai media. Penerapan budaya pelayanan prima perlu dilakukan dengan sosialisasi dan pelatihan. *Sanksi* dan *reward* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar perlu diimplementasikan pada unit pelayanan publik Kota Depok. Pelayanan secara terpadu atau semacam Mall Pelayanan Publik sebaiknya juga diadakan di Kota Depok. Inovasi pelayanan yang bermanfaat bagi penerima layanan perlu diciptakan.

Evaluasi terhadap penanganan keluhan, masukan, atas pelayanan publik perlu dilakukan secara berkala. Survei atas kepuasan masyarakat sebaiknya dapat diakses secara terbuka dan tersedia media untuk mengakses data hasil survei dengan mudah. Hasil survei juga perlu ditindaklanjuti untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

BAB III
AGENDA PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
PEMERINTAH KOTA DEPOK

A. Tahapan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Visi utama dari Reformasi Birokrasi Nasional adalah “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia,” sehingga dalam konteks *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok, visi Reformasi Birokrasi tersebut menjadi “Terwujudnya Pemerintah Daerah Kota Depok sebagai Pemerintahan Kelas Dunia”.

Untuk mencapai visi utama tersebut, Reformasi Birokrasi bagi setiap aparatur sipil negara dan Instansi perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Depok menjadi kebutuhan, dengan mengimplementasikan peraturan perundang-undangan berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005—2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010—2025;
3. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021.

Dengan demikian, arah Kebijakan Reformasi Birokrasi yang menjadi landasan pembentukan, pelaksanaan dan evaluasi dari *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2018—2021 berdasarkan peraturan perundang-undangan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pembangunan aparatur Pemerintah Kota Depok dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan pada bidang lainnya.
2. Restrukturisasi kelembagaan birokrasi Pemerintah agar efektif, efisien dan sinergis; penguatan kapasitas pengelolaan Reformasi Birokrasi nasional; penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit; dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

3. Penyelenggaraan pemerintahan diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan otonomi Daerah yang mampu menyejahterakan rakyat dan pemantapan tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*).
4. Pengembangan konsep reformasi birokrasi sebagai reformasi administrasi yang terdiri dari elemen regulasi, sumber daya manusia, teknologi informasi dan kontrol masyarakat, untuk menghasilkan pelayanan publik yang lebih jelas tolok ukurnya; peningkatan efisiensi dan efektivitas ketatalaksanaan dan prosedur pada semua tingkat pelayanan publik; peningkatan transparansi dan akuntabilitas melalui pelaksanaan standar pelayanan minimal serta optimalisasi peran pengawasan internal oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan pengawasan masyarakat; penguatan aksi antikorupsi dan pemberantasan korupsi serta memperluas secara bertahap Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM); peningkatan akses informasi publik yang akurat dan *up to date*; peningkatan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, serta sinergi perencanaan pembangunan antar dan lintas PD.
5. Komitmen merupakan faktor penting dan mendasar yang menentukan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang ditunjukkan dengan ditetapkannya Reformasi Birokrasi sebagai program terobosan berikut rencana penganggaran program/kegiatan utama reformasi birokrasi dalam perencanaan pembangunan daerah.

B. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi

Untuk menciptakan birokrasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik ASN, maka fokus perubahan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok adalah sebagai berikut:

1. Area Manajemen Perubahan (Pola Pikir dan Budaya Kerja).

Perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kota Depok perlu dilakukan menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

Untuk melaksanakan fokus perubahan di area ini dilaksanakan melalui Program (1) Peningkatan Pengendalian Evaluasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintah, (2) Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah.

2. Area Penataan Perundang-undangan.

Penataan peraturan perundang-undangan sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Depok, dengan mengambil fokus pada: peningkatan efektifitas pengelolaan Produk Hukum Daerah melalui pemberlakuan JDIH yang *up to date* sebagai pusat pangkalan data Produk Hukum Daerah di Kota Depok. Pemantauan kesadaran hukum masyarakat terhadap HAM, sosialisasi peraturan perundang-undangan, dan peningkatan efektivitas dan peningkatan efektifitas dan kualitas pemberian pendampingan dan bantuan hukum kepada pegawai ASN yang berhadapan dengan masalah hukum dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Program untuk mencapai fokus area ini adalah Program Pembentukan, Penataan Produk Hukum, dan Kesadaran Hukum dan Hak Asasi Manusia.

