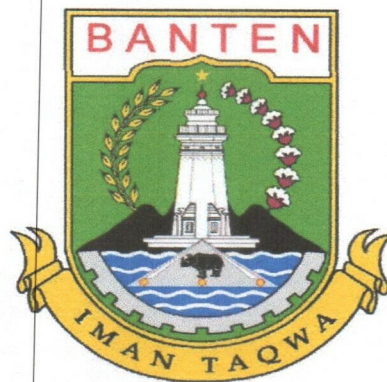


**RENCANA KERJA  
REFORMASI BIROKRASI  
DINAS PARIWISATA  
PROVINSI BANTEN TAHUN 2025**



**DINAS PARIWISATA PROVINSI BANTEN**  
JL. SYEHNAWAWIAL-BANTANIKP3BPALIM, KOTA SERANG

## KATA PENGANTAR

Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2025 merupakan rencana kerja Tahunan atas pelaksanaan program dan kegiatan Road map Reformasi Birokrasi Provinsi Banten Tahun 2023 – 2026.

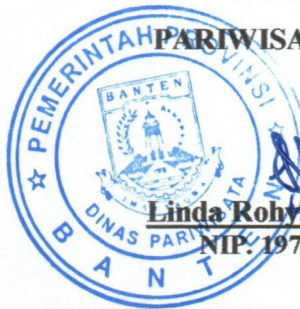
Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2024 sebagai salah satu bahan untuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2025.

Demikian semoga dapat memenuhi harapan dan dapat dipergunakan sebagai bahan perencanaan dan evaluasi selanjutnya, serta tidak lupa kami sampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2025.

Serang, Maret 2025

Plt. KEPALA DINAS

PARISWISATA PROVINSI BANTEN



Linda Rohyati Fatimah, S.Sos.M.Si  
NIP: 19730608 200212 2 003

DAFTAR ISI

|   | HAL    |
|---|--------|
| HALAMAN JUDUL .....   | I      |
| KATA PENGANTAR .....  | II     |
| DAFTAR ISI .....  | iii    |
| BAB I: PENDAHULUAN  |        |
| 1.1 LATAR BELAKANG .....  | 1      |
| 1.2 LANDASAN HUKUM .....  | 2      |
| 1.3 MAKSUD DAN TUJUAN .....   | 3      |
| <br>BAB II : EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PROVINSI BANTEN TAHUN 2017 .....            | <br>3  |
| <br>BAB III: ROADMAP REFORMASI BIROKRASI, PROGRAM DAN KEGIATAN                                    |        |
| 3.1 ROAD MAP REFORMASI Dinas Pariwisata BANTEN 2023 – 2026 .....                                  | 5      |
| 3.2 RENCANA KERJA REFORMASI BIROKRASI Dinas Pariwisata TAHUN 2025 .....                           | 10     |
| 3.3 PROGRAM DAN KEGIATAN APBD TAHUN 2024 DUKUNGAN REFORMASI BIROKRASI PADA Dinas Pariwisata ..... | 19     |
| <br>BAB IV PENUTUP .....  | <br>23 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka Dinas Pariwisata Provinsi Banten yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 24 Tahun 2002, mengalami reorganisasi menjadi Dinas Pariwisata Provinsi Banten berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016. Kedudukan Dinas Pariwisata Provinsi Banten sebagai unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pariwisata yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pariwisata. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pariwisata dan serta tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.



## **1.2. LANDASAN HUKUM**

## **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

### ***Maksud***

Renja Reformasi Dinas Pariwisata dimaksudkan sebagai upaya percepatan peningkatan nilai indeks reformasi birokrasi pada Dinas Pariwisata.

### ***Tujuan***

Tujuan Renja Reformasi Birokrasi ini disusun sebagai dokumen perencanaan yang akan dilaksanakan pada tahun 2025 sesuai dengan 8 area perubahan reformasi birokrasi.

## **BAB II**

### **EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI PROVINSI BANTEN TAHUN 2025**

Hasil Evaluasi Kemenpan-RB atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2025 yaitu sebagai berikut :

1. Indeks reformasi birokrasi belum optimal
2. Hasil Evaluasi menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi belum didukung dengan komitmen yang tinggi dari pimpinan sehingga belum mampu mendorong terjadinya perubahan yang signifikan dalam tata kelola pemerintahan di lingkungan Dinas Pariwisata Provinsi Banten
3. Rekomendasi perbaikan tahun sebelumnya belum ditindaklanjuti secara penuh oleh Dinas Pariwisata Provinsi Banten
4. Hal-hal yang harus diperhatikan terkait upaya menjalankan program reformasi birokrasi adalah :
  - a. Road Map Reformasi birokrasi belum dijabarkan ke dalam rencana kerja sehingga dalam pelaksanaannya belum optimal
  - b. Belum melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi (PMPRB) untuk menilai perkembangan reformasi birokrasi di Dinas Pariwisata Provinsi Banten
  - c. Agen perubahan sudah ditetapkan secara formal dan belum sepenuhnya memberikan kontribusi nyata dalam pelaksanaan reformasi birokrasi
  - d. Internalisasi budaya kerja dan perubahan mindset belum berjalan dengan baik
  - e. Peta bisnis proses sudah dibuat mulai dari level instansi hingga unit kerja sehingga belum dapat menggambarkan hubungan dan sinergitas antar unit kerja (namun masih diperlukan penyelarasan kembali oleh *Driver* RB Pemprov Banten)
  - f. Belum optimalnya penguatan sistem manajemen SDM antara lain mengenai standar kompetensi jabatan, penempatan pegawai yang belum menyeluruh, dan ukuran kinerja individu yang belum sepenuhnya mengacu pada kinerja organisasi
  - g. Cascading kinerja melalui perjanjian kinerja staf level pelaksana belum dibuat



