



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 16 TAHUN 2015

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang...

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
7. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2015-2019.

Pasal 1

- (1) Road Map Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disebut Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019 sebagaimana dalam pasal satu berlaku sebagai panduan dalam melaksanakan penyusunan dan evaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019.

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dapat dilakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan dinamika pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

- 4 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 November 2015

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YUDDY CHRISNANDI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 9 November 2015

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 1682

Salinan sesuai dengan aslinya

KEMENTERIAN PANRB

Kepala Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik



LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2015
TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2015-2019

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Pengantar

Birokrasi pemerintah merupakan salah satu elemen penting dalam upaya mencapai tujuan nasional, baik yang secara fundamental telah dinyatakan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 maupun yang secara instrumental dinyatakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Birokrasi pemerintah menjalankan peran regulasi, stabilisasi, dan distribusi kekayaan negara.

Dalam RPJMN tahun 2015-2019 telah ditetapkan bahwa agenda kedua pembangunan nasional yang disusun sebagai penjabaran operasional dari nawacita adalah membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, yang meliputi subagenda prioritas sebagai berikut:

1. melanjutkan konsolidasi demokrasi untuk memulihkan kepercayaan publik;
2. meningkatkan peranan dan keterwakilan perempuan dalam politik dan pembangunan;
3. membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah; dan
4. menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN); dan
5. meningkatkan partisipasi publik dalam proses pengambilan kebijakan publik.

Hal ini menunjukkan bahwa membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah dan penyempurnaan serta peningkatan kualitas reformasi birokrasi nasional (RBN) menjadi perhatian serius. Dalam kaitan ini peran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) menjadi sangat strategis untuk mewujudkan pencapaian agenda tersebut.

Berdasarkan Perpres No. 47 Tahun 2015 tentang Kementerian PANRB, Kementerian PANRB mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Terkait...

Terkait dengan tugas tersebut Kementerian PANRB menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas aparatur dan pengawasan, kelembagaan dan tata laksana, sumber daya manusia aparatur, dan pelayanan publik;
2. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas aparatur dan pengawasan, kelembagaan dan tata laksana, sumber daya manusia aparatur, dan pelayanan publik;
3. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
4. koordinasi pelaksanaan supervisi dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan;
5. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi
6. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Kementerian PANRB di satu pihak sebagai instansi yang diberikan mandat untuk mendorong pelaksanaan RBN sebagai unsur utama dalam Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) dan UPRBN (Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional) baik dalam pelaksanaan program makro dan meso tetapi di lain pihak juga harus melaksanakan reformasi birokrasi dalam lingkup internalnya dalam program mikro. Terdapat tiga tantangan yang dihadapi oleh Kementerian PANRB dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, yaitu:

1. Menjadi ujung tombak penggerak pelaksanaan (*prime mover*) reformasi birokrasi nasional;
2. Melaksanakan berbagai program-program makro dan meso sebagaimana dituangkan dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan Road Map Reformasi Birokrasi 2015 – 2019, melalui penetapan kebijakan yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Dengan adanya pedoman-pedoman ini, pelaksanaan reformasi birokrasi pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dapat berjalan sesuai dengan arahan kebijakan nasional;
3. Menjadi contoh bagi semua kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

1.2. Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal (RBI)

Dampak dari pelaksanaan upaya yang telah dilakukan, antara lain:

1. Tidak terjadi gejolak yang menentang perubahan, pegawai umumnya menerima perubahan sebagai sebuah upaya pelaksanaan reformasi

birokrasi untuk memperbaiki kinerja baik di internal instansi maupun nasional;

2. Pelayanan yang diselenggarakan oleh Kementerian PANRB dapat dilakukan lebih cepat, lebih tepat dan lebih memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Hal ini tergambar dalam survey terhadap responden yang menerima layanan Kementerian PANRB;
3. Kinerja Kementerian PANRB terus mengalami peningkatan berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan;
4. Pengakuan dari berbagai negara juga disampaikan kepada Kementerian PANRB, dapat dilihat dari berbagai kunjungan dari tamu negara-negara sahabat seperti Korea Selatan, Turki, Amerika Serikat, Inggris, Australia, Jepang, Thailand, Singapura, Jerman, Prancis, dan Canada;
5. Berbagai negara maupun lembaga-lembaga internasional juga menawarkan kerjasama dengan Kementerian PANRB;
6. Hasil survey internal yang dilakukan kepada para pemangku kepentingan juga memberikan hasil positif terhadap perubahan yang dilakukan di Kementerian PANRB.