3. Area Penataan dan Penguatan Organisasi.

Reformasi Birokrasi di area ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perangkat daerah sehingga sesuai dengan kebutuhan, tepat fungsi dan tepat ukuran (*right-sizing*), yang difokuskan pada upaya melakukan pembenahan tumpang tindih tugas pokok dan fungsi perangkat daerah melalui evaluasi dan penataan kelembagaan; pembentukan struktur yang sesuai dengan beban kerja; analisis jabatan; analisis beban kerja; melakukan penyusunan kelas jabatan dan mengembangkan pedoman standar kompetensi jabatan; dan membangun pola koordinasi dan komunikasi antar perangkat daerah. Untuk memperoleh pencapaian pada fokus perubahan ini diperlukan Program (1) Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, (2) Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah.

4. Area Penataan Tata Laksana.

Pada area ini, reformasi birokrasi diharapkan dapat menghasilkan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*, yang dalam hal ini difokuskan pada: penggunaan teknologi informasi dalam administrasi perkantoran, pengadaan barang/jasa, perencanaan, penganggaran dan pelayanan publik; peningkatan tingkat akurasi data perencanaan dan pelaporan pembangunan daerah; penggunaan sistem administrasi kearsipan secara digital dalam Jaringan Informasi Kearsipan. Untuk mencapai fokus penataan area ini, harus dilakukan melalui program-program: (1) Peningkatan Kualitas SDA; (2) Pembangunan dan Pengembangan Teknologi Informatika.

5. Area Penataan Sistem Manajemen SDM.

Reformasi Birokrasi di area ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme ASN sehingga penataan area ini difokuskan pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur melalui pengembangan sistem perekrutan ASN yang sesuai dengan kebutuhan formasi jabatan dan beban kerja; pemberlakuan uji kompetensi dalam pengisian jabatan struktural; pemanfaatan standar kompetensi jabatan dan standar penilaian kinerja dalam kebijakan penempatan ASN dengan memanfaatkan profil kompetensi ASN dan sistem informasi elektronik peta ASN berdasar nama dan syarat jabatan; pemenuhan pejabat fungsional tertentu dan PNS yang berkompeten melalui pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi; meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN melalui penggunaan *E-Absent* dan pengembangan sistem *reward and punishment* berdasar hasil pencapaian kinerja pegawai ASN secara jelas, terukur dan berkeadilan; pengembangan sistem aplikasi pencatatan kerja pegawai yang terhubung secara elektronik dengan Sasaran Kerja Pegawai; pengembangan sistem database kepegawaian yang mengintegrasikan secara elektronik manajemen kepegawaian dengan penilaian kinerja; peningkatan kualitas kesejahteraan dan tunjangan kinerja ASN; serta penerapan perjanjian kinerja, Sasaran Kerja Pegawai dan pelaporan kinerja bagi pegawai ASN. Program untuk mencapai fokus area ini adalah (1) Peningkatan Kualitas Perencanaan dan (2) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur.

6. Area Peningkatan Akuntabilitas.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja tinggi akan dicapai dengan membangun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang terpadu dan mengintegrasikan berbagai sistem informasi manajemen pemerintahan yang selama ini berjalan sendiri-sendiri untuk mengendalikan konsistensi pengelolaan perencanaan dan penganggaran, termasuk pengelolaan keuangan dan aset Daerah; mengintegrasikan mekanisme pelaporan kegiatan operasional dengan pelaporan kinerja yang disusun setiap triwulan untuk pengendalian internal pencapaian kinerja organisasi; mengembangkan mekanisme monitoring dan evaluasi berkelanjutan untuk perbaikan dan pemutakhiran SAKIP melalui review indikator kinerja dan penyusunan indikator kinerja. Untuk mencapai fokus area ini, harus dilakukan melalui program-program berikut: (1) Peningkatan Kualitas Perencanaan, (2) Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, (3) Pembangunan dan Pengembangan Teknologi Informatika.