- h. Implementasi atas sistem pengawasan seperti penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, whistleblowing system dan benturan kepentingan masih belum berjalan optimal
  - i. Belum optimalnya implementasi pelayanan publik khususnya di Dinas Pariwisata Provinsi Banten terkait pelayanan dalam hal implementasi standar layanan yang baku serta memiliki hasil survei kepuasan masyarakat
5. Hasil survei yang dilakukan untuk melengkapi pelaksanaan evaluasi menunjukkan hasil sebagai berikut :
- a. Indeks integritas organisasi menggambarkan persepsi para pegawai terhadap kualitas penerapan sistem integrasi yang berlaku secara internal. Indeks integritas organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2022 dan tahun 2023 adalah tidak memiliki ukuran. Dengan demikian terdapat gap atau kesenjangan antara persepsi para pegawai dengan kualitas penerapan sistem integritas di lingkungan Dinas Pariwisata Provinsi Banten sehingga memerlukan perbaikan sistem integritas organisasi secara berkelanjutan
  - b. Survei eksternal terhadap masyarakat yang telah merasakan pelayanan Pemerintah Dinas Pariwisata Provinsi Banten menunjukkan hasil :
    - 1) Hasil survei persepsi pelayanan Pemerintah Provinsi Banten tahun 2019 baru sebatas menunjukkan hasil pelayanan melalui pengisian responden dan belum dilakukan analisis yang memadai
    - 2) Dinas Pariwisata Provinsi Banten belum memiliki Hasil survei persepsi korupsi yang merupakan gambaran atas integritas pemberi layanan mengingat segala kebijakan terkait pemberantasan korupsi ditangani oleh Inspektorat Provinsi Banten



### **BAB III**

## **ROADMAP REFORMASI BIROKRASI, PROGRAM DAN KEGIATAN**

### **3.1 Road Map Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten 2023 - 2026**

Pemerintah Provinsi Banten dalam hal ini Dinas Pariwisata Provinsi Banten secara bertahap melaksanakan Reformasi Birokrasi dengan melakukan perbaikan kinerja dengan efektif, efisien dan akuntabilitas seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan. Proses Reformasi yang terjadi saat ini adalah melalui program dan kegiatan Reformasi Birokrasi, maka segala upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur yang perlu diarahkan kepada perbaikan lingkungan birokrasi yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang baku menuju sistem manajemen publik yang lebih fleksibel dan lebih berorientasi pada kepentingan publik. Setiap perubahan diharapkan dapat memberikan dampak pada penurunan praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), pelaksanaan anggaran yang lebih baik, manfaat program-program pembangunan bagi masyarakat meningkat, kualitas pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik meningkat, produktivitas aparatur meningkat, kesejahteraan pegawai meningkat, dan hasil-hasil pembangunan dirasakan secara merata oleh seluruh masyarakat.

Salah satu tonggak penting yang menandai berprosesnya Pemerintah Provinsi Banten dalam melaksanakan reformasi birokrasi adalah dengan membuat pedoman reformasi birokrasi Pemerintah Provinsi Banten dalam kurun waktu lima tahun mendatang, dari tahun 2018 – 2022 yang ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 14 Tahun 2018.

Secara umum, Road Map Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten berisi uraian mengenai gambaran kondisi saat ini, kondisi yang diharapkan lima tahun mendatang, permasalahan yang dihadapi serta agenda pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi, serta dalam rangka sasaran reformasi birokrasi. Mengingat pentingnya informasi yang dicakup dalam road map sebagai basis pelaksanaan reformasi birokrasi, maka disusunlah pedoman ini. Pedoman ini diharapkan akan mempermudah Dinas Pariwisata Provinsi Banten dalam melaksanakan reformasi birokrasi sesuai dengan kesiapan, tahapan dan karakteristik.



Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2017-2022, Pemerintah Dinas Pariwisata Provinsi Banten berupaya untuk melakukan perubahan dalam menangkap isu strategis, menetapkan visi dan misi, strategi dan kebijakan, serta penyusunan program dan kegiatan. Dalam upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi permasalahan serta tantangan ke depan, khususnya pencapaian misi ke-4 (empat), yaitu Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*GoodGovernmant*), bersih dan berwibawa, maka dituangkan ke dalam Rencana Aksi pada *Road Map* Dinas Pariwisata Provinsi Banten 2018-2022. Jika dilihat dari sasaran Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya Pemerintahan yang bersih bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menangkap isu strategis, menetapkan visi dan misi, strategi dan kebijakan, serta penyusunan program dan kegiatan. Dalam upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi permasalahan serta tantangan ke depan, khususnya pencapaian misi kesatu yaitu Menciptakan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih (*Good Governmant and Clear Governance*). Maka dituangkan ke dalam Rencana Aksi pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten 2018-2022. Jika dilihat dari sasaran Reformasi Birokrasi yaitu: Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Dinas Pariwisata Provinsi Banten pada dasarnya mengalami perubahan, yang pada hakekatnya perubahan itu semata-mata untuk kepentingan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Perubahan yang dilakukan Dinas Pariwisata Provinsi Banten melibatkan partisipasi masyarakat, hal ini sebagai bentuk keterbukaan Provinsi Banten dalam mengapresiasi aspirasi masyarakat, sehingga kebutuhan dan harapan masyarakat secara bertahap dapat terpenuhi. Selain itu pemerintah Provinsi Banten dalam melaksanakan perubahan Reformasi Birokrasi fokus untuk 5 (lima) tahun kedepan guna mencapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi diarahkan pada 8 (delapan) area perubahan:

## 1. Kelembagaan



- a. Penataan dan penguatan organisasi di fokuskan pada penataan kelembagaan Dinas Pariwisata Provinsi Banten yang tepat fungsi dan tepat ukuran, dengan berlandaskan pada urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

- b. Penyempurnaan dalam penyusunan dan evaluasi tugas fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Banten sehingga diharapkan tidak terjadi duplikasi/tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas fungsi;
  - c. Melakukan analisis jabatan, analisis beban kerja serta evaluasi jabatan
  - d. Belum sepenuhnya menerapkan koordinasi, simplikasi dan sinkronisasi dengan fDinas Pariwisata Kabupaten/Kota.
2. Ketatalaksanaan
- a. Melakukan pendampingan dalam pembuatan SOP pada semua Unit Kerja masing – masing :
  - b. Melakukan fasilitasi dalam penyusunan dalam pelaporan SPM program/kegiatan yang telah ditentukan;
  - c. Masih ada unit kerja / bidang teknis yang belum menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur;
  - d. Belum terbentuknya Sistem Tata Naskah Elektronik;
  - e. Belum optimal pemakaian teknologi informasi dan komunikasi; dan
  - f. Fungsi kearsipan dan pengolahan arsip kurang mendapat perhatian.
3. SDM Aparatur
- a. Membuat/menyusun konsep sistem pola karir, disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi daerah;
  - b. Melakukan peningkatan kualitas pegawai melalui pembinaan terhadap ketentuan/peraturan di bidang kepegawaian;
  - c. Meningkatkan kapasitas terhadap jabatan fungsional tertentu;
  - d. Mengembangkan dan updating data pada sistem informasi kepegawaian daerah;
  - e. Mengembangkan dan membangun sistem informasi kinerja pegawai;
  - f. Melakukan pelatihan terhadap seluruh pegawai, sebagai salah satu bahan untuk penyusunan profiling pegawai;
  - g. Penyusunan formasi belum sepenuhnya berdasarkan atas analisa jabatan dan analisa beban kerja; dan
  - h. Pengangkatan dalam jabatan, promosi dan mutasi belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan kinerja.



Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2017-2022, Pemerintah Dinas Pariwisata Provinsi Banten berupaya untuk melakukan perubahan dalam menangkap isu strategis, menetapkan visi dan misi, strategi dan kebijakan, serta penyusunan program dan kegiatan. Dalam upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi permasalahan serta tantangan ke depan, khususnya pencapaian misi ke-4 (empat), yaitu Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*GoodGovernmant*), bersih dan berwibawa, maka dituangkan ke dalam Rencana Aksi pada *Road Map* Dinas Pariwisata Provinsi Banten 2018-2022. Jika dilihat dari sasaran Reformasi Birokrasi yaitu terwujudnya Pemerintahan yang bersih bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menangkap isu strategis, menetapkan visi dan misi, strategi dan kebijakan, serta penyusunan program dan kegiatan. Dalam upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi permasalahan serta tantangan ke depan, khususnya pencapaian misi kesatu yaitu Menciptakan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih (*Good Governmant and Clear Governance*). Maka dituangkan ke dalam Rencana Aksi pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten 2018-2022. Jika dilihat dari sasaran Reformasi Birokrasi yaitu: Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Dinas Pariwisata Provinsi Banten pada dasarnya mengalami perubahan, yang pada hakekatnya perubahan itu semata-mata untuk kepentingan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Perubahan yang dilakukan Dinas Pariwisata Provinsi Banten melibatkan partisipasi masyarakat, hal ini sebagai bentuk keterbukaan Provinsi Banten dalam mengapresiasi aspirasi masyarakat, sehingga kebutuhan dan harapan masyarakat secara bertahap dapat terpenuhi. Selain itu pemerintah Provinsi Banten dalam melaksanakan perubahan Reformasi Birokrasi fokus untuk 5 (lima) tahun kedepan guna mencapai tujuan dan sasaran reformasi birokrasi diarahkan pada 8 (delapan) area perubahan:

## 1. Kelembagaan



- a. Penataan dan penguatan organisasi di fokuskan pada penataan kelembagaan Dinas Pariwisata Provinsi Banten yang tepat fungsi dan tepat ukuran, dengan berlandaskan pada urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

- b. Penyempurnaan dalam penyusunan dan evaluasi tugas fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Banten sehingga diharapkan tidak terjadi duplikasi/tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas fungsi;
  - c. Melakukan analisis jabatan, analisis beban kerja serta evaluasi jabatan
  - d. Belum sepenuhnya menerapkan koordinasi, simplikasi dan sinkronisasi dengan fDinas Pariwisata Kabupaten/Kota.
2. Ketatalaksanaan
- a. Melakukan pendampingan dalam pembuatan SOP pada semua Unit Kerja masing – masing :
  - b. Melakukan fasilitasi dalam penyusunan dalam pelaporan SPM program/kegiatan yang telah ditentukan;
  - c. Masih ada unit kerja / bidang teknis yang belum menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur;
  - d. Belum terbentuknya Sistem Tata Naskah Elektronik;
  - e. Belum optimal pemakaian teknologi informasi dan komunikasi; dan
  - f. Fungsi kearsipan dan pengolahan arsip kurang mendapat perhatian.
3. SDM Aparatur
- a. Membuat/menyusun konsep sistem pola karir, disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi daerah;
  - b. Melakukan peningkatan kualitas pegawai melalui pembinaan terhadap ketentuan/peraturan di bidang kepegawaian;
  - c. Meningkatkan kapasitas terhadap jabatan fungsional tertentu;
  - d. Mengembangkan dan updating data pada sistem informasi kepegawaian daerah;
  - e. Mengembangkan dan membangun sistem informasi kinerja pegawai;
  - f. Melakukan pelatihan terhadap seluruh pegawai, sebagai salah satu bahan untuk penyusunan profiling pegawai;
  - g. Penyusunan formasi belum sepenuhnya berdasarkan atas analisa jabatan dan analisa beban kerja; dan
  - h. Pengangkatan dalam jabatan, promosi dan mutasi belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan kinerja.

4. Pengawasan
  - a. Meningkatkan kualitas, kapasitas, dan kompetensi aparat pengawasan intern SPIP
  - b. Meningkatkan sistem pengawasan intern pemerintahan (SPIP);
  - c. Mendorong pegawai untuk melaporkan kekayaan (LHKPN) maupun (LHKASN);
  - d. Menyusun konsep integritas
  - e. Melakukan pembangunan sistem dan budaya integritas.
5. Perundang-undangan
  - a. Melakukan pembinaan terhadap produk hukum daerah yang ada di kabupaten/kota; dan
  - b. Melakukan Evaluasi terhadap produk hukum daerah, sehingga tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau tidak tumpang tindih antara produk hukum daerah dengan yang lainnya
6. Akuntabilitas
  - a. Meningkatkan kualitas pelaporan kinerja, melalui peningkatan kapasitas pegawai yang ditugaskan untuk menyusun laporan kinerja; dan
  - b. Peningkatan kualitas data/dokumentasi sebagai bahan penyusunan laporan kinerja.
7. Pelayanan Publik
  - a. Menyusun konsep regulasi dalam rangka pelayanan publik disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi daerah yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;
  - b. pembinaan dan peningkatan kualitas Pelayanan Publik;
  - c. fasilitasi penyusunan standar pelayanan;



- d. monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pelayanan Publik;
  - e. percepatan penerapan SPM; dan
  - f. survei kepuasan masyarakat.
8. Budaya Kerja dan Mental Aparatur
- a. Belum terbentuknya kelompok budaya kerja di masing-masing Perangkat Daerah; dan
  - b. Sikap dan perilaku aparatur belum optimal membangun kultur dan mencerminkan nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan motto budaya kerja Pemerintah Provinsi Banten yaitu: BISA (Banten, Integritas, Sinegritas dan Andal).

### **3.2 Rencana Kerja Reformasi Dinas Pariwisata Tahun 2025**

Rencana Kerja Reformasi Dinas Pariwisata adalah dokumen perencanaan untuk periode satu tahun yang memuat kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata sebagai tindak lanjut dari Road map reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Banten tahun 2023-2026.