Secara detail pencapaian ini diuraikan dalam berbagai program mikro RBI, sebagai berikut:

1. *Quick Wins*

Sejak dimulainya reformasi birokrasi, Kementerian PAN dan RB sudah menetapkan beberapa *quick wins*, terakhir telah ditetapkan pula empat *quick wins* yang dipandang memiliki arti strategis dalam memberikan image positif tentang pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian PAN dan RB. Keempat *quick wins* dikemas dalam Penerapan Sistem Informasi PANRB yang melingkupi :

- a. Sistem Informasi Tata Cara Penetapan Organisasi;
- b. Sistem Informasi Pengadaan CPNS;
- c. Sistem Informasi Pelaksanaan PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi) online;
- d. Sistem Informasi Penanganan Pengaduan Secara Elektronik (*E-Complaint Handling System*).

2. Manajemen Perubahan

Untuk menjalankan proses reformasi birokrasi internal, sejak tahun 2008 Menteri PANRB telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi Internal (Tim RBI), Tim tersebut terus mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelaksanaan reformasi birokrasi. Pada tahun 2014 (Keputusan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2014), Tim RBI kembali direstrukturisasi menjadi lebih ramping tetapi dapat diperluas dalam bentuk tim-tim kerja apabila dibutuhkan.

Tim RBI Secara berkala dan berkelanjutan melakukan pertemuan setiap seminggu yang dihadiri oleh jajaran pimpinan Kementerian

PANRB untuk membahas isu aktual reformasi birokrasi nasional maupun internal dan pelaksanaan manajemen perubahan.



Salah satu tonggak penting pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian PANRB adalah ditetapkannya budaya unggul IPA. IPA adalah singkatan dari Integritas, Profesional dan Akuntabel, yang menjadi nilai dasar bagi seluruh jajaran di Kementerian PANRB dalam melaksanakan tugas dan perannya.

Rumusan budaya unggul ini diperoleh melalui proses yang cukup panjang, yang dimulai dari komitmen para pimpinan untuk membangun budaya unggul sebagai langkah penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Proses ini terus berlanjut sampai pada tingkatan staf pelaksana, bahkan petugas pengamanan dan petugas *cleaning service*, sehingga akhirnya disepakati bersama.

Untuk menjamin pelaksanaan IPA diseluruh jajaran Kementerian PANRB, ditetapkan pula *role model* dan agen perubahan (Keputusan Menteri PANRB No.137 Tahun 2013). Seluruh pejabat eselon I dan eselon II dan Tim RBI diminta untuk menjadi contoh teladan dalam pelaksanaan IPA kepada seluruh pegawai. Sementara itu dari setiap unit kerja juga diminta beberapa pejabat eselon III untuk menjadi agen perubahan yang diharapkan akan mendorong proses percepatan perubahan di masing-masing unit kerjanya.

Untuk mempertahankan semangat perubahan di antara seluruh pegawai, setiap bulan sekali dilakukan pertemuan yang disebut dengan *reform corner*. *Reform corner* ini merupakan forum untuk media: komunikasi antara seluruh pegawai dengan jajaran pimpinan, sosialisasi mengenai langkah-langkah reformasi birokrasi yang sedang dilakukan secara nasional maupun di lingkungan Kementerian PANRB, peningkatan kapasitas pegawai melalui pemberian ceramah dalam substansi tertentu kepada seluruh pegawai serta pertukaran pengetahuan di antara para pegawai.

3. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Berbagai upaya yang dilakukan untuk penataan peraturan perundang-undangan antara lain:

- a. Penyusunan PermenPANRB tentang Tata Cara Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan yang telah ditetapkan dengan PermenPANRB No. 33/2013. Penetapan ini bertujuan agar penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh unit-unit kerja di lingkungan Kementerian PANRB memenuhi kaidah-kaidah penyusunan peraturan perundang-undangan;
- b. Pemutakhiran Peraturan Perundang-undangan di Website dan JDIH;
- c. Pemutakhiran Buku Peraturan Perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang mengacu kepada rekomendasi hasil kajian.