7. Area Penguatan Pengawasan.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme maka fokus perubahan di area ini adalah peningkatan tingkat kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan daerah yang akan dicapai melalui peningkatan kapabilitas APIP, peningkatan kepatuhan PD untuk menindaklanjuti hasil audit internal dan eksternal, penguatan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) sesuai dengan Piagam Pengawasan Internal; perumusan kebijakan Walikota tentang *whistle blowing system*; perluasan wilayah Zona Integritas menuju WBK dan WBBM; dan pemberlakuan kebijakan pengisian dan penyampaian LHKPN bagi Walikota, Wakil Walikota dan pejabat pimpinan tinggi, serta LHKASN bagi pejabat administratif dan pejabat fungsional, di Lingkungan Pemerintah Kota Depok.

Dalam melaksanakan fokus area ini, program yang akan dilaksanakan adalah: (1) Program Peningkatan Sistem Pengawasan; (2) Program Pengembangan Keterbukaan Informasi dan Komunikasi Publik, (3) Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

8. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Fokus perubahan untuk mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat dan dunia usaha adalah: peningkatan mutu pelayanan oleh unit penyelenggara pelayanan publik lingkup Pemerintah Kota Depok, melalui penggunaan teknologi informasi pelayanan publik; penerapan pelayanan perizinan dan pelayanan pengadaan barang/jasa dengan mekanisme satu pintu; mengevaluasi kinerja unit pelayanan publik secara berkala melalui pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat setiap tahun secara terpusat; mengadakan kompetisi inovasi pelayanan publik dalam rangka menggiatkan kreativitas dan produktivitas unit penyelenggara pelayanan publik; membangun sistem penanganan pengaduan, keluhan, saran dan masukan yang efektif dan responsif ditingkat PD secara online; dan meningkatkan standarisasi pelayanan unit pelayanan publik menjadi standar internasional. Program-program yang mendukung pencapaian fokus area ini adalah: (1) Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan, (2) Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Sarana dan Prasarana Pelayanan, (3) Peningkatan Kualitas Perencanaan, (4) Pengembangan Keterbukaan Informasi dan Komunikasi Publik.

9. Quick Wins

Quick Wins merupakan inisiatif yang mudah serta cepat dalam merespon kepentingan masyarakat dan manfaatnya segera dapat dirasakan paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah dicanangkan. *Quick Wins* diprioritaskan pada program/kegiatan Reformasi Birokrasi yang berkaitan dengan inovasi peningkatan kualitas pelayanan publik dan pembenahan manajemen pemerintahan. *Quick Wins* yang dicanangkan sebagai bagian dari upaya pencapaian sasaran-sasaran Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok adalah:

- a. “*Satu PD, Satu Inovasi*” sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 melalui Program Peningkatan Inovasi Daerah;
- b. Terwujudnya Pelayanan Perizinan Online pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP melalui Program Peningkatan Kualitas Perizinan.

C. Sasaran Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan fokus perubahan sebagaimana telah diuraikan di atas, sasaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok dapat ditentukan beserta indikator dan program untuk 4 (empat) tahun ke depan sebagai berikut:

No	Sasaran Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Indikator	Program
A	Area Manajemen Perubahan (Pola Pikir dan Budaya Kerja)		
1	Terbentuknya Tim Reformasi Birokrasi dan Road Map RB	Jumlah dokumen Road Map RB	Peningkatan Pengendalian Evaluasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan
2	Terwujudnya Pemantauan dan Evaluasi RB	Jumlah dokumen RB	Peningkatan Pengendalian Evaluasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan;
3	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (sosialisasi, internalisasi, agent of change, role model)	- Jumlah kegiatan sosialisasi - Jumlah PNS yang disurvei - Jumlah PD dan ASN yang menjadi Agent of Change dan Role Model	Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah
B	Area Penataan Peraturan Perundang-undangan		
1	Terwujudnya Harmonisasi Produk Hukum Daerah	- Jumlah Produk Hukum - Jumlah Produk Hukum Daerah yang dipublikasikan dan didokumentasikan - Jumlah Peserta Diklat	Pembentukan, Penataan Produk Hukum dan Kesadaran Hukum dan Hak Asasi Manusia
C	Area Penataan dan Penguatan Organisasi		
1	Evaluasi dan penataan organisasi untuk meningkatkan profesionalitas dan integritas	Jumlah dokumen tupoksi, evaluasi	Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan; Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah
D	Area Penataan Tata Laksana		
1	Tersedianya proses bisnis dan SOP kegiatan utama	Jumlah peserta bimtek	Peningkatan Kualitas SDA
		Jumlah sistem yang dikembangkan	Pembangunan dan Pengembangan Teknologi Informatika

2	Terlaksananya E-Gov	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah aplikasi yang dikembangkan - Jumlah sistem kearsipan yang dipelihara - Jumlah Aplikasi Pendukung E-Government - Jumlah infrastruktur jaringan - Jumlah layanan akses internet publik dan aparatur pemerintah - Jumlah domain dan Subdomain depok.go.id yang terlayani 	Pembangunan dan Pengembangan Teknologi Informasi
3	Keterbukaan informasi publik	Jumlah Pelayanan Informasi publik pada setiap PD	Pengembangan Keterbukaan Informasi dan Komunikasi Publik
E	Area Penataan Sistem Manajemen SDM		
1	Perencanaan kebutuhan Pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	Jumlah Dokumen	Peningkatan Kualitas Perencanaan
		<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah kegiatan - Jumlah Jabatan Fungsional 	Peningkatan Kualitas SDA
2	Penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel, dan bebas KKN	Jumlah Pelamar/Peserta	Peningkatan Kualitas SDA
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (assessment pegawai)	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Dokumen - Jumlah Peserta 	Peningkatan Kualitas SDA
4	Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	Jumlah jabatan yang tersedia	Peningkatan Kualitas SDA
5	Penetapan Kinerja Individu	Jumlah PD yang melaksanakan pengelolaan informasi kinerja berbasis TI	Peningkatan Kualitas SDA
6	Penegakan aturan disiplin/kode etik pegawai (reward and punishment)	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah sidak - Jumlah Penanganan Kasus Indisipliner - Jumlah kasus pelanggaran kode etik ASN - Jumlah Peserta sosialisasi 	Peningkatan Kualitas SDA
7	Pelaksanaan evaluasi jabatan (peta jabatan dan kelas jabatan)	Jumlah Dokumen	Peningkatan Kualitas Perencanaan
8	Sistem informasi kepegawaian	Jumlah Sistem	Peningkatan Kualitas SDA
F	Area Penguatan Akuntabilitas		
1	Meningkatnya Keterlibatan pimpinan	Jumlah Dokumen	Peningkatan Kualitas Perencanaan

2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Jumlah dokumen LAKIP Kota Jumlah peserta bimtek E-SAKIP	Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
		Jumlah sistem yang dikembangkan	Pembangunan dan Pengembangan Teknologi Informatika
		- NILAI SAKIP - Jumlah Dokumen	Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
		Persentase Perangkat Daerah yang mendapat nilai SAKIP B	Program Peningkatan Kualitas Perencanaan
G	Area Penguatan Pengawasan		
1	Penanganan gratifikasi (meliputi kebijakan, public campaign, evaluasi, tindak lanjut, LHKASN)	- Jumlah peserta TOT Unit Pengendalian Gratifikasi - Jumlah peserta sosialisasi PPK/pengendalian gratifikasi - Persentase ASN yang mengisi LHKASN	Program Peningkatan Sistem Pengawasan
2	Meningkatkan penerapan SPIP (penilaian risiko)	- Jumlah Laporan hasil Pengawasan Internal PD sesuai PKPT - Persentase LHP kerugian daerah selesai ditindaklanjuti - Persentase TLHP internal/eksternal yang ditindaklanjuti - Persentase PD yang menerapkan SPIP level berkembang	Program Peningkatan Sistem Pengawasan
3	Whistle Blowing System	- Persentase penanganan kasus pengaduan dan tindak pelanggaran disiplin aparatur PD yang ditindaklanjuti	Program Peningkatan Sistem Pengawasan
4	Penanganan Benturan Kepentingan (terutama pada proses pengadaan)	- Jumlah Dokumen Penyerahan - Jumlah bidang terukur - Jumlah dokumen penelitian tanah - Jumlah Plang Papan Nama Aset	Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
		Jumlah peserta FGD PPK	Program Peningkatan Sistem Pengawasan
5	Pembangunan Zona Integritas	Jumlah PD yang dievaluasi sebagai ZI	Program Peningkatan Sistem Pengawasan
6	APIP	- Level APIP - Jumlah aparatur yang mengikuti diklat - Jumlah dokumen infrastruktur kapabilitas	Program Peningkatan Kualitas SDA Pemeriksa