Penanggung jawab kegiatan pada setiap indikator adalah sebagai berikut :

- Nomor 1 : Bagian Kelembagaan
- Nomor 2 : Bagian Ketatalaksanaan dan Pelayanan Publik
- Nomor 3 : Bagian Akuntabilitas Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Selanjutnya Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Tahun 2025 dijelaskan sebagai berikut :

| AREA PERUBAHAN          | KEGIATAN                    | INDIKATOR  | PENANGGUNG JAWAB |
|-------------------------|-----------------------------|--|------------------|
| MANAJEMEN PERUBAHAN (I) | Tim Reformasi Birokrasi (1) | TIM REFORMASI BIROKRASI/PENANGGUNG JAWAB REFORMASI BIROKRASI UNIT KERJA TELAH DIBENTUK   | 3                |
|                         |                             | Tim REFORMASI BIROKRASI/PENANGGUNG JAWAB REFORMASI BIROKRASI TELAH MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI RENCANA KERJA TIM REFORMASI BIROKRASI | 3                |
|                         |                             | TIM REFORMASI BIROKRASI/PENANGGUNG   | 3                |



|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
|  |   |  | TERDAPAT UPAYA UNTUK MENGGERAKKAN ORGANISASI/UNIT KERJA DALAM MELAKUKAN PERUBAHAN MELALUI PEMBENTUKAN AGENT OF CHANGE ATAUPUN ROLE MODEL          | 3 |
| PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (II) | Harmonisasi (5)   |  | TELAH DILAKUKAN IDENTIFIKASI, ANALISIS, DAN PEMETAAN TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TIDAK HARMONIS/SINKRON YANG AKAN DIREVISI/DIHAPUS | 3 |
|  |   |  | TELAH DILAKUKAN REVISI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TIDAK HARMONIS / TIDAK SINKRON   | 3 |
| PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI (III)    | Evaluasi (6)  |  | TELAH DILAKUKAN EVALUASI YANG MENGANALISIS KESESUAIAN STRUKTUR ORGANISASI/UNIT KERJA DENGAN KINERJA YANG AKAN DIHASILKAN                          | 2 |
|  |   |  | HASIL ASSESMENT TELAH DITERIMA DI BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DINAS   | 2 |
| PENATAAN TATALAKSANA (IV)                  | Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (7) |  | PETA PROSES BISNIS SUDAH DIJABARKAN KE DALAM PROSEDUR OPERASIONAL TETAP (SOP)   | 2 |
|  |   |  | PROSEDUR OPERASIONAL TETAP (SOP) TELAH DITERAPKAN   | 2 |
|  |   |  | PETA PROSES BISNIS DAN PROSEDUR OPERASIONAL TELAH DIEVALUASI DAN DISESUAIKAN DENGAN PERKEMBANGAN TUNTUTAN EFISIENSI, EFEKTIVITAS BIROKRASI DAN    | 2 |
|  | E-Government (8)  |  | SUDAH DILAKUKAN   | 2 |

|                                   |   |  |  |   |
|-----------------------------------|---|--|--|---|
|                                   |   |  | PENGEMBANGAN E-GOVERNMENT UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT (MISAL: WEBSITE UNTUK PENYEDIAAN INFORMASI KEPADA MASYARAKAT, SISTEM PENGADUAN)  |   |
|                                   |   |  | SUDAH DILAKUKAN PENGEMBANGAN E-GOVERNMENT UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DALAM TINGKATAN TRANSAKSIONAL (MASYARAKAT DAPAT MENGAJUKAN PERIJINAN MELALUI WEBSITE, MELAKUKAN PEMBAYARAN, DLL) | 2 |
|                                   | Keterbukaan Informasi Publik (9)                                      |  | MENERAPKAN KEBIJAKAN KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK  | 2 |
|                                   |   |  | MELAKUKAN MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN KEBIJAKAN KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK   | 2 |
| PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (V) | Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (10) |  | ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA TELAH DILAKUKAN  | 2 |
|                                   |   |  | PERHITUNGAN KEBUTUHAN PEGAWAI TELAH DILAKUKAN  | 2 |
|                                   |   |  | ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA TELAH SESUAI KEBUTUHAN UNIT KERJA DAN SELARAS DENGAN KINERJA UTAMA   | 2 |
|                                   |   |  | PERHITUNGAN KEBUTUHAN PEGAWAI TELAH DILAKUKAN SESUAI KEBUTUHAN UNIT KERJA  | 2 |
|                                   | Pengembangan pegawai berbasis   |  | TELAH DIIDENTIFIKASI KEBUTUHAN PENGEMBANGAN  | 2 |



|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | kompetensi (11)  | KOMPETENSI   |   |
|  |  | TELAH DILAKUKAN PENGEMBANGAN PEGAWAI BERBASIS KOMPETENSI SESUAI DENGAN RENCANADAN KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI              | 2 |
|  | Penetapan kinerja individu (12)                                | PENERAPAN PENETAPAN KINERJA INDIVIDU   | 2 |
|  |  | TERDAPAT PENILAIAN KINERJA INDIVIDU YANG TERKAIT DENGAN KINERJA ORGANISASI   | 2 |
|  |  | UKURAN KINERJA INDIVIDU TELAH MEMILIKI KESESUAIAN DENGAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU LEVEL DIATASNYA                              | 2 |
|  |  | PENGUKURAN KINERJA INDIVIDU DILAKUKAN SECARA PERIODIK  | 2 |
|  |  | TELAH DILAKUKAN MONITORING DAN EVALUASI ATAS PENCAPAIAN KINERJA INDIVIDU.  | 2 |
|  |  | HASIL PENILAIAN KINERJA INDIVIDU TELAH DIJADIKAN DASAR UNTUK PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU/PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT LAINNYA | 2 |
|  | Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (13) | ATURANDISIPLIN/KODE ETIK/KODEPERILAKU INSTANSITELAH DIIMPLEMENTASIKAN  | 2 |
|  |  | ADANYA MONITORING DAN EVALUASIATAS PELAKSANAAN ATURANDISIPLIN/KODE ETIK/KODEPERILAKU INSTANSI                                    | 2 |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | Pelaksanaan<br>evaluasi jabatan<br>(14) | UNIT KERJA TELAH<br>MENGIMPLEMENTASIKAN<br>STANDAR KOMPETENSI<br>JABATAN (SKJ) | 1 |
|--|---|--|---|