4. Penataan Organisasi

Penataan organisasi dilakukan dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan organisasi dan rencana strategis Kementerian PANRB. Struktur organisasi yang baru tersebut diharapkan dapat memudahkan pelaksanaan strategi guna pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Perubahan struktur organisasi Kementerian PANRB telah dilakukan beberapa kali, terakhir ditetapkan dalam Peraturan Menteri PANRB No. 31 Tahun 2013.

Perubahan diawali dengan kajian mengenai organisasi Kementerian PANRB ke depan yang dilakukan oleh Kementerian PANRB bersama dengan *stakeholders* terkait. Adapun pokok-pokok perubahan yang dilakukan, meliputi:

- a. Pengurangan 2 unit Kedeputian (eselon I (satu)) dan 7 unit Asisten Deputi (eselon II (dua)).
- b. Penguatan fungsi Pembinaan Manajemen Kinerja, SDM Aparatur dan Komunikasi Publik dan Pengaduan Masyarakat.

5. Penataan Tata Laksana

Perbaikan tata laksana ini dilakukan melalui beberapa langkah antara lain:

- a. Menyempurnakan proses bisnis termasuk didalamnya penyempurnaan *standard operating procedures (SOP)* dan Penyusunan Proses Bisnis Kementerian PANRB;
- b. Membangun berbagai sistem otomasi untuk mendukung pelaksanaan tugas Kementerian PANRB, diantaranya: *E-performance*, Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, sistem pengaduan, layanan pengadaan secara elektronik, Aplikasi SMS center, Aplikasi monitoring persuratan (Si Mail), Aplikasi Registrasi Tamu (Si Reta), Aplikasi data Kehadiran Pegawai (Si Dara), Aplikasi

E-Complaint (Si Duta), *Whistle Blowing System*, Sistem *E-Formasi* dan lain-lain

6. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Upaya yang sudah dilakukan dalam kaitan dengan penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia mencakup antara lain:

- a. *Talent Mapping*, yang dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran minat dan bakat serta kompetensi guna mengetahui sebaran kuantitas dan kualitas pegawai. Pelaksanaan *Talent Mapping* dilakukan terhadap pejabat eselon II, III dan IV dan seluruh staf sehingga di dapat gambaran utuh mengenai peta potensi dan bakat di Kementerian PANRB.
- b. *Talent Pool*, yang dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran kompetensi tertentu terkait dengan Kemampuan ICT, TOEIC dan Pengambilan Keputusan yang melengkapi pelaksanaan *Talent Mapping*.
- c. Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Untuk penerapan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, sejak tahun 2013, Kementerian PANRB telah mulai menyiapkan sistem penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan SKP. Pada tahun 2014 sistem dimaksud sudah mulai diterapkan.
- d. Promosi Terbuka. Promosi terbuka (*open promotion*) jabatan struktural merupakan salah satu kebijakan strategis untuk mengurangi praktek KKN dalam proses promosi jabatan dengan menerapkan sistem yang kompetitif dalam pemilihannya. Kebijakan ini telah diterapkan oleh Kementerian PANRB dalam pengisian jabatan eselon I dan II sebagai bagian dari *role model* pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang SDM.
- e. Rekrutmen yang Transparan. Sejalan dengan kebijakan penerapan sistem rekrutmen CPNS yang transparan di K/L/Pemda, pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kementerian PANRB dilakukan menggunakan sistem CAT (*Computer Assisted Test*).

7. Penguatan Pengawasan

Untuk pelaksanaan program penguatan pengawasan, langkah-langkah yang dilakukan ditujukan untuk mengurangi kemungkinan timbulnya KKN, dan menjaga predikat opini WTP yang telah diperoleh Kementerian PANRB pada tahun-tahun sebelumnya. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain:

- a. Sebagai salah satu bagian dari penerapan nilai budaya unggul integritas telah ditetapkan Surat Edaran Menteri PANRB No. 32 Tahun 2013 tentang Peningkatan Integritas Pegawai di Lingkungan Kementerian PANRB Terkait Pemberian Hadiah/Cinderamata;

b. Membentuk...