H	Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		
1	Terwujudnya Standar Pelayanan	Jumlah laporan SPM	Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Sarana dan Prasarana Pelayanan
		- Jumlah Serifikat ISO - Jumlah Evaluasi	Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Sarana dan Prasarana Pelayanan
		Jumlah ISO	Peningkatan Kualitas Perencanaan
2	Terwujudnya Budaya Pelayanan Prima	Jumlah dokumen evaluasi kinerja UPP	Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan; Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Sarana dan Prasarana Pelayanan
		Jumlah peserta bimtek	Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan Peningkatan Kualitas SDA
3	Meningkatnya Pelayanan Pengaduan	- Jumlah Layanan Pengaduan - Jumlah Peralatan <i>emergency call</i> - Jumlah SDM Layanan Pengaduan <i>emergency call</i>	Pengembangan Keterbukaan Informasi dan Komunikasi Publik
4	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (pemeringkatan)	- Dokumen Evaluasi Kinerja Unit Pelayanan Publik - PD yang melaksanakan PP dengan dengan nilai IKM kategori "baik"	Peningkatan Kualitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan
I	Quick Wins / Inovasi		
1	Terwujudnya "Satu PD, Satu Inovasi" sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014	- Jumlah Inovasi yang dikembangkan - Jumlah Penelitian	Peningkatan inovasi daerah
2	Terwujudnya Pelayanan Perizinan Online pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP	Persentase jenis Izin yang dilaksanakan secara online	Peningkatan Kualitas Perizinan
J	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi		
	Terwujudnya Capaian Indikator yang Optimal dari 8 Area Reformasi Birokrasi	Persentase Capaian Nilai Indeks RB dari masing-masing area Reformasi Birokrasi	Program Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah

D. Rencana Aksi

Sebagai panduan pelaksanaan Reformasi Birokrasi guna memberikan peta jalan yang jelas dan terarah, rencana program/kegiatan yang akan dilakukan selama kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan dapat dilihat dalam Matrik Rencana Aksi berikut:

BAB IV
MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KOTA DEPOK

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap *Road Map* Reformasi Birokrasi mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Adapun obyek dari monitoring dan evaluasi pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah Tim Reformasi Birokrasi Kota Depok, yang terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Pelaksana. Dalam monitoring dan evaluasi ini, dibutuhkan 3 (tiga) siklus penting sebagai berikut.

1. Perencanaan, meliputi kegiatan dalam rangka penetapan target, pemilihan metode dan penentuan langkah-langkah kerja yang akan dilaksanakan serta SDM yang akan dibutuhkan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi.
2. Pelaksanaan, meliputi kegiatan pelaksanaan langkah-langkah kerja yang berdasarkan standar monitoring dan evaluasi yang berlaku.
3. Pelaporan, meliputi kegiatan menyampaikan hasil pemantauan kemajuan dan capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi disertai dengan analisis dan saran/rekomendasi untuk perbaikannya.