|                              |  |  |  |   |
|------------------------------|--|--|--|---|
|                              |  |  | UNIT KERJA TELAH MELAKSANAKAN EVALUASI JABATAN BERDASARKAN SKJ                       | 1 |
| PENGUATAN AKUNTABILITAS (VI) | Keterlibatan pimpinan (15)             |  | APAKAH PIMPINAN TERLIBAT SECARA LANGSUNG PADA SAAT PENYUSUNAN RENSTRA                | 3 |
|                              |  |  | APAKAH PIMPINAN TERLIBAT SECARA LANGSUNG PADA SAAT PENYUSUNAN PENETAPAN KINERJA      | 3 |
|                              |  |  | APAKAH PIMPINAN MEMANTAU PENCAPAIAN KINERJA SECARA BERKALA                           | 3 |
|                              |  |  | PIMPINAN UNIT KERJA TELAH MEMAHAMI KINERJA YANG HARUS DICAPAI DALAM JANGKA MENENGAH  | 3 |
|                              |  |  | PIMPINAN UNIT KERJA MEMAHAMI KINERJA YANG DIPERJANJIKAN DI SETIAP TAHUN              | 3 |
|                              |  |  | PIMPINAN UNIT KERJA MEMANTAU TINDAK LANJUT PENCAPAIAN KINERJA SECARA BERKALA         | 3 |
|                              | Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (16) |  | APAKAH TERDAPAT UPAYA PENINGKATAN KAPASITAS SDM YANG MENANGANI AKUNTABILITAS KINERJA | 3 |
|                              |  |  | PEMUTAKHIRAN DATA KINERJA DILAKUKAN SECARA BERKALA                                   | 3 |
|                              |  |  | UNIT KERJA TELAH MEMANFAATKAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA BERBASIS ELEKTRONIK          | 3 |
| PENGUATAN PENGAWASAN (VII)   | Gratifikasi (17)                       |  | TELAH DILAKUKAN PUBLIC CAMPAIGN  | 3 |
|                              |  |  | PENANGANAN GRATIFIKASI TELAH DIIMPLEMENTASIKAN                                       | 3 |

|  |                                 |  |  |   |
|--|---------------------------------|--|--|---|
|  |                                 |  | TELAH DILAKUKAN<br>EVALUASI ATAS<br>KEBIJAKAN PENANGANAN<br>GRATIFIKASI                                |   |
|  |                                 |  | HASIL EVALUASI ATAS<br>PENANGANAN GRATIFIKASI<br>TELAH DITINDAK LANJUTI                                | 3 |
|  |                                 |  | PENYAMPAIAN LAPORAN<br>HARTA KEKAYAAN<br>PEJABAT NEGARA<br>(LHKPN)                                     | 3 |
|  |                                 |  | PENYAMPAIAN LAPORAN<br>HARTA KEKAYAAN<br>APARATUR SIPIL NEGARA<br>(LHKASN)                             | 3 |
|  | Penerapan SPIP<br>(18)          |  | TELAH DIBANGUN<br>LINGKUNGAN<br>PENGENDALIAN   | 3 |
|  |                                 |  | TELAH DILAKUKAN<br>PENILAIAN RISIKO ATAS<br>ORGANISASI   | 3 |
|  |                                 |  | TELAH DILAKUKAN<br>KEGIATAN PENGENDALIAN<br>UNTUK MEMINIMALISIR<br>RISIKO YANG TELAH<br>DIIDENTIFIKASI | 3 |
|  |                                 |  | SPI TELAH<br>DIINFORMASIKAN DAN<br>DIKOMUNIKASIKAN KEPADA<br>SELURUH PIHAK TERKAIT                     | 3 |
|  |                                 |  | TELAH DILAKUKAN<br>PEMANTAUAN<br>PENGENDALIAN INTERN   | 3 |
|  |                                 |  | UNIT KERJA TELAH<br>MELAKUKAN EVALUASI<br>ATAS PENERAPAN SPI   | 3 |
|  | Pengaduan<br>Masyarakat<br>(19) |  | PENANGANAN<br>PENGADUAN<br>MASYARAKAT TELAH<br>DIIMPLEMENTASIKAN                                       | 3 |
|  |                                 |  | HASIL PENANGANAN<br>PENGADUAN MASYARAKAT<br>TELAH DITINDAK LANJUTI                                     | 3 |
|  |                                 |  | PENANGANAN<br>PENGADUAN<br>MASYARAKAT  | 3 |
|  |                                 |  | TELAH DILAKUKAN<br>EVALUASI  | 3 |



|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
|   |   |  | ATAS PENANGANAN<br>PENGADUAN MASYARAKAT  |   |
|   |   |  | HASIL EVALUASI ATAS<br>PENANGANAN<br>PENGADUAN MASYARAKAT<br>TELAH DITINDAK LANJUTI      | 3 |
|   | Whistle-<br>Blowing<br>System (20)            |  | WHISTLE BLOWING<br>SYSTEM<br>TELAH DISOSIALISASIKAN<br>KEPADA TIM PENANGANAN<br>BENTURAN | 3 |
|   | Penanganan<br>Benturan<br>Kepentingan<br>(21) |  | PENANGANAN BENTURAN<br>KEPENTINGAN TELAH<br>DISOSIALISASIKAN<br>KEPADA TIM               | 3 |
|   |   |  | PENANGANAN BENTURAN<br>KEPENTINGAN TELAH<br>DIIMPLEMENTASIKAN                            | 3 |
|   |   |  | TELAH DILAKUKAN<br>EVALUASI ATAS<br>PENANGANAN BENTURAN<br>KEPENTINGAN                   | 3 |
|   |   |  | HASIL EVALUASI ATAS<br>PENANGANAN BENTURAN<br>KEPENTINGAN TELAH<br>DITINDAK LANJUTI      | 3 |
|   | Pembangunan<br>Zona Integritas<br>(22)        |  | BELUM DILAKUKAN<br>PEMBANGUNAN ZONA<br>INTEGRITAS  | 3 |
| PENINGKAT<br>AN<br>KUALITAS<br>PELAYANAN<br>PUBLIK (VIII) | Standar<br>Pelayanan (23)                     |  | BELUM TERDAPAT<br>KEBIJAKAN STANDAR<br>PELAYANAN   | 3 |
|   |   |  | STANDAR PELAYANAN<br>TELAH INFORMASI PUBLIK<br>TELAH DIMAKLUMATKAN                       | 3 |
|   |   |  | TERDAPAT SOP BAGI<br>PELAKSANAAN STANDAR<br>PELAYANAN                                    | 3 |
|   |   |  | DILAKUKAN REVIU DAN<br>PERBAIKAN ATAS<br>STANDAR PELAYANAN                               | 3 |
|   |   |  | DILAKUKAN REVIU DAN<br>PERBAIKAN ATAS SOP  | 3 |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | Budaya Pelayanan Prima (24)                | TELAHDILAKUKAN SOSIALISASI/PELATIHAN DALAM UPAYA PENERAPAN BUDAYA PELAYANAN PRIMA (CONTOH: KODE ETIK, ESTETIKA, CAPACITY BUILDING, PELAYANAN PRIMA)            | 3 |
|  |  | INFORMASITENTANG PELAYANAN MUDAH DIAKSES MELALUI BERBAGAI MEDIA  | 3 |
|  |  | TELAH TERDAPAT SISTEM PUNISHMENT (SANKSI) / REWARD BAGI PELAKSANA LAYANAN SERTA PEMBERIAN KOMPENSASI KEPADA PENERIMA LAYANAN BILA LAYANAN TIDAK SESUAI STANDAR | 3 |
|  |  | TELAH TERDAPAT SARANA LAYANAN TERPADU/TERINTEGRAS I  | 3 |
|  |  | TERDAPAT INOVASI PELAYANAN   | 3 |
|  | Pengelolaan Pengaduan (25)                 | BELUM TERDAPAT MEDIA PENGADUAN PELAYANAN   | 3 |
|  |  | BELUM TERDAPAT SOP PENGADUAN PELAYANAN   | 3 |
|  |  | TERDAPAT UNIT YANG MENGELOLA PENGADUAN PELAYANAN   | 3 |
|  |  | BELUM ADANYA TINDAK LANJUT ATAS PENGADUANPELAYANAN UNTUK PERBAIKAN KUALITAS PELAYANAN  | 3 |
|  |  | TELAH DILAKUKAN EVALUASI ATAS PENANGANAN KELUHAN / MASUKAN   | 3 |
|  | Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (26) | DILAKUKAN SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN  | 3 |



|  |  |  |                          |   |
|--|--|--|--------------------------|---|
|  |  |  | HASIL SURVEY<br>KEPUASAN | 3 |
|--|--|--|--------------------------|---|

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
|  |  |  | MASYARAKAT DAPAT<br>DIAKSES SECARA TERBUKA  |   |
|  |  |  | <b>BELUM</b> DILAKUKAN<br>TINDAK LANJUT ATAS<br>HASIL SURVEY KEPUASAN<br>MASYARAKAT     | 3 |
|  | Pemanfaatan<br>Teknologi<br>Informasi (27) |  | TELAH MEMILIKI RENCANA<br>PENERAPAN TEKNOLOGI<br>INFORMASI DALAM<br>PEMBERIAN PELAYANAN | 3 |
|  |  |  | TELAH MENERAPKAN<br>TEKNOLOGI INFORMASI<br>DALAM MEMBERIKAN<br>PELAYANAN                | 3 |
|  |  |  | TELAH DILAKUKAN<br>PERBAIKAN SECARA TERUS<br>MENERUS                                    | 3 |



### **3.3. Program dan Kegiatan APBD Tahun 2025 Dukungan Reformasi Birokrasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten**

Program merupakan sekumpulan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata Provinsi Banten sesuai strategi dan kebijakan dalam rangka pencapaian visi dan misi. Sedangkan indikasi kegiatan adalah bagian dari program, dan terdiri dari beberapa kegiatan dengan sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya yang ada baik berupa aparatur, dana, sarana dan prasarana untuk menghasilkan sesuatu berupa barang/jasa yang bersifat indikatif.

Program dan kegiatan yang akan dilaksanakan di Dinas Pariwisata Provinsi Banten pada Tahun Anggaran 2025 adalah sebagai berikut:

- 1). Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi
- 2). Program Peningkatan Daya Tarik Destinasi Pariwisata
- 3). Program Pemasaran Pariwisata
- 4). Program Pengembangan Ekonomi Kreatif Melalui Pemanfaatan dan Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual
- 5). Program Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Sedangkan rumusan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2023, adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
8. Pengelolaan Daya Tarik Wisata Provinsi
9. Pengelolaan Kawasan Strategis Pariwisata Provinsi
10. Penetapan Tanda Daftar Usaha Pariwisata Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi
11. Pemasaran Pariwisata Dalam dan Luar Negeri Daya Tarik, Destinasi dan Kawasan Strategis Pariwisata Provinsi
12. Penyediaan Sarana dan Prasarana Kota Kreatif
13. Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tingkat Lanjutan



| NO  | PROGRAM   | KEGIATAN   | KETERANGAN  |
|-----|---|--|---|
| (1) | (2)   | (3)  | (4)   |
| 1.  | Program Penunjang<br>Urusan Pemerintahan<br>Daerah Provinsi   | 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah<br>2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah<br>3. Administrasi Barang Milik Daerah<br>4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah<br>5. Administrasi Umum Perangkat Daerah<br>6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah<br>7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah<br>8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 242.488.000<br>Rp. 15.192.000.000<br>Rp. 2.000.000<br>Rp. 18.500.000<br>Rp. 482.744.000<br>Rp. 168.263.600<br>Rp 2.587.396.400<br>Rp. 635.108.000 |
| 2   | Program Peningkatan Daya Tarik Destinasi Pariwisata   | 1. Pengelolaan Daya Tarik Wisata Provinsi<br>2. Pengelolaan Kawasan Strategis Pariwisata Provinsi<br>3. Pengelolaan Destinasi Pariwisata Provinsi<br>4. Penetapan Tanda Daftar Usaha Pariwisata Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi  | Rp. 6.100.000.000<br>Rp. 7.650.000.000<br>Rp. 2.700.000.000<br>Rp. 1.100.000.000  |
| 3   | Program Pemasaran Pariwisata  | 1. Pemasaran Pariwisata Dalam dan Luar Negeri Daya Tarik, Destinasi dan Kawasan Strategis Pariwisata Provinsi  | Rp. 7.237.073.000   |
| 4   | Pengembangan Pengembangan Ekonomi Kreatif Melalui Pemanfaatan dan Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual | 1. Penyediaan Sarana dan Prasana Kota Kreatif<br>2. Pengembangan Ekosistem Ekonomi Kreatif   | Rp. 400.000.000,<br>Rp. 670.000.000,  |
| 5   | Program Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif   | 1. Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tingkat Lanjutan<br>2. Pengembangan Kapasitas Pelaku Ekonomi Kreatif   | Rp. 1.950.000.000<br>Rp. 950.000.000,   |



## **BAB IV PENUTUP**

Rencana Kerja reformasi Birokrasi Dinas Pariwisata Provinsi Banten baik yang dianggarkan dalam APBD maupun tidak dianggarkan, diperlukan soliditas dari seluruh Pihak dari Eselon II, III, IV dan Pelaksana. Program dan kegiatan yang dianggarkan dalam APBD Tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja Dinas Pariwisata Provinsi Banten Tahun 2025, merupakan bentuk dukungan nyata untuk mempercepat pencapaian tujuan reformasi birokrasi bagi Pemerintah Provinsi Banten pada umumnya dan Dinas Pariwisata pada khususnya. Selanjutnya untuk efektivitas pelaksanaan Rencana Kerja Reformasi Birokrasi

Dinas Pariwisata Provinsi Banten, maka secara berkala akan dilakukan evaluasi dan pengendalian terhadap Rencana Kerja tersebut secara berkala.

**Serang, Maret 2025**

**Plt. KEPALA DINAS**

**PARISWISATA PROVINSI BANTEN**



**Linda Rohyati Fatimah, S.Sos.M.Si**  
**N NIP. 19730608 200212 2 003**