- b. Membentuk Kelompok Integritas, terutama dalam lingkup Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Koordinator Administrasi Keuangan (Kormin) di seluruh unit kerja;
- c. Menerapkan *wistle blower system* dan gratifikasi, sebagai langkah pencegahan KKN;
- d. Menerapkan *e-performance*, yaitu sistem penilaian kinerja unit dan monitoring realisasi anggaran per triwulanan;
- e. Menyusun analisis risiko terhadap pelaksanaan RBI, penilaian Opini BPK dan Pelaksanaan Seleksi Terbuka di Kementerian PANRB;
- f. Membuka forum konsultasi pengawasan untuk menjamin dan mengenali kemungkinan kesalahan sejak awal;
- g. Menerapkan kewajiban untuk mengisi LHKPN kepada pejabat di lingkungan Kementerian PANRB.

8. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Penguatan akuntabilitas kinerja di Kementerian PANRB dilakukan melalui upaya penyempurnaan Rencana Strategis (Renstra) dan perbaikan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Langkah ini diawali dengan penyusunan kajian yang melibatkan *stakeholders* kemudian dilakukan pembahasan intensif mengenai arah organisasi Kementerian PANRB ke depan yang melibatkan pimpinan Kementerian PANRB. Sejalan dengan ini dilakukan penyesuaian IKU Kementerian secara berjenjang ke setiap unit kerja Kementerian PANRB. Langkah penyesuaian IKU dilakukan melalui reviu terhadap IKU Kementerian dan unit kerja dilakukan dalam rangka menjamin penerapan SAKIP yang semakin baik di Kementerian PANRB.

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Kementerian PANRB untuk tahun 2013 memperoleh “kategori A” dengan nilai 76,97, kemudian di tahun 2014 memperoleh “Kategori A” dengan nilai 77,21. Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya.

Sebagai bagian dari Penerapan Manajemen Kinerja yang lebih baik, telah dilakukan berbagai *coaching clinic* dan pendampingan terhadap seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian PANRB dalam menyusun dokumen perencanaan, antara lain penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, RKA-KL, Penetapan Kinerja, dan juga Laporan Akuntabilitas Kinerja unit kerja.

9. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Publik dalam istilah pelayanan publik bagi Kemeterian PANRB adalah seluruh instansi pemerintah dan ASN yang berada didalamnya. Karena itu upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di Kementerian PANRB difokuskan pada upaya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas

pada instansi pemerintah dan ASN. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain:

- a. Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur). Penerapan SOP menjadi bagian dari tindak lanjut penyempurnaan SOP yang telah dilakukan pada program penataan tatalaksana.
- b. Penetapan Standar Pelayanan KemenPANRB (Peraturan Menteri PANRB No. 16 Tahun 2013). Selain untuk memenuhi kewajiban sesuai undang-undang yang harus dilakukan oleh setiap instansi untuk menetapkan standar pelayanan, upaya ini juga untuk menjamin pelayanan dapat diberikan sesuai dengan kualitas yang baku.
- c. Survey Kepuasan Masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh Kementerian PANRB. Secara rutin Kementerian PANRB melakukan survey untuk mengetahui kepuasan para pengguna, dan mengetahui berbagai kelemahan internal.
- d. Diseminasi Kinerja Kementerian PANRB kepada masyarakat melalui berbagai media massa. Termasuk dalam kegiatan ini adalah diskusi publik, dialog interaktif dengan media massa, kunjungan ke berbagai media massa.
- e. Peningkatan Kualitas Pelayanan (sarana dan prasarana) di lingkungan Kementerian PANRB terkait dengan pelayanan *stakeholders*. Salah satu penyediaan sarana dan prasarana yang dibangun adalah *media center*. *Media center* menjadi tempat yang memiliki peran penting bagi Kementerian PANRB dalam memberikan pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

1.3. Isu Strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal (RBI)

Memperhatikan berbagai capaian, Kementerian PANRB masih dihadapkan pada sejumlah kondisi yang secara objektif dapat menghambat terlaksananya tugas dan fungsi Kementerian PANRB, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

| No. | Aspek | Kondisi Obyektif |
|-----|---|---|
| 1. | Organisasi | Pengembangan struktur organisasi yang lebih sederhana/ramping dengan penguatan pada jabatan fungsional. Penyederhanaan struktur ini termasuk pada tingkat eselon IV dan eselon III di unit organisasi pelaksana (Deputi). |
| 2. | Tata Laksana dan elektronisasi pemerintahan | 1. Proses bisnis perlu disesuaikan dengan perubahan organisasi 2. Penguatan penerapan <i>Standard Operating Procedures</i> (SOP) melalui reviu dan evaluasi SOP yang baik secara periodik. |

| No. | Aspek | Kondisi Obyektif |
|-----|---------------------|---|
| | | 3. Pengintegrasian berbagai sistem aplikasi <i>e-government</i> |
| 3. | Sumber Daya Manusia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan <i>IHRMS (Integrated Human Resources Management System)</i> yang saat ini dikembangkan memerlukan konsistensi pelaksanaannya, terutama menyangkut: <ul style="list-style-type: none"> - Penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi jabatan; - Penguatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi; - Penyusunan pedoman pola karier dan pola rotasi pegawai; - Pengembangan sistem penilaian kinerja dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja 2. Pelaksanaan pengalihan jabatan struktural kepada berbagai jabatan fungsional 3. Pengembangan database pegawai secara komprehensif sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi |
| 4. | Pengawasan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengintegrasian pelaksanaan kebijakan pemberantasan korupsi secara sistemik, antara lain melalui Pembentukan WBK/WBBM, Penerapan Gratifikasi, Penerapan Konflik Kepentingan dan Penerapan <i>whistle blowing system</i>; 2. Penerapan manajemen resiko; 3. Penguatan pengawasan TLHP terutama terkait Audit BPK-RI |
| 5. | Akuntabilitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan perencanaan kinerja dalam rangka menjamin keselarasan antara dokumen perencanaan nasional dan internal Kementerian (RPJMN, Renstra, RKP dan RKA-KL); 2. Penjabaran target kinerja organisasi/unit kerja secara berjenjang sampai tingkat individu; 3. Penguatan monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran di unit kerja; |

| No. | Aspek | Kondisi Obyektif |
|-----|--------------------------------------|--|
| 6. | Pelayanan Publik | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan penerapan standar pelayanan di Kementerian PANRB 2. Penguatan pelayanan informasi dan pengaduan terkait pelaksanaan tugas Kementerian |
| 7. | Peraturan Perundang-undangan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reviu kebijakan PANRB yang sudah tidak relevan. 2. Pelaksanaan harmonisasi dan revisi kebijakan Kementerian PANRB dengan lebih menyeluruh; 3. Pemutakhiran Indeks peraturan perundang-undangan dalam bentuk cetak maupun digital di <i>website</i>; |
| 8. | Pola Pikir dan Budaya Kerja Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan internalisasi nilai-nilai budaya unggul (Integritas, Profesional dan Akuntabel (IPA)); 2. Pengembangan agen perubahan di lingkungan Kementerian PANRB. |

BAB II
RENCANA AKSI DAN RENCANA AKSI PRIORITAS
REFORMASI BIROKRASI INTERNAL TAHUN 2015-2019

3.1. Program Mikro Reformasi Birokrasi

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, program mikro terdiri dari:

- a. Manajemen Perubahan
- b. Penguatan Sistem Pengawasan
- c. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
- d. Penguatan Kelembagaan
- e. Penguatan Tatalaksana
- f. Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN
- g. Penguatan Peraturan Perundang-undangan
- h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- i. Quick Wins

Adapun kegiatan yang dilakukan dalam program mikro tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

| Program Mikro | Kegiatan |
|----------------------------|--|
| a. Manajemen Perubahan | <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakan integritas; 2) Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir. |
| b. Penguatan Pengawasan | <ol style="list-style-type: none"> 1) Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM di masing-masing kementerian/lembaga dan pemda; 2) Pelaksanaan pengendalian Gratifikasi di masing-masing kementerian/lembaga dan pemda; 3) Pelaksanaan <i>whistle blowing system</i> di masing-masing kementerian/lembaga dan pemda; 4) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan di masing-masing kementerian/lembaga dan pemda; 5) Pembangunan SPIP di lingkungan unit kerjadi masing-masing kementerian/lembaga dan pemda; 6) Penanganan pengaduan masyarakat di masing-masing kementerian/lembaga dan pemda |
| c. Penguatan Akuntabilitas | Pembangunan/pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja |

| Program Mikro | Kegiatan |
|--|--|
| Kinerja | |
| d. Penguatan Kelembagaan | Restrukturisasi kelembagaan ASN di masing-masing K/L dan Pemda |
| e. Penguatan Tatalaksana | <ol style="list-style-type: none"> 1) Perluasan penerapan <i>e-government</i> yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di masing-masing K/L dan Pemda; 2) Penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di masing-masing K/L dan Pemda; 3) Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik di masing-masing K/L dan Pemda; 4) Penerapan sistem kearsipan yang handal di masing-masing K/L dan Pemda; |
| f. Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> 1) Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN di lingkungan masing-masing K/L dan Pemda. 2) Penyempurnaan sistem pengendalian jumlah pegawai di lingkungan masing-masing K/L dan Pemda; 3) Perumusan kebijakan pendistribusian pegawai di lingkungan masing-masing K/L dan Pemda; 4) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di lingkungan masing-masing K/L dan Pemda; 5) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka di lingkungan masing-masing K/L dan Pemda; 6) Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i>; 7) Perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja pegawai di masing-masing K/L dan Pemda; 8) Perumusan dan penetapan kebijakan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja di masing-masing K/L dan Pemda; 9) Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN di masing-masing K/L dan Pemda; 10) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem |

| Program Mikro | Kegiatan |
|---|--|
| | <p>pengkaderan pegawai ASN di masing-masing K/L dan Pemda;</p> <p>11) Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di masing-masing K/L dan Pemda;</p> <p>12) Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di masing-masing K/L dan Pemda;</p> <p>13) Perumusan dan penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat di masing-masing K/L dan Pemda.</p> |
| g. Penguatan Peraturan Perundang-undangan | <p>1) Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan;</p> <p>2) Menyempurnakan/merubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain;</p> <p>3) Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan;</p> |
| h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik | <p>1) Penerapan pelayanan satu atap di masing-masing kementerian/ lembaga dan pemda;</p> <p>2) Percepatan pelayanan menjadi maksimal 15 hari di masing-masing kementerian/ lembaga dan pemda;</p> <p>3) Deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan di masing-masing kementerian/ lembaga dan pemda;</p> <p>4) Pembangunan/ pengembangan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan di masing-masing kementerian/ lembaga dan pemda;</p> |
| i. Quick Wins | Percepatan pelayanan di masing-masing instansi pemerintah |

3.2. Rencana Aksi RBI Tahun 2015-2019

Berdasarkan capaian dan isu strategis yang diuraikan sebelumnya, dilakukan penyusunan rencana aksi RBI yang terdiri dari program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2015-2019, sebagai berikut:

| No. | Program Mikro | Isu Strategis | Kegiatan 2015-2019 |
|-----|----------------------|--|---|
| 1. | Manajemen Perubahan | 1. Nilai-nilai budaya unggul (Integritas, Profesional dan Akuntabel (IPA) belum terinternalisasi secara baik | 1. Sosialisasi 2. Pengembangan kapasitas 3. <i>Knowledge Sharing</i> 4. Survey Internal |
| | | 2. Agen perubahan RB belum berperan maksimal dalam meningkatkan kinerja organisasi | 1. Penetapan agen perubahan 2. Pengembangan kapasitas agen perubahan |
| 2. | Penguatan Pengawasan | 1. Pembentukan WBK/WBBM belum dilakukan monitoring dan evaluasi | 1. Monitoring dan Evaluasi di 3 unit kerja pilot 2. Pelaksanaan WBK/WBBM di unit kerja lainnya |
| | | 2. Penerapan Gratifikasi belum dilakukan monitoring dan evaluasi | 1. Penegakan sistem 2. Monitoring dan Evaluasi |
| | | 3. Penerapan Konflik Kepentingan belum dilakukan monitoring dan evaluasi | 1. Penegakan sistem 2. Monitoring dan Evaluasi |
| | | 4. Penerapan <i>whistle blowing system</i> belum dilakukan monitoring dan evaluasi | 1. Penegakan sistem 2. Monitoring dan Evaluasi |
| | | 5. Penguatan pengawasan TLHP terutama terkait Audit BPK-RI | Monitoring dan Evaluasi |
| | | | |

| No. | Program Mikro | Isu Strategis | Kegiatan 2015-2019 |
|-----|---------------------------------|---|--|
| | | 6. Manajemen Resiko belum diterapkan secara baik | 1. Identifikasi Risiko 2. Penetapan Risiko 3. Monitoring dan Evaluasi |
| 3. | Penguatan Akuntabilitas Kinerja | 1. Penguatan perencanaan kinerja dalam rangka menjamin keselarasan antara dokumen perencanaan nasional dan internal Kementerian (RPJMN, Renstra, RKP dan RKA-KL) masih belum berjalan dengan baik | Penjabaran target kinerja organisasi/unit kerja secara berjenjang sampai tingkat individu; |
| | | 2. Monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran di unit kerja belum berjalan dengan baik | Monitoring dan Evaluasi |
| 4. | Penguatan Kelembagaan | Struktur organisasi belum menjabarkan pembagian tugas dan fungsi | 1. Penetapan struktur organisasi baru 2. Analisis jabatan 3. Uraian jabatan |
| 5. | Penguatan Tatalaksana | 1. Belum terdapat proses bisnis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi | 1. Reviu proses bisnis 2. Penyempurnaan Proses bisnis |
| | | 3. <i>Standard Operating Procedures</i> (SOP) belum direviu dan evaluasi secara periodik | 1. Reviu SOP 2. Penyempurnaan SOP |
| | | 3. Sistem aplikasi <i>e-government</i> belum terintegrasi secara menyeluruh | Pengintegrasian sistem aplikasi <i>e-government</i> |
| 6. | Penguatan | 1. Penempatan pegawai | 1. Penerapan <i>IHRMS</i> |

| No. | Program Mikro | Isu Strategis | Kegiatan 2015-2019 | |
|-----|-------------------------------|---|---|---|
| | Sistem Manajemen SDM Aparatur | dalam jabatan belum sesuai dengan standard kompetensi jabatan; | <p data-bbox="1084 219 1455 401"><i>(Integrated Human Resources Management System)</i> yang saat ini dikembangkan memerlukan konsistensi pelaksanaannya, terutama menyangkut:</p> <ul data-bbox="1084 401 1455 1522" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1084 608 1455 789">- Penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan standard kompetensi jabatan; <li data-bbox="1084 789 1455 971">- Penguatan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi; <li data-bbox="1084 971 1455 1153">- Penyusunan pedoman pola karier dan pola rotasi pegawai; <li data-bbox="1084 1153 1455 1335">- Pengembangan sistem penilaian kinerja dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja | |
| | | 2. Belum terdapat perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi; | | |
| | | 3. Belum terdapat kebijakan pola karier dan pola rotasi pegawai yang konsisten; | | |
| | | 4. Sistem penilaian kinerja belum dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja | | |
| | | 5. Pengalihan jabatan struktural kepada berbagai jabatan fungsional belum dilakukan secara maksimal | | |
| | | 6. Database pegawai belum diupdate secara komprehensif | | <p data-bbox="1084 1540 1455 1714">2. Pelaksanaan pengalihan jabatan struktural kepada berbagai jabatan fungsional</p> <p data-bbox="1084 1714 1455 2016">3. Pengembangan database pegawai secara komprehensif sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi</p> |

| No. | Program Mikro | Isu Strategis | Kegiatan 2015-2019 |
|-----|--|---|---|
| 7. | Penguatan Peraturan Perundang-undangan | Banyak peraturan perundangan yang tidak sesuai dengan perkembangan, disharmoni dan tumpang tindih | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan harmonisasi dan revisi kebijakan Kementerian PANRB 2. Pemutakhiran Indeks peraturan perundang-undangan dalam bentuk cetak maupun digital di <i>website</i>; |
| 8. | Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik | Standar pelayanan yang telah ditetapkan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan stakeholder | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan penerapan standar pelayanan di KemenPANRB 2. Penguatan pelayanan informasi dan pengaduan terkait pelaksanaan tugas Kementerian |

1.1. Agenda Prioritas dan Optimalisasi Anggaran RBI

Rencana aksi prioritas yang menjadi kunci pelaksanaan RBI dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Restrukturisasi Organisasi Kementerian PANRB berdasarkan Perpres 47/2015, dimana restrukturisasi akan secara simultan membuat sistem tatalaksana, dan sistem manajemen SDM mengikuti perubahan. Langkah ini akan menjadi kunci bagi langkah-langkah yang terkait dengan Analisis jabatan dan Uraian Jabatan. Disamping akan memberikan informasi mengenai kebutuhan SDM sesuai dengan kompetensi dan kuantitasnya;
2. Analisis Jabatan dan Uraian Jabatan. Langkah ini akan memberikan informasi bagi penetapan standar kompetensi jabatan, yang sangat penting dalam kaitan dengan penilaian kinerja pegawai, perencanaan pegawai, sistem rekrutmen, dan pengalihan jabatan struktural eselon IV dan III ke dalam jabatan fungsional serta pengembangan SDM;
3. Pemetaan Kompetensi Pegawai. Pemetaan ini akan memberikan informasi yang diperlukan untuk mengetahui kondisi pegawai saat ini dilihat dari sisi kompetensinya, sehingga ketika dilakukan restrukturisasi, dapat diketahui pegawai-pegawai yang tepat untuk menduduki atau ditempatkan pada posisi tertentu dalam organisasi. Sebaliknya jika seorang pegawai dianggap kurang memenuhi standar kompetensi, maka dapat dilakukan perencanaan pengembangannya;
4. Penyempurnaan bisnis proses dan SOP. Langkah ini juga merupakan langkah penting yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan

efisiensi dan efektivitas proses manajemen di lingkungan internal Kementerian PANRB;

5. Penyempurnaan Standar Pelayanan. Dengan penerapan standar pelayanan yang baik bagi pihak eksternal maupun standar pelayanan dalam lingkup pelayanan internal akan memberikan image positif bagi Kementerian PANRB dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
6. Penyesuaian *Quick Wins*. Penyesuaian *Quick Wins* dalam rangka membangun image positif Kementerian PANRB sebagai instansi yang menjadi pendorong pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional;
7. Wilayah Bebas Korupsi. Penetapan wilayah bebas korupsi di Kementerian PANRB merupakan langkah yang menjadi prioritas mengingat Kementerian PANRB adalah instansi yang harus menjadi contoh penerapan yang baik bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
8. Pengembangan Budaya Unggul. Pengembangan budaya unggul ditujukan untuk membangun budaya yang kondusif dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja Kementerian PANRB sekaligus sebagai upaya untuk merubah pola pikir dan budaya kerja yang sudah ada.

Aspek lain yang menjadi penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sejauhmana Kementerian PANRB dapat melakukan efisiensi dengan tetap mengacu pada efektivitas pelaksanaan kegiatannya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam kaitan dengan upaya ini adalah : melakukan penajaman kegiatan sehingga benar-benar memberikan manfaat bagi upaya Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, melakukan sinergi kegiatan dari seluruh unit kerja, membuat skala prioritas kegiatan, dan melakukan penghematan terhadap pengeluaran yang belum diperlukan.

BAB III PENUTUP

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian PANRB disusun dengan upaya kerja keras seluruh Tim yang terlibat didalamnya, proses diskusi yang panjang dan berbagai pertemuan pleno yang banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan rencana yang disusun. Namun demikian, kerja keras belum berhenti sampai pada tahapan dokumen ini selesai disusun, tetapi pekerjaan yang sebenarnya baru dimulai pada saat implementasi berbagai rencana yang telah disusun dalam dokumen ini. Dengan kata lain, perlu dilakukan upaya kerja yang lebih keras untuk benar-benar mewujudkan tujuan reformasi birokrasi di Kementerian PANRB, yaitu menjadi penggerak utama reformasi birokrasi nasional.

Jakarta, 19 November 2015

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,
ttd

YUDDY CHRISNANDI