Tujuan monitoring dan evaluasi atas penyelenggaraan program/kegiatan dari *Road Map* Reformasi Birokrasi ini adalah:

1. mendapatkan informasi akurat tentang kemajuan pelaksanaan program/kegiatan Reformasi Birokrasi pada perangkat Daerah, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi;
2. mendorong terciptanya transparansi pada proses pelaksanaan program/kegiatan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi;
3. menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam suatu periode tertentu;
4. menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan program/kegiatan *Road Map* Reformasi Birokrasi;
5. memberikan saran/rekomendasi berkaitan dengan “*reward and punishment*” sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

1. Pemantauan kemajuan pelaksanaan program/kegiatan Reformasi Birokrasi di tingkat perangkat daerah yang ditetapkan dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi;
2. Penilaian kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi beserta pencapaian pelaksanaan *quick wins* dan evaluasi dampak strategis pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan terhadap Pemerintah Kota Depok.

Dampak dari monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi ini adalah efisiensi dan optimalisasi penggunaan anggaran, peningkatan kualitas pelayanan publik serta peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

A. Monitoring

Monitoring adalah proses penilaian kemajuan suatu program/kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan monitoring dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali oleh Tim Independen. Dalam pelaksanaan monitoring ini, Tim Independen menggunakan metodologi pelaksanaan monitoring berikut.

1. *Desk Monitoring*, yaitu membandingkan laporan kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi perangkat daerah beserta bukti-buktinya dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi;
2. *Field Monitoring*, yaitu observasi langsung, wawancara dan kuesioner dengan memanfaatkan instrument lembar kerja monitoring.

B. Evaluasi

Evaluasi merupakan rangkaian kegiatan membandingkan hasil pencapaian suatu program/kegiatan Reformasi Birokrasi dengan standar, rencana atau norma yang telah ditentukan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi serta menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan melalui forum Diskusi Kelompok Terfokus, *mysterious shopper* dan *in-depth interview*.

C. Pelaporan

Pelaporan adalah wujud penyampaian pertanggungjawaban atas terlaksananya rangkaian kegiatan monitoring dan evaluasi beserta hasil-hasil yang dicapai berupa saran/rekomendasi. Pelaporan monitoring dan evaluasi ini menentukan pelaksanaan “*reward and punishment*” atas pencapaian program/kegiatan dari *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok.

Dampak dari monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi ini adalah efisiensi dan optimalisasi penggunaan anggaran, peningkatan kualitas pelayanan publik serta peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

BAB V

PENUTUP

Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok Tahun 2018—2021 merupakan bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang merupakan bagian pendukung operasional dari implementasi Misi ke-1 RPJMD Kota Depok Tahun 2016—2021 yaitu Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Profesional dan Transparan. Dokumen *Road Map* ini secara substansial telah memuat sasaran, indikator, dan program yang akan dicapai dalam setiap tahapan. Program dan kegiatan yang ada dalam *Road Map* ini merupakan kegiatan prioritas dan strategis dalam mendukung percepatan tercapainya sasaran-sasaran Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

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

1. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok ini menjadi dasar atau acuan bagi Instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kota Depok dalam menyusun dokumen perencanaan daerah.
2. *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Depok ini merupakan pedoman bagi Instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kota Depok dalam menyusun perencanaan program/ kegiatan, dan anggarannya dalam dokumen KUA/PPA dan RKA-PD setiap tahun dalam kurun waktu Tahun 2018—2021, dengan demikian diharapkan dapat terjadi sinergitas arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi selama periode waktu 4 (empat) tahun kedepan.
3. *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.
4. Dalam rangka menjaga konsistensi, sinergitas dan keberlangsungan pelaksanaan dan keberhasilan Reformasi Birokrasi maka diperlukan monitoring dan pelaporan implementasi *Road Map* Reformasi Birokrasi secara berkala. Untuk itu, masing-masing perangkat daerah yang

membidangi pelaksanaan Reformasi Birokrasi agar melakukan pengawasan internal serta bertanggung jawab atas pencapaian kinerja dan sasaran yang diharapkan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

WALI KOTA DEPOK,

TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS