



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 24 TAHUN 2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, perlu disusun dan dilaksanakan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri Perencana Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga 2020-2024, Rencana Strategis Kementerian/Lembaga ditetapkan dengan Peraturan Menteri;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
5. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89);
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
7. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut Rencana Strategis merupakan dokumen perencanaan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

Pasal 2

- (1) Rencana Strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 memuat:
 - a. Pendahuluan;
 - b. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis;
 - c. Arah Kebijakan, Kerangka Regulasi dan Kerangka Kelembagaan;
 - d. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan; dan
 - e. Penutup.
- (2) Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

- (1) Rencana Strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlaku sebagai panduan dalam penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi program, kebijakan dan kegiatan di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024.

- (2) Dalam hal adanya perubahan Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 1 April 2020

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 4 Mei 2020

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 440



Lampiran

Peraturan Menteri PANRB

Nomor 24 Tahun 2020

tentang Rencana Strategis Kementerian PANRB Tahun 2020-2024



KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI



RANCANGAN RENCANA STRATEGIS

KEMENTERIAN PANRB
TAHUN 2020 - 2024

KATA PENGANTAR

Berkembangnya digitalisasi, revolusi industri 4.0, tuntutan di era disrupsi, merupakan tantangan berat dalam menyongsong visi Indonesia 2045 sebagai negara yang maju dan madani. Untuk itu perubahan tata kelola pemerintahan melalui reformasi birokrasi menjadi sangat penting untuk mengubah paradigma dan meningkatkan kinerja aparatur negara.

Perubahan paradigma yang diharapkan yaitu menuju pada tata kelola pemerintah yang baik dan bersih (*good and clean government*) guna meningkatkan/optimalisasi pelayanan kepada masyarakat. Berbagai aspek perlu diintervensi untuk mendukung aparatur yang berkinerja tinggi sebagaimana yang diharapkan masyarakat, untuk itu Rencana Strategis (Renstra) ini merupakan acuan bagi Kementerian PANRB untuk melakukan serangkaian intervensi dalam pembangunan aparatur negara serta mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Penyusunan dokumen Renstra ini didasarkan pada:

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024; serta
3. Dokumen pendukung lainnya.

Dengan ditetapkannya Renstra Kementerian PANRB Tahun 2020-2024 diharapkan Kementerian PANRB dapat lebih mengarahkan segala daya upaya dan sumber daya yang ada untuk mewujudkan aparatur negara yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing.

Jakarta, 1 April 2020
Menteri PANRB,

ttd

Tjahjo Kumolo

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Grafik	vii
BAB I PENDAHULUAN	2
I.1. Kondisi Umum	6
I.1.1. Peningkatan Efektivitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	7
I.1.2. Peningkatan Kelembagaan dan Tata Laksana Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Ukuran dan Tepat Proses	14
I.1.3. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan Kompetitif	26
I.1.4. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	34
I.1.5. Meningkatnya Penerapan Sistem Integritas	44
I.1.6. Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas Penyelenggara Pelayanan Publik	48
I.2. Potensi dan Permasalahan	60
I.2.1. Tantangan Global	60
I.2.2. Arah Pembangunan Nasional	72
I.2.3. Isu Strategis	76
BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN KEMENTERIAN PANRB	82
II.1 Visi Kementerian PANRB	83
II.2 Misi Kementerian PANRB	84
II.3 Nilai-Nilai Kementerian PANRB 2020 - 2024	86
II.4 Tujuan Kementerian PANRB 2020 - 2024	88
II.5 Sasaran Strategis Kementerian PANRB	90

BAB III	ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	101
	III.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	101
	III.2 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian PANRB	102
	III.3 Kerangka Regulasi	106
	III.4 Kerangka Kelembagaan	107
BAB IV	TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	112
	IV.1 Target Kinerja	112
	IV.2 Kerangka Pendanaan	115
BAB V	PENUTUP	118

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Matriks Kinerja dan Pendanaan Kementerian PANRB

Lampiran 2 : Matriks Kerangka Regulasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Bagan Alur Keterkaitan Renstra K/L Dengan Dokumen Perencanaan Lain	4
Gambar I.2	Komponen Penilaian Reformasi Birokrasi	7
Gambar I.3	Penilaian Tingkat Efektivitas Kelembagaan	15
Gambar I.4	Komponen Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	36
Gambar I.5	Ukuran Daya Saing Global	61
Gambar I.6	Peringkat Indonesia dan Negara ASEAN Lainnya Pada <i>World Competitiveness</i> Tahun 2019	64
Gambar I.7	11 Indikator <i>Ease of Doing Bussiness</i>	66
Gambar I.8	17 Tujuan <i>Suistanable Development Goals</i> (SDG)	71
Gambar I.9	Misi Presiden Dan Wakil Presiden 2019-2024	73
Gambar I.10	5 Arah Presiden	74
Gambar I.11	Kerangka Pikir Agenda Pembangunan Nasional	75
Gambar II.1	Keterkaitan Antara Tujuan dan Sasaran Kementerian PANRB	91
Gambar II.2	Peta Strategi Kementerian PANRB	92
Gambar II.3	7 Agenda pembangunan RPJMN IV tahun 2020-2024	92
Gambar III.1	Kerangka regulasi	107
Gambar III.2	Struktur Organisasi Kementerian PANRB	110

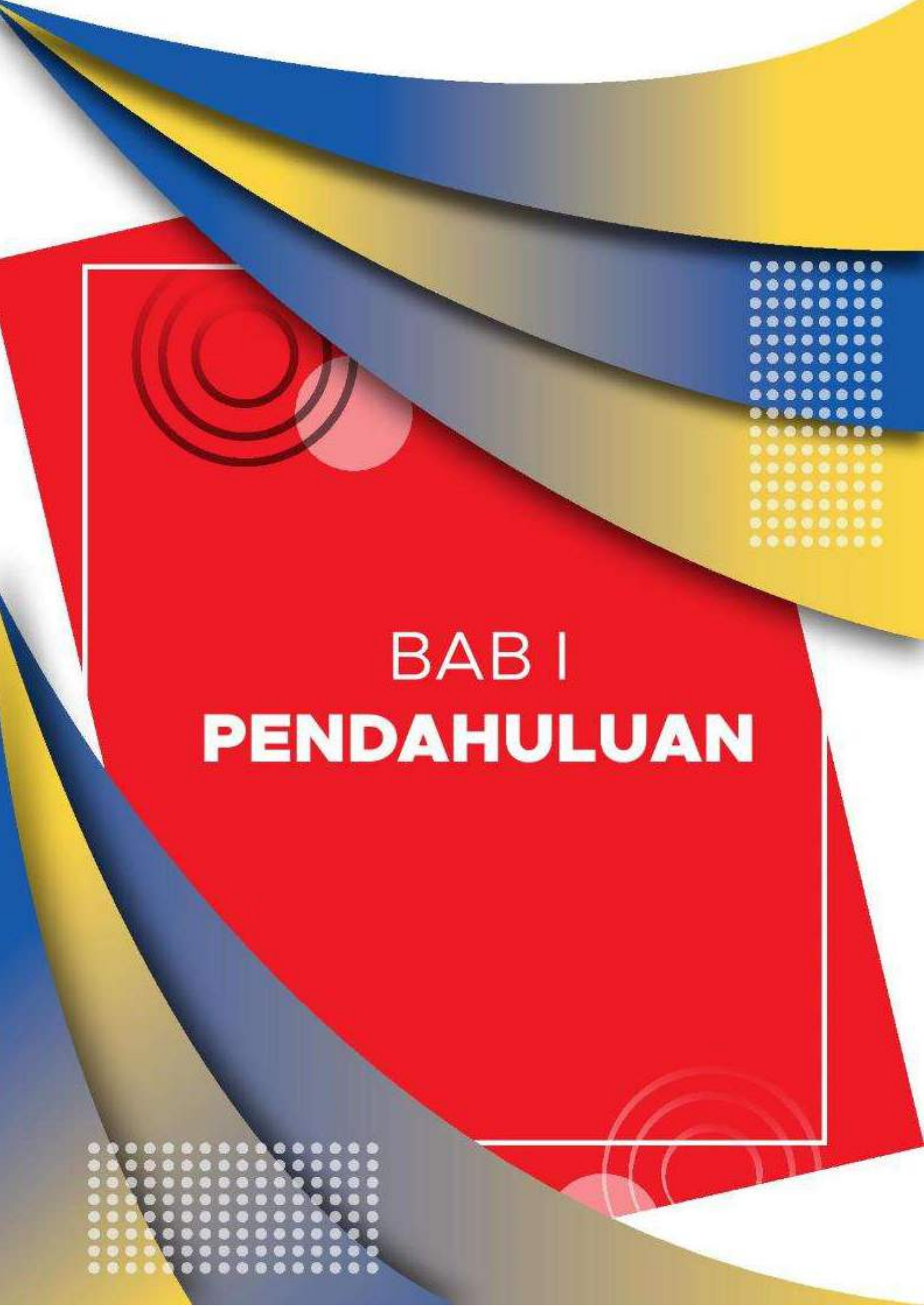
DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Capaian Sasaran Efektivitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	8
Tabel I.2	Capaian Sasaran "Peningkatan Kelembagaan dan Tata Laksana Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Ukuran, dan Tepat Proses"	15
Tabel I.3	Hasil Evaluasi Kelembagaan Tahun 2018 s.d. 2019	16
Tabel I.4	Nilai dan Kategori Indeks SPBE	23
Tabel I.5	Hasil evaluasi Implementasi SPBE Tahun 2019	24
Tabel I.6	Hasil evaluasi Implementasi SPBE Tahun 2018 dan 2019	24
Tabel I.7	Capaian Sasaran Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif	27
Tabel I.8	Nilai dan Sebutan Indeks Sistem Merit	28
Tabel I.9	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2019	29
Tabel I.10	Nilai dan Sebutan Indeks Profesionalitas ASN	31
Tabel I.11	Capaian Sasaran "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja"	37
Tabel I.12	Capaian indikator IP yang nilai akuntabilitasnya "Baik"	40
Tabel I.13	Capaian Sasaran "Meningkatnya Penerapan Sistem Integritas"	44
Tabel I.14	Perkembangan Instansi Pemerintah Yang Memiliki Unit Kerja Berpredikat WBK/WBBM Tahun 2014-2019	48
Tabel I.15	Nilai Dan Sebutan Indeks Pelayanan Publik	49
Tabel I.16	Capaian Sasaran "Meningkatnya Kapasitas Dan Kualitas Penyelenggara Pelayanan Publik"	51
Tabel I.17	Hasil Evaluasi Unit Pelayanan Publik Minimal "BAIK" Tahun 2019	53
Tabel I.18	Daftar Mal Pelayanan Publik Yang Telah Beroperasi 2017-2019	59
Tabel III.1	Kerangka Kelembagaan	108

Tabel IV.1	Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Dan Target Kinerja Kementerian PANRB Tahun 2020-2014	113
Tabel IV.2	Indikasi Kebutuhan Pendanaan Kementerian PANB Tahun 2020-2024	116

DAFTAR GRAFIK

Grafik I.1	Indeks Reformasi Birokrasi Rata-Rata Nasional Tahun 2017-2019	9
Grafik I.2	Indeks Persepsi Pelayanan Publik Tahun 2016-2019	10
Grafik I.3	Indeks Persepsi Anti Korupsi Tahun 2016-2019	10
Grafik I.4	Tren Instansi Pemerintah dengan Nilai Indeks RB "Baik" Tahun 2015-2019	11
Grafik I.5	Indeks Profesionalisme ASN Nasional Tahun 2019	31
Grafik I.6	Hasil Survei Profesionalisme ASN Tahun 2019	32
Grafik I.7	Tren Rata-rata Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2015-2019	38
Grafik I.8	Tren Instansi Pemerintah dengan Nilai Akuntabilitas Baik Tahun 2015-2019	40
Garfik I.9	Tren Skor Integritas Nasional Tahun 2015-2019	45
Grafik I.10	Tren Skor Indeks Pelayanan Publik Nasional Tahun 2017-2019	52
Grafik I.11	Perkembangan Peserta Kompetisi Inovasi Tahun 2015-2019	54



BAB I

PENDAHULUAN

BAB I Pendahuluan

Perencanaan strategis adalah suatu rencana jangka menengah yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan ke mana suatu organisasi akan diarahkan, dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan. Perencanaan strategis juga merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi, arah dan acuan dalam rangka mengambil keputusan dan tindakan yang tepat, melalui urutan pilihan yang tepat dengan memperhitungkan sumber dayanya. Hasil proses tersebut berupa Rencana Strategis (Renstra) yang akan digunakan sebagai dasar untuk rencana dan alokasi sumber daya tahunan.

Dalam lingkungan organisasi pemerintahan, perencanaan strategis digunakan untuk memberikan arah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut Renstra K/L adalah dokumen perencanaan Kementerian/Lembaga untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, yang merupakan penjabaran dari RPJMN Tahun 2020-2024. Rencana strategis instansi pemerintah dalam tataran operasional ditetapkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Rencana Strategis tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses partisipatif, sistematis, dan berkelanjutan untuk memusatkan semua kegiatan dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran Kementerian/Lembaga.

Sebagai sebuah organisasi pemerintah yang menjalankan tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi, Kementerian PANRB juga melakukan penyusunan dokumen Renstra dengan

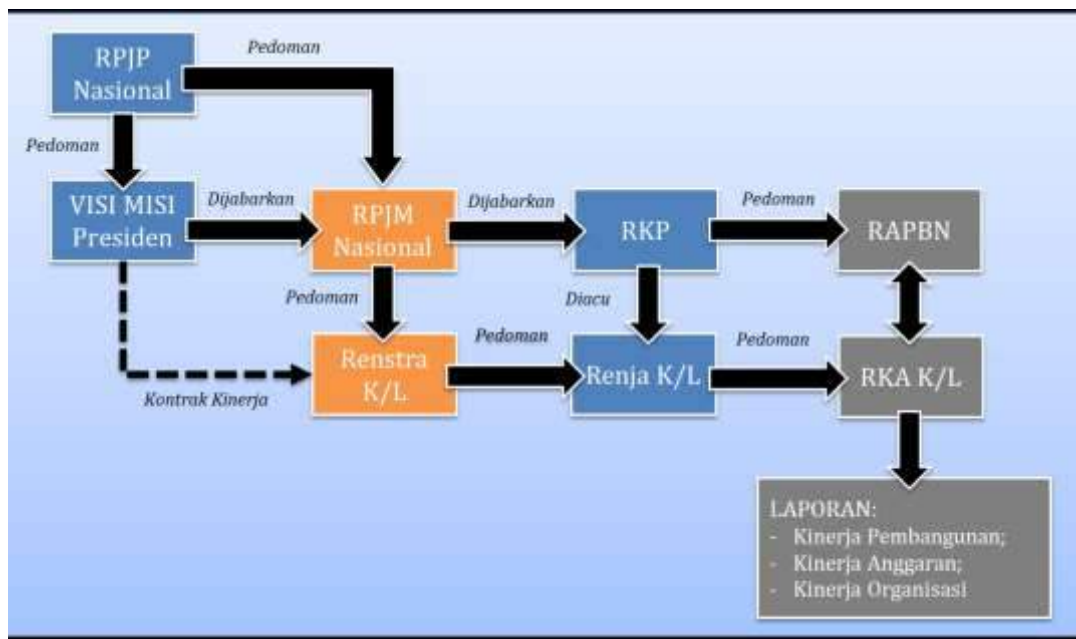
memperhatikan arahan strategis yang terdapat pada RPJPN dan RPJMN. Selain memperhatikan arahan strategis tersebut, Kementerian PANRB juga harus memperhatikan prioritas nasional, serta program kerja dari Presiden terpilih. Selanjutnya, renstra Kementerian PANRB ini akan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Kementerian PANRB, dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Kementerian PANRB. Mengenai hubungan perencanaan anggaran dapat dilihat pada Gambar 1. Adapun penjelasan untuk masing-masing bab dalam dokumen ini yaitu sebagai berikut:

1. Pada Bab I menjelaskan mengenai kondisi umum yang berupa pencapaian untuk masing-masing program atau kinerja yang telah dijalankan pada renstra periode sebelumnya. Pencapaian kinerja dan program tersebut diantaranya terkait penerapan sistem pemerintahan melalui SAKIP, pelaksanaan reformasi birokrasi, zona integritas, penataan kelembagaan, pengelolaan ASN, dan pengelolaan pelayanan publik. Selain capaian, potensi dan permasalahan yang kemungkinan dihadapi oleh KemenPANRB dimasa yang akan datang khususnya pada periode 2020-2024, diidentifikasi melalui pertimbangan terhadap isu strategis yang berpotensi dihadapi oleh Kementerian.
2. Pada Bab II, menjelaskan bagaimana Kementerian mempersiapkan kapasitas, kapabilitas, dan kompetensi yang diperlukan dalam menjawab potensi dan tantangan ke depan. Kesiapan Kementerian diwujudkan dalam Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Kementerian PANRB 2020-2024.
3. Pada Bab III, menjelaskan elemen-elemen pendukung untuk memastikan pencapaian terhadap Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis yang dituangkan dalam Arah Kebijakan dan Strategi sebagai pendekatan dalam memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian sasaran nasional dan sasaran strategis. Selain itu, berisi juga kerangka regulasi

dan kelembagaan untuk mengidentifikasi kebutuhan regulasi dan kelembagaan dalam memastikan pencapaian Sasaran Strategis.

4. Pada Bab IV, menjelaskan terkait target kinerja yang akan dicapai oleh Kementerian PANRB dalam periode waktu yang telah ditetapkan dan terkait kerangka pendanaan yang merupakan detail penjabaran strategi pendanaan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
5. Pada Bab V, menjelaskan terkait arahan untuk menjalankan rencana strategis yang telah dituangkan dalam bab sebelumnya.

Gambar I.1 Bagan Alur Keterkaitan Renstra K/L dengan Dokumen Perencanaan Lain



Sumber: Peraturan Menteri PPN Nomor 5 Tahun 2019

Pada kondisi umum akan dijabarkan pencapaian-pencapaian Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (yang selanjutnya disebut "Kementerian PANRB") pada periode sebelumnya (2015-2019). Visi dan Misi Kementerian PANRB yang selaras dengan Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) serta merepresentasikan nawa

cita 2015-2019, yaitu *Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi*.

Selain capaian-capaian yang telah diraih Kementerian PANRB, analisis terhadap tantangan global dan tujuan Nasional dijabarkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan Renstra ini. Tantangan global yang dimaksudkan yaitu mengenai ukuran daya saing negara/birokrasi pada tataran global dan keikutsertaan dalam pemberian kontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/ *Sustainable Development Goals* (SDGs). Selain itu, dalam penyusunan Renstra juga mempertimbangkan arah pencapaian tujuan Nasional mengenai Visi Indonesia 2045 Berdaulat, Maju, Adil, dan Makmur serta 5 (lima) Sasaran Prioritas dalam program kerja Presiden Terpilih.

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi Kementerian PANRB dan mewujudkan harapan para Pemangku Kepentingan kepada Kementerian PANRB yang mengemban fungsi membangun dan meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dan penerapan reformasi birokrasi, terdapat beberapa isu dan/atau potensi permasalahan yang harus dipertimbangkan juga dalam penyusunan Renstra ini. Merujuk pada Renstra periode sebelumnya, bahwa membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah dan penyempurnaan serta peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) menjadi perhatian serius. Hal tersebut masih relatif dan sejalan dengan beberapa peran yang akan diambil oleh Kementerian PANRB pada Renstra periode 2020-2024, berdasarkan Pidato Presiden RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Adapun beberapa peran tersebut diantaranya:

1. Membangun Sumber daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara melalui manajemen Talenta dan Pelaksanaan Sistem Merit yang fokus kepada sektor-sektor pilihan dengan memperhatikan kebutuhan dan karakter lokal;

2. Mendorong peningkatan peran diaspora dalam pembangunan bangsa dan Negara terutama pada sektor-sektor pilihan misalnya kesehatan dan pendidikan;
3. Membangun Kelembagaan yang antisipatif, adaptif, dan produktif;
4. Mengembangkan sistem pelayanan publik yang mendorong investasi dengan lebih cepat terutama mempercepat proses perijinan dan memberikan solusi terhadap hambatan pelayanan;
5. Mengembangkan dan replikasi inovasi agar pelaksanaan pelayanan publik dapat lebih cepat dan efisien;
6. Mempercepat reformasi birokrasi pada sektor-sektor pilihan agar pencapaian tujuan nasional dapat dipercepat sekaligus meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan anggaran.

I.1. Kondisi Umum

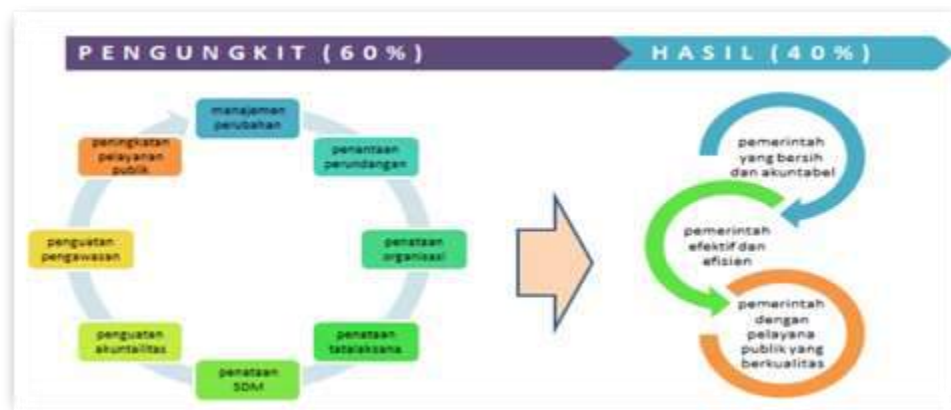
Upaya mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian, bersih, dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi, sebagaimana Visi Kementerian PANRB Tahun 2015-2019 dilakukan dengan berbagai cara. Diantaranya yaitu dengan mengembangkan transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan, membangun SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif, menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pengelolaan Reformasi Birokrasi. Pencapaian visi tersebut dijabarkan ke dalam beberapa tujuan dan sasaran strategis. Capaian dari sasaran-sasaran strategis tersebut dapat dijabarkan dalam uraian berikut:

I.1.1. Peningkatan Efektivitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Perkembangan reformasi birokrasi pemerintah Indonesia menunjukkan kemajuan yang signifikan diantaranya (1) penerapan sistem perekrutan aparatur secara terbuka; (2) manajemen anggaran pemerintah yang lebih efektif dan efisien dengan memprioritaskan akuntabilitas dan transparansi; (3) implementasi *e-government* (4) layanan publik yang mengarah pada layanan prima; dan (5) meningkatnya integritas aparatur. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kapasitas negara untuk pembangunan nasional.

Dalam mengukur capaian peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PANRB menggunakan "indeks RB" yang menggambarkan pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan yang diatur dalam Permenpanrb No. 14 Tahun 2014 dan Permenpanrb No 30 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam pedoman yang baru terdapat perubahan metode penilaian, yang semula hanya menilai level instansi pemerintah, sedangkan mulai tahun 2018 ditambah dengan melakukan uji petik terhadap unit kerja dibawahnya. Perubahan metode penilaian ini dilakukan untuk memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi tidak hanya pada tingkat instansi semata, namun juga dilaksanakan hingga ke seluruh unit kerja. Komponen penilaian terdiri dari pengungkit (60%) yang mencakup 8 area perubahan dan komponen hasil (40%), yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar I.2 Komponen Penilaian Reformasi Birokrasi



Sasaran peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi telah tercapai, yang diukur berdasarkan rata-rata capaian 2 indikator sebagai berikut:

Tabel I.1 Capaian Sasaran Efektivitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Indikator	Target	Realisasi	%
a. Indeks Reformasi Birokrasi Rata-Rata Nasional	KL: 75	KL: 73,66	98,21%
	Prov: 65	Prov: 63,70	98,00%
	Kab/Kota: 55	Kab/Kota: 55,49	100,89%
b. Persentase Instansi Pemerintah Yang Memiliki Nilai Indeks RB Baik (Kategori "B" Ke Atas)	K/L: 100%	K/L: 95,29%	95,29%
	Prov: 75%	Prov: 73,53%	98,04%
	Kab/Kota: 45%	Kab/Kota: 25,20%	56,00%

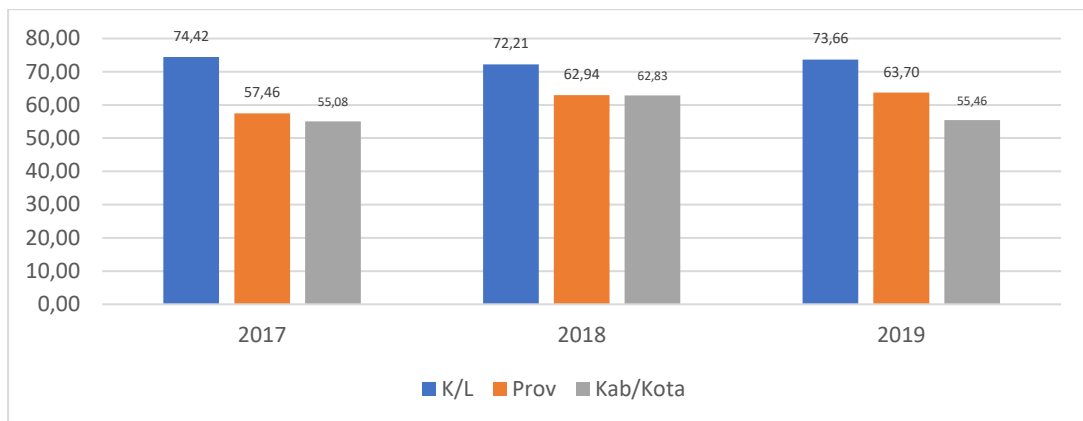
a. Indeks Reformasi Birokrasi Rata-Rata Nasional

Indeks Reformasi Birokrasi Rata - Rata Nasional menggambarkan tingkat kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional. Diukur dari jumlah nilai reformasi birokrasi instansi pemerintah yang dievaluasi pada tahun 2019 dibagi jumlah instansi pemerintah yang dievaluasi.

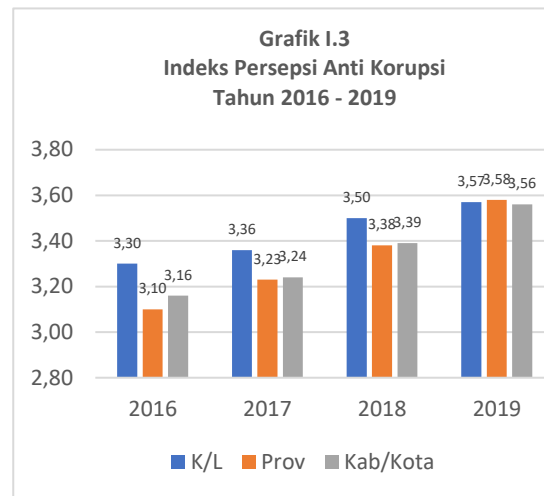
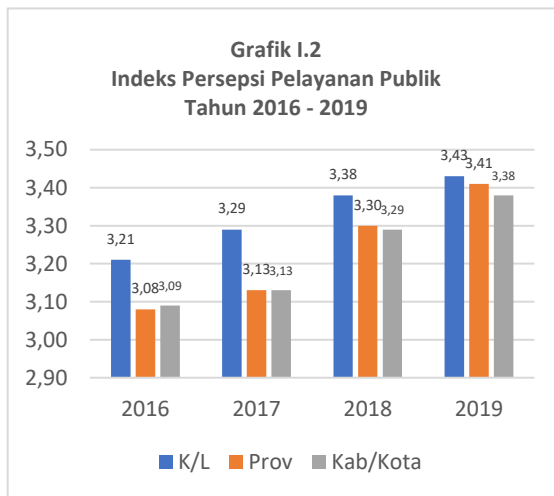
Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2019 diketahui bahwa indeks RB rata-rata nasional untuk K/L sebesar 73,66, provinsi sebesar 63,70 dan Kab/Kota sebesar 55,49. Dibandingkan dengan target tahun 2019 pencapaian tersebut belum 100%. Namun jika dibandingkan dengan capaian tahun 2018, indeks rata-rata K/L dan provinsi mengalami kenaikan, sedangkan kab/kota mengalami penurunan. Hal tersebut karena adanya penambahan jumlah kab/kota yang evaluasi. Indeks RB dari pemerintah daerah kabupaten/kota yang baru dievaluasi pada tahun 2019 ini memiliki kecenderungan menghasilkan indeks RB yang belum baik, meskipun kab/kota yang sudah lama menerapkan reformasi birokrasi memiliki kecenderungan

indeks RB-nya baik, sehingga mempengaruhi nilai rata-ratanya. Perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2017 s.d. 2019 sebagai berikut:

**Grafik I.1 Indeks Reformasi Birokrasi Rata-rata Nasional
Tahun 2017-2019**



Bukti nyata adanya perkembangan reformasi birokrasi pada instansi pusat dan daerah terlihat dari unit kerja pelayanan yang memperoleh predikat WBK/WBBM, rekrutmen SDM yang semakin transparan, sistem promosi jabatan yang baik, serta pemangkasan proses bisnis pelayanan. Demikian juga dengan persepsi masyarakat terhadap tingkat pelayanan dan budaya anti korupsi mengalami peningkatan yang positif. Hal ini berdasarkan hasil survei terhadap responden (masyarakat) penerima layanan pada seluruh instansi pemerintah. Hasil survei tahun 2016-2019 menunjukkan sebagai berikut:

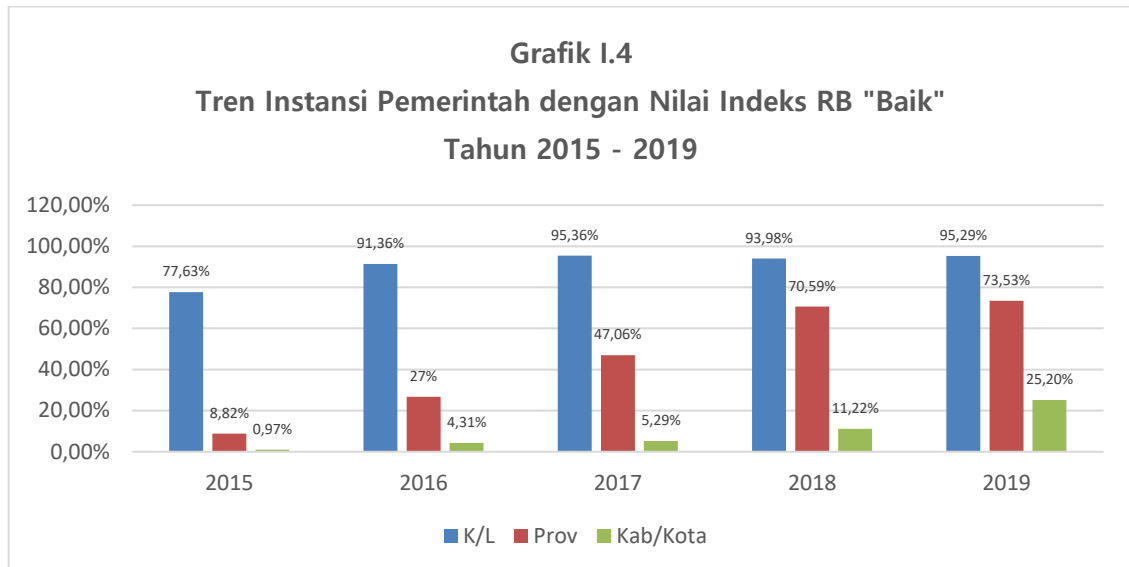


b. Persentase Instansi Pemerintah Yang Memiliki Nilai Indeks RB Baik (Kategori "B" Ke Atas)

Persentase Instansi Pemerintah Yang Memiliki Nilai Indeks RB "Baik" adalah instansi pemerintah yang berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi, memperoleh nilai di atas 60 atau memiliki predikat B ke atas. Capaian tersebut diukur dari jumlah instansi pemerintah dengan nilai reformasi birokrasi di atas 60 pada tahun bersangkutan dibagi jumlah populasi instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi RB yang dilakukan pada tahun 2019 diketahui bahwa IP yang memiliki nilai indeks RB minimal "Baik" untuk K/L sebesar 95,29% dari target 100%, provinsi 73,53% atau 98,04% dari target 75% dan Kab/kota 25,20% atau 56,00% dari target 45%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya, pelaksanaan reformasi birokrasi menunjukkan tren positif, kecuali pada level kementerian/lembaga yang sempat mengalami penurunan pada tahun 2018. Hal ini disebabkan adanya perubahan metode penilaian yang mulai diimplementasikan di tahun tersebut. Tantangan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah kurangnya komitmen dari pimpinan instansi pemerintah untuk melakukan perbaikan tata kelola pemerintah terutama pada kepala daerah baru. Disamping itu

masih belum meratanya pemahaman pelaksanaan instansi pemerintah (ASN) akan pentingnya pelaksanaan reformasi birokrasi. Perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2015 s.d. 2019 sebagai berikut:



Jika dibandingkan dengan target renstra pada tahun 2019, maka capaian pada K/L dan provinsi sudah melampaui target (>100%). Untuk K/L dari target 95% telah tercapai 95,29% atau sebesar 100,30%, dan provinsi dari target 70% telah tercapai 73,53% atau sebesar 105,04%. Namun untuk kabupaten/kota dari target 45% baru tercapai sebesar 25,20% atau 56,00%.

Tidak dipungkiri bahwa kebijakan tunjangan kinerja yang diberlakukan di kementerian/lembaga sangat efektif untuk menggerakkan pelaksanaan RB di kementerian /lembaga. Indeks RB menjadi salah satu dasar dalam pemberian tunjangan kinerja. Sedangkan untuk pemerintah daerah kebijakan ini belum berlaku sehingga perkembangan reformasi birokrasi tidak sebaik yang terjadi di kementerian/lembaga.

Populasi kabupaten/kota yang dievaluasi selalu meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2018 sebanyak 207 dan naik menjadi 293 di tahun 2019. Untuk kabupaten/kota yang telah dievaluasi sebelumnya memiliki kecenderungan untuk naik peringkat, hanya saja untuk kabupaten/kota yang baru tahun 2019 dievaluasi

memiliki kecenderungan nilai di bawah 60, atau tidak masuk ke dalam target yang ditetapkan. Namun demikian, hal ini dapat dilihat sebagai potensi yang cukup bagus untuk mencapai target serupa ke depan, karena jumlah kabupaten/kota yang dievaluasi bertambah, sehingga kemungkinan untuk mendapat indeks RB kategori “baik” lebih tinggi.

Kementerian PANRB sebagai *prime mover* reformasi birokrasi telah melakukan berbagai upaya untuk mendorong percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi pada seluruh instansi pemerintah, antara lain:

- a. Bekerja sama dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Keuangan merancang kebijakan yang bertujuan untuk mendorong percepatan pelaksanaan RB di daerah. Kebijakan yang sedang dirancang adalah terkait Indeks RB yang akan dikaitkan dengan besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) daerah. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pemerintah daerah dalam pelaksanaan RB;
- b. Sebagai kelanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi, saat ini sedang dilakukan penyusunan Road Map RB tahun 2020-2024 yang akan digunakan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan RB di instansinya masing-masing. Untuk efektifitas pelaksanaan reformasi birokrasi nasional, pembahasan Road Map RB melibatkan peran *stakeholder* terkait, agar terjadi sinergitas dalam membangun pelaksanaan RB secara nasional;
- c. Pelaksanaan Asistensi/*coaching clinic* yang dilakukan pada instansi pemerintah baik secara individu maupun dalam bentuk forum/pertemuan atau *workshop*, baik instansi pusat maupun daerah. Optimalisasi pendampingan dan bimbingan teknis secara online melalui sistem aplikasi PMPRB maupun sebagai terobosan untuk memecah konstrain jarak, waktu dan biaya.
- d. Optimalisasi tim asistensi daerah dengan melakukan *Traning of Trainers* (ToT) dan supervisi tim asistensi pelaksanaan reformasi birokrasi. Saat ini telah terbentuk 34

tim asistensi di 34 Provinsi yang disahkan melalui Kepmen PANRB No.141 tahun 2017 tentang Tim Asistensi Pelaksanaan RB Daerah. Tim beranggotakan pejabat di setiap Pemerintah Provinsi yang bertugas memberikan asistensi pelaksanaan RB pada kab/kota di wilayahnya;

- e. Menyelenggarakan *International Reform Policy Symposium and Regional Workshop* pada tanggal 14 - 15 Maret 2019 di Nusa Dua Bali, yang dihadiri oleh Wakil Presiden Yusuf Kalla. Simposium tersebut menyoroti kasus-kasus reformasi yang berhasil di Indonesia dan menyediakan landasan untuk perbandingan dengan kasus-kasus Asia Tenggara dan internasional untuk bisa dijadikan implikasi bagi reformasi di masa depan. Tema dari Lokakarya Kebijakan dan Reformasi Kebijakan Reformasi Internasional 2019 adalah "Reformasi Administrasi Publik dan Pembangunan Nasional di Indonesia, Korea, dan Asia Tenggara".
- f. Bekerjasama dengan *Association of Public Administration (IAPA)* menyelenggarakan Kongres dan Konferensi Reformasi Birokrasi Era Digital di Kuta Bali pada tanggal 11-12 November 2019 yang membahas hal-hal terkait reformasi birokrasi di era digital dengan menghadirkan sejumlah pembicara dari berbagai negara.
- g. Sebagai bentuk penghargaan atas pelaksanaan reformasi birokrasi, kementerian/ lembaga diberikan tunjangan kinerja. Sepanjang tahun 2019 terdapat 31 usulan penyesuaian tunjangan kinerja Kementerian/Lembaga, dimana 11 (Sebelas) usulan merupakan *carryover* dari tahun 2018, dan 20 usulan diterima pada tahun 2019. Dari 31 usulan tersebut, 8 (delapan) usulan telah terbit Peraturan Presiden, 1 (satu) usulan dalam proses penetapan di Sekretariat Negara, dan 15 usulan masih dalam tahap paraf koordinasi lintas Kementerian. Selanjutnya terdapat 7 (tujuh) usulan yang tidak dapat ditindaklanjuti karena indeks RB pada 7 (tujuh) instansi tersebut belum memenuhi syarat untuk masuk ke proses selanjutnya. Diperlukan waktu rata-rata 6 (enam) bulan untuk menyelesaikan proses penyesuaian tunjangan kinerja bagi Kementerian/Lembaga.

I.1.2. Peningkatan Kelembagaan dan Tatalaksana Pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses

Kelembagaan pemerintahan merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan roda pemerintahan karena merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam agenda reformasi birokrasi, penataan kelembagaan diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien yang digambarkan kelembagaan yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses. Kelembagaan dinyatakan semakin efektif ditandai dengan menurunnya tumpang tindih kewenangan. Sedangkan efisiensi digambarkan dalam bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif dan berbasis *e-government*.

Kelembagaan harus bersifat dinamis sebagai konsekuensi dari adaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam perspektif ini struktur organisasi yang baik adalah yang mampu beradaptasi secara responsif maupun antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Selain itu proses dalam organisasi juga merupakan aspek yang sangat penting guna berlangsungnya seluruh aktivitas organisasi untuk menciptakan dan memelihara rantai nilai dalam rangka mencapai tujuan utama secara dinamis.

Untuk mengetahui hal tersebut Kementerian PANRB melakukan evaluasi kelembagaan berdasarkan PermenPANRB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan. Evaluasi mencakup 2 aspek yaitu: (1) struktur organisasi (bobot 50%) yang meliputi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dan (2) proses organisasi (bobot 50%) yang meliputi keselarasan (*alignment*), tata kelola (*Governance*) dan kepatuhan (*compliance*), perbaikan dan peningkatan proses manajemen risiko teknologi informasi.

Gambar I.3 Penilaian Tingkat Efektivitas Kelembagaan

PERINGKAT	Kondisi Dimensi Struktur dan Proses	Kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal	Kekurangan
Peringkat Komposit 1 (P-5) Skor 81-100	Sangat efektif	Sangat tinggi	-
Peringkat Komposit 2 (P-4) Skor 61-80	Efektif	Tinggi	Kelemahan kecil
Peringkat Komposit 3 (P-3) Skor 41-60	Cukup efektif	Mampu	Kelemahan biasa
Peringkat Komposit 4 (P-2) Skor 21-40	Kurang efektif	Kurang mampu	Kelemahan serius
Peringkat Komposit 5 (P-1) Skor 0-20	Tidak efektif	Tidak mampu	Kelemahan sangat serius

Sasaran peningkatan kelembagaan dan tata laksana pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses telah tercapai, yang diukur berdasarkan rata-rata capaian 2 indikator sebagai berikut:

Tabel I.2 Capaian Sasaran “Peningkatan Kelembagaan dan Tata Laksana Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Ukuran dan Tepat Proses”

Indikator	Target	Realisasi	%
a. Persentase Instansi Pemerintah yang Peringkat Efektivitas Kelembagaannya Pada Kategori ‘Cukup Efektif’	K/L 100% Prov 30% Kab/Kota 10%	K/L 72,22% Prov 52,94% Kab/Kota 22,37%	72,22% 176,47% 223,70%
b. Jumlah Instansi Pemerintah Yang Memiliki Nilai Indeks SPBE Dengan Kriteria Minimal ‘Baik’	121 IP	196 IP	161,98%

- a. Persentase Instansi Pemerintah yang Peringkat Efektifitas Kelembagaannya pada Kategori ‘Cukup Efektif’

Indeks Kelembagaan mencerminkan kelembagaan dari sisi struktur dan proses dalam mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan kemampuan dalam beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Target

Persentase Instansi Pemerintah Yang Memiliki Indeks Kelembagaan Kategori "Cukup Efektif" yaitu seberapa banyak organisasi pemerintah yang berdasarkan hasil evaluasi memperoleh minimal 41 atau Peringkat Komposit 3 (P-3). Yaitu organisasi yang cukup mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan cukup mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki berbagai kelemahan yang dapat menyebabkan peringkatnya menurun apabila organisasi tidak segera melakukan tindakan korektif secara sistematis.

Pada tahun 2018 telah dilakukan evaluasi kelembagaan, dengan hasil sebanyak 124 IP memiliki kelembagaan dengan kategori minimal "cukup efektif" yang terdiri dari 50 K/L, 11 Provinsi dan 63 kab/kota. Selanjutnya pada tahun 2019 kembali dilakukan evaluasi kelembagaan terhadap 75 IP dengan hasil 74 IP memiliki kelembagaan dengan kategori minimal "cukup efektif" yang terdiri dari 16 K/L, 7 Provinsi dan 52 kab/kota dan hanya 1 IP yang masih dalam kategori "Kurang Baik". Rincian hasil evaluasi kelembagaan sampai dengan tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel I.3 Hasil evaluasi Kelembagaan
Tahun 2018 s.d. 2019**

Kategori	K/L	Prov	Kab/Kota	Jml
P-5 - sangat efektif	12	2	1	15
P-4 - efektif	45	12	107	164
P-3 - cukup efektif	8	4	7	19
P-2 - kurang baik	1	0	0	1
P-1 - tidak baik	0	0	0	0
Jumlah	66	18	115	199

Berdasarkan hasil tersebut maka secara kumulatif capaian s.d. tahun 2019, sebanyak 198 instansi pemerintah yang kelembagaannya minimal 'cukup efektif' yang terdiri dari 65 K/L dari 90 K/L (72,22%), 18 Provinsi dari 34 provinsi (52,94%) dan 115 kab/kota dari 514 kab/kota (22,37%).

Merujuk pada hasil evaluasi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Sebanyak 164 organisasi instansi pemerintah yang struktur dan proses organisasinya "efektif" yaitu mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.
- Sebanyak 19 organisasi instansi pemerintah yang struktur dan proses organisasinya dinilai tergolong "cukup efektif" yaitu cukup mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan cukup mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Masih memiliki berbagai kelemahan yang dapat menyebabkan peringkatnya menurun apabila organisasi tidak segera melakukan tindakan korektif secara sistematis.
- Sebanyak 15 organisasi instansi pemerintah yang struktur dan proses dinilai tergolong "sangat efektif" yaitu yang mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.
- Sebanyak 1 organisasi instansi pemerintah yang struktur dan proses dinilai tergolong "kurang baik" yaitu yang kurang dalam mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.

Dalam konteks terwujudnya pemerintah daerah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses, perlu adanya keseimbangan peran dan fungsi, integrasi rantai nilai, dan keseimbangan beban kerja unit kerja/fungsi seimbang antara beban tugas dengan besaran struktur yang melaksanakan tugas tersebut.

Struktur organisasi perangkat daerah yang terlalu ramping akan mengakibatkan beban setiap unit kerja terlalu berat (*overload*) sehingga dapat mengakibatkan sejumlah pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, tepat mutu dan tepat prosedur (tidak efektif). Sementara itu, jika struktur organisasi yang dirancang terlalu gemuk akan mengakibatkan pemborosan, penurunan motivasi kerja, konflik kewenangan, serta rendahnya produktivitas pegawai.

Beban kerja perangkat daerah bersifat dinamis yaitu berupa terjadinya penambahan beban kerja atau pengurangan beban kerja. Penambahan beban kerja dapat terjadi akibat perubahan visi dan misi pemerintah daerah, peningkatan pelanggan yang harus dilayani, dan perubahan mandat/kewenangan dari pemerintah pusat. Sedangkan pengurangan beban kerja dapat disebabkan oleh perubahan visi dan misi pemerintah daerah, perubahan metode kerja dan penerapan teknologi, penurunan pelanggan yang dilayani, dan perubahan mandat/kewenangan dari pemerintah pusat. Karena sifat beban tugas perangkat daerah yang dinamis, maka perlu dilakukan evaluasi dan penilaian secara berkala terhadap ketepatan desain dan ukuran struktur organisasi perangkat daerah untuk menghasilkan perangkat daerah yang tepat fungsi, ukuran, dan proses.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya terletak pada desain organisasi, melainkan juga terletak pada kematangan organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Kematangan organisasi akan membawa organisasi tersebut menjadi efektif, efisien dan diterima oleh publik/*stakeholder*. Sedangkan untuk rekomendasi model kelembagaan perangkat daerah adalah model pola organisasi perangkat daerah berdasarkan karakteristik daerah dan karakteristik urusan pemerintahan daerah berdasarkan regulasi teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan di lapangan.

Berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka mewujudkan kelembagaan dengan kategori “cukup efektif” diantaranya sebagai berikut:

1) Audit Kementerian/Lembaga

Audit kelembagaan bertujuan untuk melihat sejauh mana peran dan fungsi dari pada suatu unit organisasi, serta mengetahui sesuai atau tidaknya organisasi dengan tantangan sekarang, dan peran kementerian dalam penyelenggaraan mandat organisasi. Sehingga dapat mewujudkan pemerintah yang efektif, efisien, akuntabel, dan pelayanan publik yang berkualitas.

Pada tahun 2019 telah dilakukan audit kelembagaan pada 22 Lembaga yang terdiri dari Kejaksaan Agung RI, Badan Narkotika Nasional (BNN), Badan Nasional Pengelola Perbatasan, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Ketahanan Nasional, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan, Badan SAR Nasional, Arsip Nasional Republik Indonesia, Badan KKBN, LAPAN, BPPT, BATAN, BAPETEN, BPS, BKPM, LKPP, BPKP, BEKRAF, BSN, dan BAKAMLA.

2) Penataan organisasi Kementerian/Lembaga

Selain audit, penataan kelembagaan juga dilakukan melalui analisis organisasi terhadap usulan yang diajukan K/L. Terdapat 4 (empat) aspek yang digunakan sebagai parameter untuk menganalisis usulan tersebut agar organisasi yang ditata dapat proporsional, efektif dan efisien, yaitu aspek perencanaan, aspek penerapan, aspek pencapaian dan aspek lainnya.

Berdasarkan parameter tersebut, setiap usulan yang masuk dari K/L harus menyertakan naskah akademis dan data pendukung lainnya seperti yang dipersyaratkan sebagai bahan menyusun analisis sekaligus rekomendasi lebih lanjut. Hasil rekomendasi dapat berupa: disetujui, ditunda, tidak diterima/ dikembalikan dan diajukan pada periode berikutnya dengan memperhatikan aspek yang harus diperbaiki.

Selama tahun 2019 telah dilakukan evaluasi atas usulan penataan organisasi pada 42 K/L yang terdiri dari 14 K/L Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 13 KL Bidang Perekonomian dan Kemaritiman dan 15 K/L Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Hasil evaluasi berupa surat persetujuan Menteri PANRB.

3) Evaluasi Satuan Kerja Yang Menerapkan PPK-BLU

Dalam tahun 2019 dilakukan evaluasi satuan kerja yang menerapkan PPK-BLU diantaranya Universitas Negeri Lampung, Universitas Udayana, Universitas Syiah Kuala, Universitas Negeri Surabaya, Universitas Negeri Semarang, Universitas Pendidikan Ganesha, Universitas Riau, Politeknik AKA Kimia Bogor, Politeknik Energi dan Mineral Akamigas Cepu, Politeknik Penerbangan Palembang, Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar, Politeknik Transportasi Darat Bali, Politeknik Keuangan Negara STAN, dan Pusat Pengembangan SDM Geologi, Mineral dan Batubara Bandung.

4) Riviui Bisnis Proses Urusan Pemerintah Yang Strategis

Reviu bisnis proses urusan pemerintahan yang strategis, bertujuan mewujudkan rangkaian proses dan kegiatan penyelenggaraan urusan pemerintahan secara tepat, benar, dan terukur berdasarkan pembagian kewenangan yang telah ditetapkan. Hasil yang diharapkan adanya pembagian tugas yang jelas antara masing-masing kementerian/lembaga yang menangani urusan pemerintahan strategis tersebut sehingga tidak terjadi *overlapping* (tumpang tindih) tugas dan fungsi, tetapi justru saling melengkapi.

Dalam tahun 2019 telah dilakukan reviu bisnis proses urusan pemerintah strategis meliputi:

- (1) Urusan penyelenggaraan pemilu yang mencakup lembaga Bawaslu, KPU dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu,

- (2) Urusan penanganan terorisme, yang mencakup Kemenko Polhukam, BNPT, Densus 88 Anti Terorisme dan Direktorat Tindak Pidana Terorisme dan Lintas Negara pada Jampidum,
- (3) Urusan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang mencakup instansi BNP2TKI dan Kementerian Tenaga Kerja,
- (4) Urusan Keamanan Laut yang mencakup Polisi Air Polri, Ditjen Imigrasi RI Kementerian Hukum dan HAM, Badan Keamanan Laut, Kementerian Perhubungan, Ditjen Bea dan Cukai Kementerian Keuangan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan Tentara Nasional Indonesia.

Sebelumnya sejak tahun 2015 s.d. 2018 telah dilakukan riviú Bisnis Proses Urusan Pemerintah Yang Stategis yang meliputi urusan *Indonesia National Single Window (INSW)*; urusan kesehatan bidang obat-obatan dan makanan; urusan rehabilitasi korban narkoba; urusan bidang pengawasan obat dan makanan, urusan bidang standardisasi, akreditasi dan sertifikasi terhadap barang, jasa, dan sistem proses personal sesuai ketentuan UU No. 20 Tahun 2014; urusan bidang pengawasan obat dan makanan; urusan bidang penyidikan dalam penanganan tindak pidana narkoba; urusan bidang pelaksanaan penyuluhan pertanian; Urusan bidang pendidikan.

5) Penetapan Proses Bisnis

Kementerian PANRB mendorong seluruh K/L untuk menetapkan proses bisnis antar unit dalam satu instansi. Tujuannya agar adanya kejelasan dan sinergitas pelaksanaan tugas dan fungsi dan fungsi antar unit organisasi pada satu instansi pemerintah guna pencapaian tujuan organisasi. Pada tahun 2019 sebanyak 9 K/L telah menetapkan proses bisnis yaitu: Kementerian Riset dan Teknologi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Pemuda dan Olahraga, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian ESDM, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Desa,

Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi, BNN dan Kementerian PANRB. Sehingga selama tahun 2015 s.d. 2019 sebanyak 37 K/L telah menetapkan proses bisnis.

Selain itu, sejalan dengan pembentukan kabinet kerja jilid 2 telah diterbitkan Perpres 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara yang mengatur pokok-pokok organisasi kementerian negara. Peraturan Presiden ini ditetapkan dalam rangka mewujudkan organisasi kementerian negara yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya pada saat ini sedang dilakukan pembahasan penyusunan organisasi tiap kementerian berdasarkan ketentuan perpres tersebut.

- b. Jumlah Instansi Pemerintah yang memiliki nilai indeks SPBE dengan kriteria Minimal 'Baik'

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE. Pelaksanaan SPBE ditujukan untuk mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Untuk mengetahui pelaksanaan SPBE (tingkat kematangan SPBE) pada instansi pemerintah tersebut perlu dilakukan evaluasi. Dalam Peraturan menpanrb No. 5 Tahun 2018, bahwa tingkat kematangan yang rendah menunjukkan kapabilitas dan keberhasilan yang rendah, sedangkan tingkat kematangan yang tinggi menunjukkan kapabilitas dan keberhasilan yang lebih tinggi. Tingkat kematangan dalam evaluasi SPBE ini ditinjau dari tahapan pada 2 (dua) yaitu kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE. Sedangkan dalam menentukan penilaian akhir, nilai indeks dihitung secara agregat dari nilai tingkat kematangan pada indikator. Nilai indeks terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1. Nilai Indeks Aspek adalah nilai indeks yang merepresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE pada aspek tertentu.
2. Nilai Indeks Domain adalah nilai indeks yang merepresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE pada domain tertentu.
3. Nilai Indeks SPBE adalah nilai indeks yang merepresentasikan tingkat pelaksanaan SPBE secara keseluruhan. Nilai Indeks SPBE merupakan nilai kumulatif dari penghitungan perkalian antara nilai Indeks Domain dan bobot domain.

Nilai Indeks yang merepresentasikan tingkat pelaksanaan SPBE dikelompokkan berdasarkan kategori dari kategori kurang sampai memuaskan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel I.4 Nilai dan Kategori Indeks SPBE

No.	Nilai Indeks	Kategori
1	4,2 – < 5,0	Memuaskan
2	3,5 – < 4,2	Sangat Baik
3	2,6 – < 3,5	Baik
4	1,8 – < 2,6	Cukup
5	< 1,8	Kurang

Pada tahun 2019 telah dilakukan evaluasi terhadap 637 IP yang mencakup IP yang belum dilakukan evaluasi pada tahun 2018 dan monitoring atas pelaksanaan rekomendasi hasil evaluasi tahun 2018. Hasilnya sebanyak 2 IP memiliki predikat memuaskan, 23 IP sangat Baik, 171 IP baik, 210 IP cukup dan 230 IP kurang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel I.5. Hasil evaluasi Implementasi SPBE Tahun 2019

Instansi Pemerintah	Predikat					Jumlah
	Memuaskan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
Kementerian	2	7	19	5	1	34
LPNK	0	6	13	7	1	27
Lembaga Lainnya	0	1	8	12	9	30
Provinsi	0	2	15	8	9	34
Kabupaten	0	5	73	125	182	385
Kota	0	2	34	32	25	93
Polda	0	0	9	21	4	34
TOTAL	2	23	171	210	230	637

Bila dibandingkan dengan capaian tahun 2018, menunjukkan adanya tren positif dalam penerapan SPBE dengan kategori minimal baik. Berikut ini perbandingan hasil evaluasi penerapan SPBE pada tahun 2018 dan 2019:

Tabel I.6 Hasil evaluasi Implementasi SPBE Tahun 2018 dan 2019

Kategori	K/L		Provinsi		Kab/kota		Polda		Jumlah	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Memuaskan	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Sangat Baik	11	14	1	2	5	7	0	0	17	23
Baik	27	40	10	15	23	107	4	9	64	171
Cukup	38	24	10	8	186	157	16	21	250	210
Kurang	13	11	13	9	244	207	14	4	284	231
Jumlah	90	91	34	34	458	478	34	34	616	637

Pelaksanaan evaluasi SPBE bekerja sama dengan 5 Perguruan Tinggi, yaitu Universitas Indonesia, Universitas Gadjahmada, Politeknik Elektronika Negeri Surabaya, Universitas Telkom, dan Universitas Gunadarma.

Hasil evaluasi tahun 2018 disampaikan pada tanggal 28 Maret 2019, bersamaan dengan acara *e-gov Summit* yang dihadiri oleh Bapak Wakil Presiden di Jakarta, sekaligus memberikan penghargaan 3 terbaik kepada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah.

Selain menggunakan indeks SPBE sebagai ukuran, di tingkat global terdapat indeks yang mengukur tingkat penyelenggaraan pemerintahan secara elektronik

yang diselenggarakan oleh Persatuan Bangsa Bangsa, yaitu *E-government Development Index* (EGDI). Indeks tersebut ditujukan untuk memberikan indikasi bagi negara terkait mengenai progres setiap negara dalam upaya menuju penyelenggaraan *e-government* dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Pengukuran EGDI mengategorikan negara-negara peserta menjadi empat kategori, yakni: *Very High* EGDI; *High* EGDI; *Middle* EGDI; dan *Low* EGDI. Berdasarkan survey tahun 2018, Indonesia berada pada kategori *High* EGDI.¹ Salah satu faktor yang membuat Indonesia berada pada kategori tersebut adalah terbitnya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Untuk mewujudkan implementasi SPBE telah dilakukan berbagai kegiatan diantaranya sebagai berikut:

1. Penyusunan berbagai kebijakan sebagai acuan dalam penerapan SPBE, diantaranya Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Permenpanrb Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Selain itu saat ini sedang disusun berbagai kebijakan yaitu: RPermenpanrb tentang Pedoman Manajemen Risiko SPBE, RPermenpanrb tentang Tata Kerja Tim Koordinasi SPBE dan R Permenpanrb tentang Pencegahan dan/atau Penghentian Pembangunan dan pengembangan aplikasi sejenis dengan aplikasi umum.
2. Kegiatan Asistensi SPBE yang dilaksanakan di 6 lokasi yang terdiri dari Surabaya, Medan, Makassar, Palembang, Bali, dan Bandung yang diikuti oleh 328 IP yaitu Surabaya 32 dari 55 IP, Medan 52, Makassar (58), Palembang (60), Bali 70 dan Bandung (56). Fokus asistensi adalah pada pelaksanaan rekomendasi hasil evaluasi SPBE yang telah dilakukan pada tahun 2018;

¹ *United Nations E-Government Survey 2018*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2018

3. Kegiatan *piloting* SPBE yang dilaksanakan 2 tahap, bekerja sama dengan Pemerintah Provinsi untuk memfasilitasi instansi pemda Kabupaten/kota di wilayahnya. Jumlah mengikuti kegiatan *piloting* sebanyak 130 instansi yang terdiri dari pemerintah Aceh (15 Pemda), Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan (14 pemda), Pemerintah Provinsi Jawa Barat (27 pemda) dan Pemerintah Provinsi Jateng (35 pemda) dan Pemerintah Provinsi (39 pemda).

I.1.3. Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif

SDM aparatur yang kompeten adalah SDM yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan memberikan pelayanan yang baik; menjadi penyangga persatuan dan kesatuan bangsa; menjadi motivator dalam proses memberdayakan masyarakat untuk berperan aktif dalam pembangunan; menjadi inovator dan kreator dalam menghasilkan inovasi-inovasi baru di bidang pelayanan masyarakat sehingga dapat diwujudkan pelayanan yang baru, efektif dan efisien; serta menjadi inisiator yang selalu bersemangat menjalankan tugasnya dilandasi dengan nilai-nilai keikhlasan dan ketulusan. Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan keterampilan, keahlian dan kompetensi yang pada akhirnya mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Program Peningkatan SDM berbasis kompetensi bertujuan meningkatkan kualitas dan produktivitas. SDM aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan sangat diperlukan dalam mendukung percepatan reformasi birokrasi. Oleh karena itu, memerlukan peningkatan mutu profesionalisme dan sikap pengabdian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam rangka mendukung terwujudnya profesionalisme PNS tersebut diperlukan standar kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap PNS sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang terdiri dari standar kompetensi teknis, standar kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi

teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas jabatan. Standar kompetensi ini disusun oleh instansi pemerintah di lingkungan masing-masing baik di pusat maupun daerah. Sehingga dalam pengisian jabatan harus mengacu pada standar yang telah ditetapkan.

Sasaran terwujudnya SDM aparatur yang kompeten telah tercapai yang diukur berdasarkan rata-rata capaian 2 indikator sebagai berikut:

Tabel I.7 Capaian Sasaran Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif

Indikator	Target	Realisasi	%
a. Indeks Sistem Merit Manajemen ASN Nasional	0.7	0.57	81,43%
b. Indeks Profesionalitas ASN Nasional	71	63,83	89,90%

a. Indeks Sistem Merit Manajemen ASN Nasional

Penerapan sistem merit merupakan mandat UU No.5 Tahun 2014 yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan pengelolaan ASN yang transparan dan berkeadilan sehingga dapat meningkatkan profesionalitas dan kinerjanya. Penerapan sistem merit ini akan menghapus praktik-praktik ketidakadilan mulai dari tahap perencanaan dan penetapan kebutuhan, pengadaan (rekrutmen), pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan disiplin, pengembangan karier,

hingga pemberian imbalan berupa gaji, tunjangan, perlindungan, pensiun, dan jaminan hari tua. Untuk mengetahui tingkat maturitas (kematangan) instansi pemerintah dalam menerapkan sistem merit, ditetapkan alat ukur berupa Indeks Sistem Merit.

Dalam PermenPANRB No. 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, bahwa aspek penilaian dalam penerapan sistem merit meliputi: perencanaan kebutuhan; pengadaan; pengembangan karier; promosi dan mutasi; manajemen kinerja; penggajian, penghargaan dan disiplin; perlindungan dan pelayanan; dan sistem informasi. Hasil penilaian akan dikelompokkan dalam kategori penilaian sesuai nilai dan indeks yang dicapai dengan sebutan buruk untuk indek dari 20-40 sampai dengan kategori sangat baik dengan indeks 81 – 100.

Tabel I.8 Nilai dan Sebutan Indeks Sistem Merit

Indeks	Sebutan
81.00 – 100.00	Sangat Baik
61.00 – 80.00	Baik
41.00 – 60.00	Kurang
20.00 – 40.00	Buruk

Untuk mengetahui *baseline* penerapan manajemen ASN, pada tahun 2018 Kementerian PANRB melakukan pemetaan dengan menggunakan instrumen Indeks Sistem Merit pada 236 instansi pemerintah yang terdiri dari 60 K/L, 32 Provinsi, 144 Kab/kota. Hasilnya sebanyak 158 instansi pemerintah dengan kategori minimal baik atau nilainya ≥ 61 . Selanjutnya mulai tahun 2019 penilaian Indeks Sistem Merit dilakukan oleh KASN. Mekanismenya diawali dengan penilaian mandiri oleh instansi pemerintah secara online melalui aplikasi Sipintar dan selanjutnya dilakukan validasi oleh KASN.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh KASN bahwa pada tahun 2019 telah dilakukan penilaian pada 183 instansi pemerintah yang terdiri dari 27 Kementerian, 19 Lembaga, 34 Pemerintah Provinsi, 27 Pemerintah Kota, dan 76 Pemerintah Kabupaten menunjukkan bahwa indeks sistim merit nasional sebesar 0,57. Indeks tersebut diperoleh dari rata-rata indeks yang diperoleh instansi pemerintah tingkat pusat dan daerah. Rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

Tabel I.9 Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2019

No	Instansi	Jumlah IP	Indeks Rata-rata	Kategori
1	Instansi Pusat	46	0,73	III (baik)
	a. Kementerian	27	0,73	III (baik)
	b. Lembaga	19	0,73	III (baik)
2	Instansi Daerah	137	0,53	II (kurang)
	a. Provinsi	34	0,55	II (kurang)
	b. Kota	27	0,54	II (kurang)
	c. Kabupaten	76	0,49	II (kurang)
Rata-Rata ISM Nasional		183	0,57	II (kurang)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Indeks Sistem Merit tingkat nasional masih masuk ke dalam kategori Kurang, atau tercapai 81,43% dari target 0,71. Apabila dilihat sebarannya bahwa untuk instansi pusat (K/L) sebesar 0,73 (Kategori III) telah mencapai target, sedangkan pada instansi pemerintah daerah rata-ratanya 0,53 (kategori kurang).

b. Indeks Profesionalitas ASN Nasional

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pengukuran indeks diatur dalam Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam pelaksanaannya pengukuran dilakukan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pedoman tersebut diatur bobot pengukuran setiap dimensi sebagai berikut:

- Dimensi Kualifikasi (25%) - mengukur kualifikasi pendidikan formal dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
- Dimensi Kompetensi (40%) - mengukur riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan;
- Dimensi Kinerja (30%), - mengukur penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS;
- Dimensi disiplin (5%) dengan kriteria sebagai berikut: nilai 5 bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; nilai 3 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan; Nilai 2 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan nilai 1 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

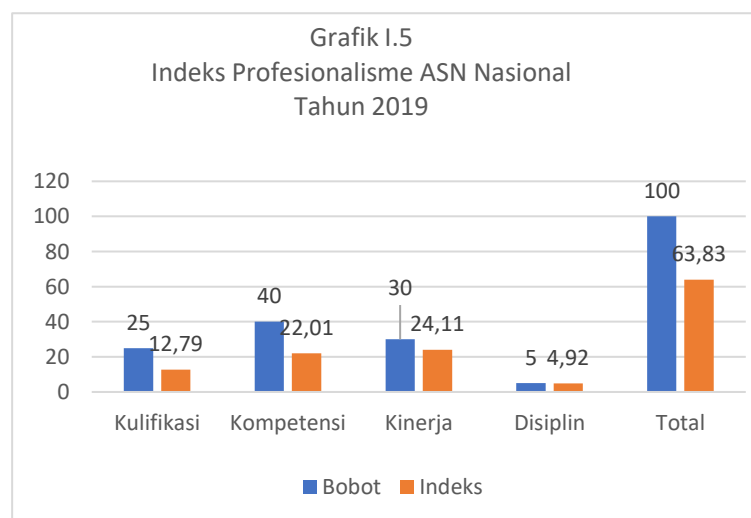
Pengukuran dilakukan berdasarkan data yang bersumber dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), hasil Pendataan Ulang PNS (e-PUPNS), Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan data mengenai hukuman disiplin PNS. Namun demikian karena pada umumnya instansi pemerintah belum melakukan *updating* data pada aplikasi tersebut, maka untuk tahun 2019 pengukuran indeks profesionalisme menggunakan data penilaian mandiri yang disampaikan oleh instansi pemerintah yang bersangkutan secara *offline*. Indeks profesionalitas ASN Nasional dihitung

rata-rata dari hasil pengukuran seluruh ASN. Selanjutnya hasil pengukuran diklasifikasi dengan kategori mulai sangat tinggi (91-100), sampai dengan sangat rendah (0-60).

Tabel I.10 Nilai dan Sebutan Indeks Profesionalitas ASN

indeks	sebutan
91 - 100	sangat Tinggi
81 - 90	Tinggi
71 - 80	Sedang
61 - 70	Rendah
0 - 60	Sangat Rendah

Pada tahun 2019 dari jumlah ASN sebanyak 4.286.918 pegawai, yang telah menyampaikan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebanyak 349.666 (8,12%) yang terdiri dari 19.030 PNS Instansi Pusat dan 330.636 PNS Instansi Daerah. Berdasarkan hasil pengukuran menunjukkan bahwa rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2019 adalah 63,83 atau dalam kategori "rendah". yang digambarkan dalam grafik sebagai berikut:



Sumber: BKN tahun 2019

Berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa dimensi kualifikasi sebesar 12,79 atau hanya 51,16% dari bobot 50 dan dimensi kompetensi 22,01 atau hanya 55,02% dari bobot 40 . Hal tersebut menggambarkan dimensi kualifikasi dan kompetensi masih rendah atau kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai belum sesuai dengan jabatan yang diampu. Sedangkan dimensi disiplin sebesar 4.92 dari bobot 5 atau 98,4% dan dimensi kinerja sebesar 24,11 dari bobot 30 atau sebesar 80,37% menunjukan sudah tinggi.

Selain melaksanakan penilaian Indeks Profesionalitas ASN, pada tahun ini juga dilaksanakan survei persepsi masyarakat tentang Profesionalitas ASN. Survei ini mengukur indeks persepsi masyarakat terhadap profesionalitas ASN akan dilihat melalui 3 dimensi yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Untuk dimensi pengetahuan dilihat melalui *tacit* dan *explicit* knowledge yang dimiliki ASN, dimensi keterampilan mengukur keterampilan ASN dalam tiga hal yakni pelaksanaan pelayanan publik, pembuatan kebijakan, serta keterampilan interpersonal. Sementara untuk dimensi sikap diukur dari 3 aspek yakni integritas dalam bekerja, motivasi dalam melayani masyarakat, serta komitmen terhadap sektor publik.



Survei dilakukan di lima wilayah, yang meliputi DKI Jakarta, D.I. Yogyakarta, Bali, Kepulauan Riau, dan Kalimantan Timur, dengan responden sejumlah 2.575 orang. Pemilihan wilayah ini didasarkan atas

pertimbangan bahwa Indeks Pembangunan Manusia atau *Human Development Index* (HDI) kelima wilayah tersebut menempati urutan tertinggi di Indonesia. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang positif akan profesionalisme ASN, dimana untuk dimensi pengetahuan terdapat 77,4%

responden yang memiliki persepsi positif, dan 22,6% memiliki persepsi negatif, di dimensi keterampilan, 65,6% responden sudah berpersepsi positif, dan 34,4% responden berpersepsi negatif, sementara di dimensi sikap, 56% responden berpersepsi positif, dan 44% sisanya masih memiliki persepsi negatif. (Sumber: UI-CSGAR 2019).

Hal ini berarti, untuk dimensi pengetahuan dan dimensi keterampilan, sudah banyak masyarakat yang menilai positif untuk kedua dimensi tersebut. Akan tetapi untuk dimensi sikap, penilaian negatif dari responden juga cukup banyak. Hasil indeks profesionalitas ASN sendiri menunjukkan angka 67,35 atau berada di kategori profesionalitas sedang. Angka tersebut merupakan rata-rata dari indeks persepsi profesionalitas ASN di kelima wilayah survei adalah Bali (71,63), D.I. Yogyakarta (66,25), Kalimantan Timur (68,45), Kepulauan Riau (65) dan DKI Jakarta (65,41).

Kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif diantaranya sebagai berikut:

- a. Mendorong seluruh instansi pemerintah agar menyusun standar kompetensi seluruh jabatan yang mencakup kompetensi dasar, kompetensi teknis dan manajerial. Sampai saat ini jumlah jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan sebanyak 1.300 jabatan.
- b. Mendorong seluruh instansi pemerintah menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang selanjutnya akan ditetapkan oleh Menteri PANRB setelah memperhatikan pendapat Menteri Keuangan dan pertimbangan teknis BKN. Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, total kebutuhan ASN tahun 2019 yaitu 197.111 formasi yang terdiri dari 37.854 untuk pusat dan 159.257 untuk pemda. Instansi pemerintah yang melaksanakan rekrutmen CPNS 2019 sejumlah 65 K/L dan 456 pemda. Beberapa instansi yang menunda rekrutmen dan seleksi CPNS 2019, yaitu: Kementerian Pariwisata, Badan Ekonomi Kreatif,

Kota Gunung Sitoli, Kota Batu, Kota Palu, Kab. Bangli, Kab. Tabanan, Kota Bontang, dan Karangasem).

- c. Pemenuhan PNS diprioritaskan pada SDM bidang pendidikan, kesehatan, dan teknis/profesional lainnya sesuai *core business* instansi dan potensi serta arah pembangunan daerah. Hal ini guna menyukseskan pembangunan nasional dan daerah, terutama pembangunan daerah tertinggal, terluar, dan terdepan. Penetapan kebutuhan ASN mengutamakan prinsip *zero growth* (rekrutmen untuk mengganti jumlah pensiun), namun dikecualikan bagi bidang pelayanan dasar seperti tenaga pendidikan dan kesehatan, penetapan kebutuhan ASN mengutamakan prinsip *positive growth* (rekrutmen sesuai dengan pertambahan penduduk yang semakin meningkat). Seluruh usulan kebutuhan ASN diproses secara obyektif dan akuntabel serta ditetapkan berdasarkan data yang diusulkan oleh masing-masing instansi ke dalam aplikasi e-Formasi Kementerian PANRB.
- d. Mendorong pengisian jabatan pimpinan tinggi pada kementerian, LPNK, kesekretariatan lembaga negara, LNS, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, penilaian kinerja individu, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan. Untuk melaksanakan hal tersebut telah diterbitkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang menggantikan Peraturan Menteri PANRB Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

I.1.4. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja menggambarkan kemampuan instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan hasil atas penggunaan anggaran yang dilaksanakan. Dengan akuntabilitas kinerja membantu instansi pemerintah dalam memfokuskan sasaran pembangunan yang langsung dirasakan masyarakat, menetapkan ukuran

keberhasilan atas pencapaian sasaran pembangunan dan memilih program dan kegiatan yang paling efektif dan efisien. Akuntabilitas kinerja juga mendorong setiap organisasi sampai dengan individu pegawai memiliki ukuran kinerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai sasaran pembangunan. Berkaitan dengan hal tersebut Kementerian PANRB mengembangkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Berdasarkan Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerjanya tersebut, setiap tahun Kementerian PANRB melakukan evaluasi atas penerapan SAKIP, baik di tingkat pusat maupun daerah. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah didasarkan pada:

- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah selain untuk memetakan kondisi penerapan SAKIP, juga untuk memberikan masukan perbaikan. Komponen evaluasi meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Hasil evaluasi berupa nilai dan kategori yang menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan kinerja yang dicapai, kualitas pembangunan budaya kinerja serta penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi kepada manfaat yang dapat dirasakan masyarakat. Selain itu hasil evaluasi akuntabilitas, juga menggambarkan keberhasilan Kementerian PANRB dalam memberikan bimbingan teknis dan pendampingan kepada berbagai instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerjanya. Mekanisme evaluasi AKIP terdiri dari beberapa komponen dan sub komponen yang memiliki bobot penilaian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Evaluasi AKIP berfokus pada implementasi Sistem AKIP yaitu 80% pelaksanaan sistem dan 20% capaian kinerja. Adapun komponen penilaian SAKIP dijelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 1.4 Komponen Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 12 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat 7 predikat hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, mulai dari yang paling rendah yaitu kategori D sampai dengan yang tertinggi yaitu kategori AA.

Gambar I.5 Nilai dan Predikat SAKIP



KATEGORI	NILAI ABSOLUT	INTERPRETASI
AA	> 90-100	Sangat Memuaskan
A	> 80-90	Memuaskan
BB	> 70-80	Sangat Baik
B	> 60-70	Baik
CC	> 50-60	Cukup Baik
C	> 40-50	Agak Cukup
D	> 0-40	Rendah

Nilai tersebut menunjukkan tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja telah tercapai yang diukur berdasarkan rata-rata capaian 2 indikator sebagai berikut:

Tabel I. 11 Capaian Sasaran “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja”

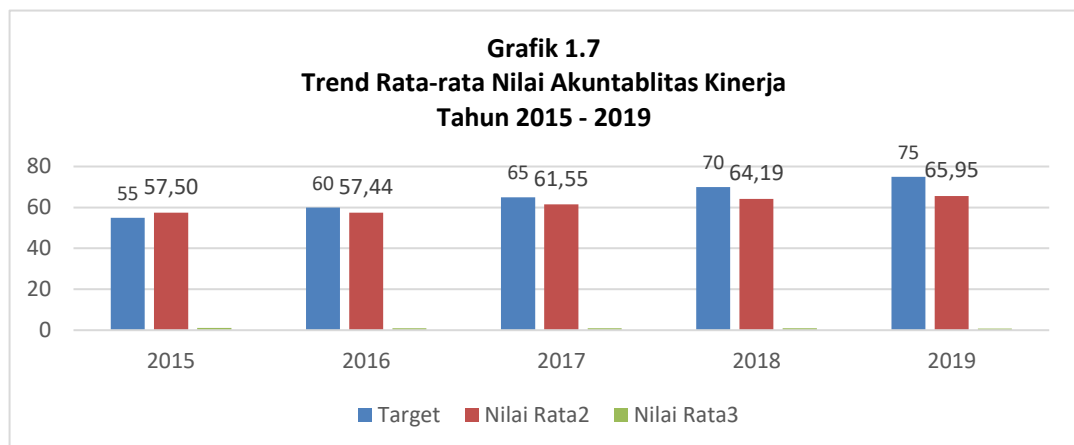
indikator	Target	Realisasi	%
a. Nilai Akuntabilitas Kinerja Rata-Rata Nasional	75	65,95	87,93%
b. Persentase IP Yang Nilai Akuntabilitas Kinerjanya “Baik”	KL: 100%	KL: 94,12%	94,12%
	Prov: 100%	Prov: 97,06%	97,06%
	Kab/Kota: 75%	Kab/Kota: 57,28%	76,37%

a. Nilai Akuntabilitas Kinerja Rata-Rata Nasional

Nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional menggambarkan kemampuan seluruh instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan hasil atas penggunaan anggarannya. Nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional tersebut dihitung dari rata-rata nilai akuntabilitas kinerja K/L, ditambah rata-rata nilai akuntabilitas provinsi dan rata-rata nilai akuntabilitas kinerja kab/kota dibagi tiga. Nilai

akuntabilitas kinerja tersebut didapatkan dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan berdasarkan Permenpanrb Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP).

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan pada tahun 2019, bahwa nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional sebesar 65,93 (Kategori "Baik") atau 87,93% dari target sebesar 75. Meskipun tidak mencapai target yang ditetapkan, namun setiap tahun nilai rata-rata nasional menunjukkan tren positif. Berikut perkembangan capaian nilai rata-rata nasional sejak tahun 2015 s.d. 2019 sebagai berikut:



Pencapaian yang masih berada di bawah target terutama pada pemerintah kab/kota disebabkan beberapa hal yang hampir selalu dijumpai setiap tahunnya, antara lain:

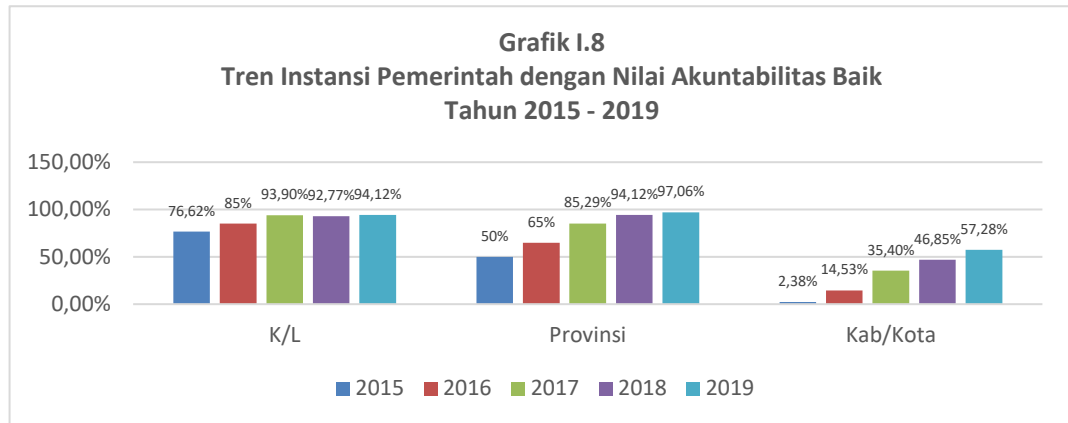
- 1) Faktor pimpinan sangat menentukan arah perbaikan yang dilakukan dalam implementasi SAKIP. Dalam beberapa kasus, implementasi SAKIP yang sudah berjalan dengan baik, tetapi mengalami kemunduran karena kurangnya komitmen pimpinan dalam membangun implementasi SAKIP;

- 2) Kualitas SDM penganggung jawab pengelola akuntabilitas kinerja belum dibekali pemahaman akuntabilitas kinerja yang baik. Sehingga perubahan kelembagaan, pergantian jajaran pimpinan, mutasi, promosi seringkali menyebabkan distorsi terhadap upaya-upaya yang sudah dan sedang dilakukan;
 - 3) *Mindset*, pola pikir yang belum berorientasi pada hasil dan resistensi terhadap perubahan. Pada kasus tertentu, beberapa instansi pemerintah masih berorientasi pada serapan anggaran sebagai kinerja utama. Pada kasus lain, instansi pemerintah mendapatkan resistensi yang cukup tinggi saat implementasi SAKIP mulai diterapkan, sehingga perkembangannya berjalan dengan lambat.
- b. Persentase IP Yang Nilai Akuntabilitas Kinerjanya “Baik”

Persentase IP Yang Nilai Akuntabilitas Kinerjanya “Baik”, menggambarkan banyaknya instansi pemerintah yang sudah mampu mempertanggungjawabkan hasil atas penggunaan anggaran yang dilaksanakannya. Instansi pemerintah yang dinilai akuntabilitas “baik” adalah instansi yang berdasarkan hasil evaluasi memperoleh nilai minimal > 60 atau dengan predikat minimal “B” (Baik). Semakin baik hasil evaluasi menunjukkan semakin baik tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya serta semakin baik kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi di instansi tersebut.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan pada tahun 2019 bahwa K/L yang memperoleh nilai di atas 60 sebanyak 94,12%, pemerintah provinsi 97,06%, dan pemerintah kab/kota sebanyak 57,28%. Jika dibandingkan dengan target, realisasi tahun 2019 untuk K/L dan provinsi telah mencapai di atas 90%, meskipun kab/kota baru mencapai 76,37%. Namun jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya menunjukkan tren yang positif. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa SAKIP secara nasional semakin membaik, yang artinya instansi pemerintah

semakin baik dalam memastikan pelaksanaan anggarannya untuk mencapai sasaran pembangunan. Berikut perkembangan nilai akuntabilitas kinerja tahun 2015-2019:



Dilihat dari grafik tren perkembangannya bahwa implementasi SAKIP menunjukkan kemajuan yang luar biasa. Pada Pemerintah kab/kota yang pada tahun 2015 hanya 2,38% kab/kota yang akuntabilitasnya baik, meningkat menjadi 57,28% kab/kota pada tahun 2019. Bahkan pada tahun 2018 Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi instansi pemerintah pertama yang memperoleh predikat tertinggi dalam penerapan manajemen kinerja dengan predikat "Sangat Memuaskan (AA)".

Meskipun capaian tidak sesuai target, namun jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2019, maka persentase IP yang nilai akuntabilitasnya "Baik" dengan Kategori Minimal "B" telah tercapai dengan uraian sebagai berikut:

Tabel I.12 Capaian Indikator IP yang nilai akuntabilitasnya "Baik"

Indikator	Capaian 2019	Target Renstra 2019	Capaian (%)	Status
Kementerian/Lembaga	92,94%	85,00%	112,06%	Melebihi target
Provinsi	97,06%	75,00%	129,40%	Melebihi target
Kabupaten/Kota	56,80%	50,00%	114,56%	Melebihi target

Hasil nyata penerapan SAKIP adalah instansi pemerintah dapat melakukan *refocusing* program dan kegiatan sehingga berdampak dalam pencapaian sasaran pembangunan. Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2017 diperkirakan dapat meningkatkan efisiensi/penghematan anggaran minimal sebesar Rp41,15 triliun pada 5 K/L, 7 Provinsi dan 113 Kab/Kota dan tahun 2018 meningkat menjadi 65,3 Trilyun.

Berbagai upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja antara lain:

1) Penyelarasan Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja (*E-performance Based Budgeting*)

Upaya penyelarasan sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan manajemen kinerja dilakukan bersama Kementerian PANRB, Bappenas, Kementerian Keuangan melalui penyelarasan kebijakan. Upaya ini berhasil mengintegrasikan sistem aplikasi perencanaan dan sistem aplikasi penganggaran dalam satu sistem sehingga akan mempermudah penggunaan aplikasi, mengurangi duplikasi proses input dan pengolahan data, mempercepat dan meningkatkan keterandalan data dan informasi. Hasilnya ditetapkan PP No. 17 Tahun 2017 tentang sinkronisasi proses perencanaan dan penganggaran. Dampaknya adalah meningkatnya keselarasan antara tujuan dan sasaran, serta program pembangunan nasional dengan program dan kegiatan yang dilakukan pada setiap instansi pemerintah.

Selanjutnya dikembangkan sistem penganggaran berbasis kinerja (e-PBB) untuk mendukung penerapan pemerintahan yang berorientasi hasil, menjaga agar anggaran dipergunakan untuk program-program pembangunan yang mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif/pembangunan ekonomi berkeadilan. Sebagai wujud implementasi *e-PBB* untuk pemerintah pusat

ditetapkan aplikasi Krisna dan pemerintah daerah ditetapkan Sistem Elektronik Perencanaan, Penganggaran, dan Informasi Kinerja Terintegrasi (SEPAKAT) dan SIMDA Kinerja.

2) Sosialisasi, asistensi dan konsultasi pelaksanaan kebijakan akuntabilitas kinerja

Upaya memperkuat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja di Instansi Pemerintah (SAKIP) dilakukan melalui sosialisasi kebijakan, pemberian asistensi dan konsultasi kepada setiap instansi pemerintah baik secara individu maupun dalam bentuk forum/pertemuan tertentu. Pada tahun 2017 upaya-upaya tersebut dilakukan melalui antara lain: sosialisasi, *workshop* dan asistensi, penyebaran bahan materi, *success story*, berita dan makalah tentang penerapan akuntabilitas kinerja yang baik melalui website www.menpan.go.id/rbkunwas dan juga media sosial, serta membangun forum diskusi *online* melalui media *website*, *email* maupun *whatsapp*.

Untuk meningkatkan dan memperluas pelaksanaan sosialisasi dan asistensi telah bentuk tim asistensi sebanyak 34 tim yang bekerjasama dengan seluruh pemerintah provinsi. Tim ini diharapkan dapat membantu perbaikan penerapan SAKIP di seluruh kabupaten/kota di lingkungan provinsi tersebut.

3) Pemberian Dana Insentif Daerah (DID) bagi pemerintah daerah yang memiliki akuntabilitas kinerja minimal BB

Upaya lain untuk mendorong penerapan SAKIP pada instansi pemda adalah menggunakan hasil evaluasi sebagai salah satu pertimbangan dalam kriteria pemberian Dana Insentif Daerah (DID). Pada 2019 sebanyak 41 pemerintah daerah (10 provinsi, 31 kab/kota) yang memperoleh DID, masing-masing berkisar 9 -10 Milyar rupiah yang dasarnya adalah hasil evaluasi SAKIP tahun 2017.

- 4) Penyederhanaan pelaporan baik pada kementerian/lembaga maupun pemerintah daerah

Penyederhanaan pelaporan dilakukan dengan menerbitkan kebijakan perubahan PP No. 8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah. Saat ini yang sudah diselesaikan berupa PP No 13 Tahun 2019 tentang laporan pelaksanaan pemerintahan daerah.

- 5) Pelaksanaan evaluasi difokuskan pada efektifitas dan efisiensi anggaran

Tujuannya untuk memastikan setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah memang benar-benar efektif dalam mencapai kinerja organisasi, sehingga tercipta efisiensi. Selanjutnya hasil efisiensi direalokasikan ke program kegiatan prioritas lainnya yang berdampak nyata bagi masyarakat. Fokus ini penting untuk disampaikan ke instansi pemerintah, karena saat ini cukup banyak instansi pemerintah daerah yang memandang efisiensi hanya sebatas pada penghematan anggaran tanpa melihat kinerja yang dihasilkan.

- 6) Pembenahan indikator kinerja pada kementerian lembaga melalui mekanisme Trilateral Kinerja

Bersama dengan Kementerian PPN/BAPPENAS melakukan pembahasan perencanaan dengan kementerian/lembaga sejak awal. Sehingga kinerja setiap kementerian/lembaga menggambarkan kinerja utama yang seharusnya serta program kegiatan sesuai untuk mencapai kinerja organisasi. Untuk mempermudah proses tersebut, dirancanglah mekanisme trilateral kinerja yang nantinya mulai diimplementasikan secara bertahap di tahun 2021.

I.1.5. Meningkatnya Penerapan Sistem Integritas

Tindak pidana korupsi yang terjadi saat ini pada umumnya melibatkan para birokrat yang sesungguhnya dipercaya masyarakat untuk memberikan pelayanan dan mendorong kesejahteraan rakyat. Hal ini tentu menurunkan citra dan kepercayaan rakyat terhadap birokrasi. Salah satu penyebab tindak pidana korupsi adalah masalah integritas. Oleh karena itu perlu dibangun sistem integritas di instansi pemerintah, karena memiliki peran yang sangat penting dalam rangka menegakkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Kebijakan Integritas Nasional diarahkan untuk penguatan pencegahan korupsi pada SDM Aparatur dan instansi pemerintah melalui penguatan nilai-nilai dasar, nilai kode etik, kode perilaku ASN, penerapan disiplin, agen perubahan dan pembangunan unit kerja percontohan bebas dari korupsi.

Sasaran meningkatnya penerapan sistem integritas telah tercapai yang diukur berdasarkan rata-rata capaian 2 indikator sebagai berikut:

Tabel I.13 Capaian Sasaran “Meningkatnya Penerapan Sistem Integritas”

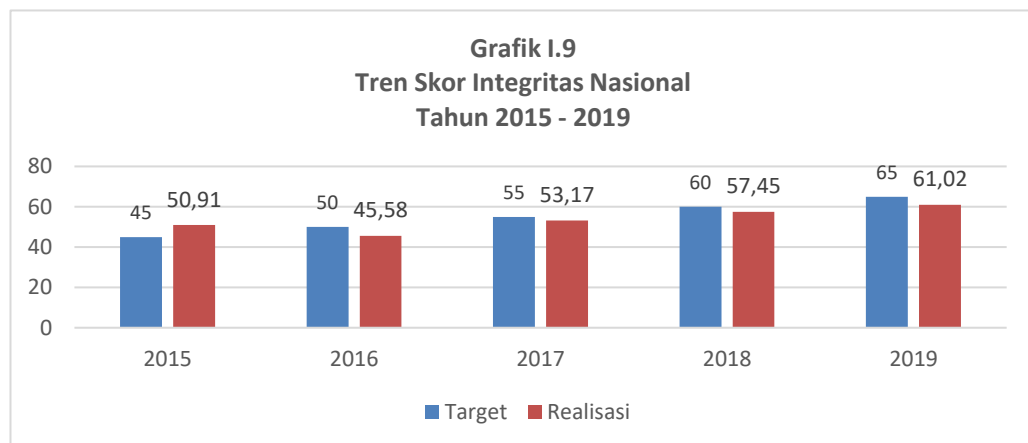
Indikator	Target	Realisasi	%
a. Skor Integritas Nasional	65	61,02	93,88%
b. Jumlah IP yang memiliki unit kerja berpredikat WBK/WBBM	50 IP	86 IP	172,00%

a. Skor Integritas Nasional

Skor integritas adalah nilai yang menunjukkan seberapa maju pelaksanaan pencegahan korupsi dan penerapan budaya anti korupsi di instansi pemerintah. Skor integritas nasional diukur dengan menilai penerapan kinerja individu, penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku, penerapan kebijakan gratifikasi, pengaduan masyarakat, kebijakan *Whistle Blowing System*, benturan kepentingan dan hasil survey eksternal persepsi anti korupsi (IPAK). Semua

komponen tersebut didapatkan bersamaan dengan evaluasi RB di instansi pemerintah. Skor integritas nasional merupakan rata-rata nilai kementerian/lembaga, provinsi dan kabupaten/kota.

Hasil pengukuran pada tahun 2019 menunjukkan bahwa skor integritas rata-rata nasional sebesar 61,02, atau 93,88% dari target renstra 65. Meskipun demikian jika dibandingkan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya, menunjukkan adanya trend positif, kecuali pada tahun 2016 yang sempat mengalami penurunan. Berikut ini Perkembangan Capaian Skor Integritas Nasional Tahun 2015-2019 sebagai berikut:



Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan skor integritas antara lain:

- Melaksanakan berbagai rencana aksi Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi bersama Bappenas dan KPK.
- Mendorong seluruh instansi pemerintah untuk pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, terutama pada instansi penegak hukum (kejaksaan, kepolisian dan mahkamah agung)
- Mendorong implementasi kebijakan pelaporan harta kekayaan Aparatur melalui LHKASN kepada seluruh ASN baik pusat dan daerah, dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri PANRB No 1 tahun 2015. Laporan harta kekayaan ASN merupakan pernyataan dari ASN mengenai jumlah penerimaan,

belanja dan harta yang dikuasai selama satu tahun. Untuk memudahkan pelaporan, saat ini pelaporan dilakukan melalui aplikasi SIHARKA.

b. Jumlah IP yang memiliki unit kerja berpredikat WBK/WBBM

Dalam rangka mempercepat reformasi birokrasi, setiap instansi pemerintah perlu membangun *pilot project* reformasi birokrasi yang menjadi percontohan bagi unit kerja pelayanan lainnya, berupa pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Tujuannya adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta mampu meningkatkan kepercayaan publik kepada birokrasi di lingkungan K/L dan Pemda. Pembangunan zona integritas ini difokuskan pada upaya pemberantasan praktek KKN dan peningkatan kualitas pelayanan publik pada unit kerja pelayanan. Untuk tahun 2019 fokus pembangunan pada instansi penegak hukum, kawasan strategis, kecamatan, imigrasi dan Badan Pertanahan. Program zona integritas menuju WBK WBBM telah memberikan perbaikan nyata dalam peningkatan pelayanan publik dan pencegahan korupsi.

Jumlah IP yang memiliki unit kerja berpredikat WBK/WBBM diukur dari jumlah kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang memiliki unit kerja pelayanan percontohan WBK/WBBM pada tahun bersangkutan. Zona Integritas merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. WBK/WBBM (Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani) merupakan predikat yang diberikan kepada unit kerja pada instansi pemerintah yang memenuhi indikasi bebas dari korupsi dan melayani publik.

dengan baik. Unit kerja pelayanan percontohan ini (WBK/ WBBM) akan menjadi role model bagi unit kerja lainnya dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan budaya anti korupsi

Predikat WBK/WBBM didapatkan dari hasil evaluasi pembangunan zona integritas yang didasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 52 Tahun 2015 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM sampai tahun 2018. Sedangkan mulai tahun 2019 evaluasi menggunakan Peraturan Menteri PANRB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM yang menggantikan peraturan sebelumnya.

Pada tahun 2019 telah dilakukan evaluasi terhadap 2.239 usulan. Hasilnya sebanyak 503 unit kerja pelayanan dari 86 instansi pemerintah memperoleh predikat WBK dan WBBM. Jumlah tersebut melampaui target tahun 2019 dan

meningkat secara signifikan dari capaian tahun sebelumnya (2018) sebanyak 205 unit kerja pelayanan dari 31 instansi pemerintah. Demikian juga keberadaannya semakin



menyebar di beberapa Instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Penghargaan WBK/WBBM telah disampaikan pada tanggal 10 Desember pada rangkaian Peringatan Hari Anti Korupsi Tahun 2019 di Jakarta. Perkembangan unit kerja yang memperoleh predikat WBK/WBBM tahun 2014-2015 sebagai berikut:

Tabel I.14 Perkembangan Instansi Pemerintah yang Memiliki Unit Kerja Berpredikat WBK/WBBM Tahun 2014-2019

Tahun	Pengusulan		WBK		WBBM		Jumlah	
	Unit	IP	Unit	IP	Unit	IP	Unit	IP
2014*)	33	23	12	6	9	1	21	6
2015	44	27	12	8	1	1	13	9
2016	137	51	18	13	2	2	20	13
2017	523	153	77	38	6	3	83	38
2018	910	131	200	31	5	4	205	31
2019	2.264	207	469	86	34	13	503	86
Jumlah	3.911		788		57		845	

I.1.6. Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas Penyelenggara Pelayanan Publik

Pelayanan publik yang baik merupakan muara dari reformasi birokrasi, oleh karena itu upaya meningkatkan kinerja organisasi layanan publik harus dilakukan secara terus menerus sehingga masyarakat dapat menerima layanan sesuai dengan kebutuhannya. Cara yang harus dilakukan meliputi mengubah mindset birokrat dari bermental penguasa menjadi birokrat yang bermental pelayan masyarakat, penataan kelembagaan pelayanan publik, penyederhanaan prosedur pelayanan, penerapan standar pelayanan minimal, peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen pelayanan, penerapan sistem manajemen mutu dalam pelayanan publik serta penanganan pengaduan masyarakat. Untuk memperkuat landasan dalam memberikan jaminan pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat, pemerintah telah menerbitkan UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan UU No. 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman RI.

Sampai dengan saat ini telah banyak yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, namun hasilnya belum sepenuhnya sejalan dengan perkembangan

terutama teknologi dan informasi, yang memerlukan respon yang cepat. Hal ini dapat terwujud apabila aparaturnya sebagai penyelenggara pelayanan publik dapat secara profesional melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat secara memuaskan. Pelayanan dapat berjalan dengan optimal bila didukung dengan kapasitas aparaturnya dan sarana prasarana yang memadai. Peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan kriteria standar yang diakui secara global (internasional).

Guna mengukur kinerja pelayanan publik yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan, khususnya yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, setiap tahun Kementerian PANRB melakukan evaluasi terhadap Unit Pelayanan Publik (UPP) yang hasilnya berupa Indeks Pelayanan Publik (IPP). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan instrumen sesuai dengan Permenpan Nomor 17 Tahun 2017 tentang pedoman penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik. Dalam pedoman tersebut diatur mengenai 6 (enam) aspek yang harus dipenuhi oleh unit pelayanan publik, yaitu kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, sarana prasarana, sistem informasi pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan dan inovasi. Terdapat 9 (sembilan) kategori hasil evaluasi pelayanan publik, mulai dari yang paling rendah yaitu kategori F (prioritas pembinaan) sampai dengan yang tertinggi yaitu kategori A (pelayanan prima).

Tabel 1.15 Nilai dan Sebutan Indeks Pelayanan Publik

Range Nilai	Kategori	Makna
0 – 1,00	F	Prioritas Pembinaan
1,01 – 1,50	E	Prioritas Pembinaan
1,51 – 2,00	D	Prioritas Pembinaan
2,01 – 2,50	C-	Cukup (Dengan Catatan)
2,51 – 3,00	C	Cukup
3,01 – 3,50	B-	Baik (Dengan Catatan)
3,51 – 4,00	B	Baik
4,01 – 4,50	A-	Sangat Baik
4,51 – 5,00	A	Pelayanan Prima

Evaluasi pelayanan publik pertama kali dilakukan pada tahun 2017 dengan lokus terbatas pada unit pelayanan yang diselenggarakan oleh 72 Kab/Kota. Selanjutnya pada Tahun 2018 evaluasi dilakukan pada 208 Kab/Kota dan 57 K/L. Untuk Tahun 2019 lokus evaluasi pelayanan publik diatur dalam Kepmenpanrb Nomor 10 Tahun 2019 tentang Unit Penyelenggara Pelayanan Publik pada Kementerian dan Lembaga sebagai

lokasi evaluasi pelayanan publik tahun 2019. Dalam keputusan ini ditetapkan 54 K/L dan 214 Polres/Polresta/Polrestabes. Sedangkan untuk pemda daerah lokus evaluasi ditetapkan melalui Kepmenpanrb Nomor 11 Tahun 2019 tentang Penetapan Provinsi, Kabupaten/Kota serta Unit Pelayanan Publik sebagai lokasi evaluasi tahun 2019, yang mencakup 33 provinsi, dan 220 Kab/Kota. Target tahun 2019 adalah persentase IP yang indeks pelayanannya "baik" atau mendapatkan nilai hasil evaluasi minimal 3,01 atau "Baik (dengan catatan)".

UPP yang dievaluasi untuk tingkat K/L dilakukan pada 1 (satu) jenis layanan yang telah diusulkan sebelumnya. Sedangkan untuk UPP pada tingkat provinsi mencakup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DM-PTSP), Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan Unit Pelaksana Teknis Daerah/Pelaksana Badan/Dinas Pengelola Restribusi dan Pendapatan Daerah pada SAMSAT. Untuk UPP pada Kabupaten/Kota meliputi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DM-PTSP), Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).Pemilihan RSUD dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan unit yang selalu dievaluasi, karena kedua unit layanan tersebut merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Kedua UPP ini memberikan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara masif dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Sementara DPMPTSP dipilih menjadi unit yang dievaluasi bertujuan agar dapat meningkatkan jumlah investasi di Indonesia sekaligus dapat mendongkrak nilai *Ease of Doing Business (EoDB)* Indonesia.

Sasaran meningkatnya kapasitas dan kualitas pelayanan publik telah tercapai yang diukur berdasarkan rata-rata capaian 2 indikator sebagai berikut:

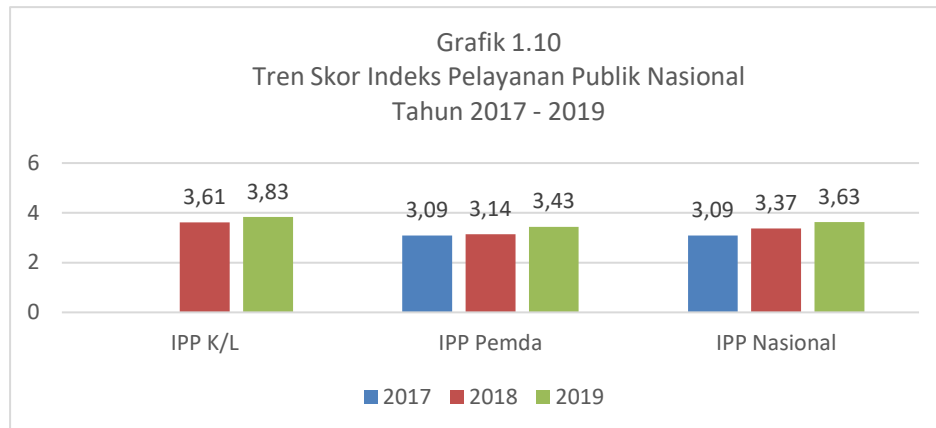
Tabel I.16 Capaian Sasaran “Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas Penyelenggara Pelayanan Publik”

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	%
a. Indeks Pelayanan Publik Nasional	skor	3,25	3,63	111,69%
b. Persentase IP yang indeks pelayanannya 'baik'	K/L	100%	96,15%	96,15%
	Prov	60%	78,79%	131,00%
	Kab/Kota	35%	76,82%	219,49%

a. Indeks Pelayanan Publik Nasional

Indeks Pelayanan Publik Nasional menggambarkan kemampuan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Indeks ini dihitung dari rata-rata Indeks Pelayanan Publik tingkat K/L, ditambah rata-rata Indeks Pelayanan Publik tingkat pemda (provinsi dan kab/kota), hasilnya dibagi dua. Angka indeks tersebut didapatkan dari hasil evaluasi UPP pada instansi pemerintah yang dilakukan berdasarkan Permenpanrb nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa Indeks Pelayanan Publik untuk K/L sebesar 3,83, (baik) meningkat dari 3,61 (baik) pada tahun 2018. Sedangkan Pemerintah Daerah sebesar 3,43, (baik dengan catatan) naik dari 3,14 (Baik dengan catatan) pada tahun 2018, sehingga Indeks Pelayanan Publik Nasional sebesar 3,63 (baik). Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2018 (3,38) menunjukkan adanya peningkatan skor sebesar 0,25. Berikut tren indeks pelayanan publik Tahun 2017-2019.



b. Persentase IP yang indeks pelayanannya 'baik'

Persentase IP yang Indeks pelayanan publik "baik" menggambarkan banyaknya instansi pemerintah yang memiliki Unit Pelayanan Publik (UPP) yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Instansi pemerintah yang dinilai indeks pelayanannya "baik" adalah instansi yang memiliki UPP yang berdasarkan hasil evaluasi memperoleh nilai minimal > 3,5 atau dengan predikat minimal "B" (Baik). IPP tersebut didapatkan dari hasil evaluasi yang dilakukan berdasarkan Nomor 17 Tahun 2017 tentang pedoman penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik.

Pada tahun 2019 telah dilakukan evaluasi 808 UPP pada 305 Instansi pemerintah baik K/L maupun pemerintah daerah dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel I.17 Hasil Evaluasi Unit Pelayanan Publik Minimal “Baik”
Tahun 2019**

Kategori	K/L		Provinsi		Kab/kota		Jumlah	
	IP	UPP	IP	UPP	IP	UPP	IP	UPP
A (pelayanan Prima)	2	2	-	3	2	21	4	26
A- (Sangat Baik)	21	21	1	13	28	121	50	155
B (Baik)	22	22	13	27	79	185	114	234
B- (Baik dengan catatan)	5	5	13	31	61	131	78	167
Minimal Baik	50	50	27	74	169	458	245	582
C (Cukup)	2	2	5	15	37	133	44	150
C- (Cukup dengan catatan)	-	-	1	5	8	48	9	53
D (Prioritas Pembinaan)	-	-	-	1	2	20	2	21
E (Prioritas Pembinaan)					1	2	1	2
Jumlah	52	52	33	95	220	661	305	808

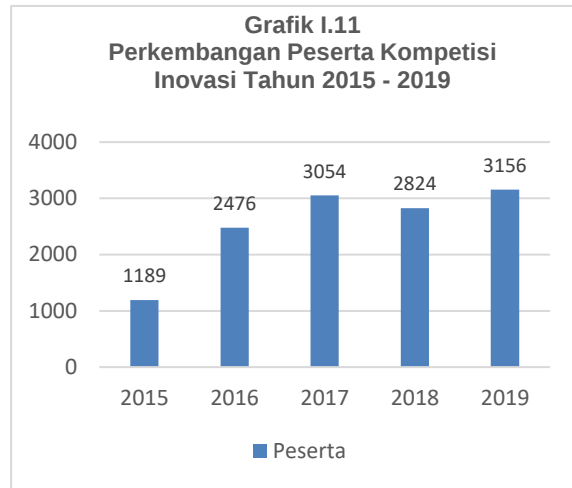
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa instansi pemerintah yang indeks pelayanan publiknya minimal baik atau kategori minimal B- (baik dengan catatan) sebanyak 50 K/L atau 96,15%, 27 provinsi atau 78,79% dan 169 kab/kota atau 76,82%.

Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1) Kompetisi Inovasi Nasional

Pelayanan publik yang berkualitas tidak dapat dilepaskan dari penemuan cara-cara baru sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang dinamis. Hal ini dapat dicapai jika para penyelenggara pelayanan melakukan terobosan secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, Kementerian PANRB mendorong tumbuhnya Satu Instansi Satu Inovasi (*One Agency, One Innovation*) yang bertujuan agar setiap instansi pemerintah menghasilkan inovasi setiap tahun. Selanjutnya Kementerian PANRB mengadakan kompetisi untuk memilih inovasi pelayanan publik terbaik. Kegiatan kompetisi Inovasi Pelayanan Publik ini telah dilaksanakan sejak tahun 2014.

Untuk tahun 2018 jumlah yang mengikuti kompetisi sebanyak 2.824 inovasi dan telah ditetapkan TOP 99 dan TOP 40 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2018. Penghargaan diberikan pada acara IPS Forum pada bulan Oktober 2018 di Jakarta. Sedangkan tahun 2019, terjaring 3.156 inovasi dan telah ditetapkan top 99 dan top 45 inovasi pelayanan publik kategori terpuji



(outstanding). Penghargaan TOP 45 telah diberikan di Istana Wakil Presiden, Jakarta pada tanggal 15 Oktober 2019. Perkembangan Peserta Kompetisi Inovasi menunjukkan perkembangan yang positif dari 1.189 pada tahun 2015 menjadi 3.156 pada tahun 2019.

Berbagai inovasi tersebut berhasil meningkatkan kualitas pelayanan dan juga terbukti dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, antara lain di bidang pendidikan, kesehatan, juga ekonomi. Di bidang ekonomi misalnya saja inovasi Gerbang Serasan, yang memfasilitasi tumbuhnya UMKM di Kabupaten Muara Enim; inovasi Jalin Matra yang membantu membangun perekonomian perempuan *single fighter* di Jawa Timur; inovasi jemput bola pembayaran pajak di Kabupaten Bantul, serta masih banyak lagi. Pembinaan inovasi pelayanan publik tidak berhenti di kompetisi, namun juga meliputi pengembangan dan penyebaran inovasi melalui transfer pengetahuan/replikasi inovasi pelayanan publik.

Salah satu cara yang dilakukan adalah pembentukan Jaringan Inovasi Pelayanan Publik (JIPP) yang saat ini sudah ada di Sumatera Selatan, Sulawesi

Selatan, Jawa Timur dan Jawa Tengah. JIPP merupakan forum *multi-stakeholders* yang menjadi media untuk saling belajar dan bertukar informasi tentang praktik dan program inovatif di bidang pelayanan publik. Selain itu, Kementerian PANRB juga berkoordinasi dengan kementerian-kementerian lain untuk mendorong *scaling up* inovasi-inovasi terbaik agar dapat direplikasi oleh unit penyelenggara yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pada Tahun 2018 telah ditetapkan 55 inovasi pelayanan publik sebagai model replikasi melalui Keputusan Menteri PANRB No. 639 Tahun 2018. Dan tahun 2018 telah dilakukan replikasi oleh 623 UPP. Unsur dari inovasi yang direplikasi antara lain: ide, proses, manajemen, serta sarana dan prasarana.

Selanjutnya hasil kompetisi inovasi, inovasi yang terbaik difasilitasi untuk mengikuti *United Nations Public Service Awards (UNPSA)* yang merupakan pengakuan internasional paling bergengsi atas kreativitas dan inisiatif dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hasilnya beberapa inovasi mendapat penghargaan yaitu:

- Pada tahun 2019 Inovasi BNPB berupa PetaBencana.id berhasil meraih juara pertama dalam kategori Memastikan Pendekatan



Terintegrasi dalam Lembaga Sektor Publik pada UNPSA 2019 yang diselenggarakan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). *PetaBencana.id* merupakan sebuah platform gratis berbasis website yang menghasilkan visualisasi spasial dari informasi bencana secara realtime. Platform ini memanfaatkan penggunaan media sosial dan pesan instan selama kejadian bencana untuk mengumpulkan dan menyaring kondisi terkini yang

terkonfirmasi dari penduduk di lokasi sekitar kejadian. Saat terjadi banjir di Jakarta 2017 lalu, platform ini secara cepat dapat menghimpun data dan informasi banjir secara cepat dan realtime. Pada saat itu, ribuan masyarakat melaporkan banjir dan PetaBencana.id diakses lebih dari 500 ribu pengguna dalam waktu kurang dari 12 jam, sehingga dampak bencana terpetakan secara cepat.

- Penghargaan lain yang telah diterima pada tahun sebelumnya diantaranya: Kab. Aceh Singkil dengan inovasi "Kerja Sama Dukun Beranak dengan Bidan pada Saat Melahirkan untuk Menurunkan Tingkat Kematian Ibu dan Anak" dan Kab. Sragen dengan inovasi "UPTPK: Unit Pelayanan Terpadu Penanggulangan Kemiskinan" meraih Juara 2 Tahun 2015,

- Kabupaten Teluk Bintuni meraih penghargaan (Juara 1) UNPSA Tahun 2018 untuk inovasi sistem *Early Detection and*



Treatment (EDAT) Malaria di. Sistem peringatan dini ini berhasil menurunkan prevalensi malaria dari 115 orang/1000 penduduk pada tahun 2009, menjadi 2,4/1000 penduduk di tahun 2016.

- Provinsi Jawa Timur dengan inovasi "Jalin Matra (Jalan Lain Menuju Mandiri dan Sejahtera)" (2018, Finalis).

2) Replikasi Inovasi

Untuk mendorong percepatan perbaikan pelayanan diseluruh instansi pemerintah, selanjutnya inovasi terbaik hasil kompetisi didorong dapat direplikasi oleh instansi lainnya. Untuk itu pada tahun 2018 Kementerian PANRB menetapkan 55 inovasi sebagai model replikasi melalui Keputusan

Menteri No. 639 Tahun 2018 tentang Penetapan Inovasi Pelayanan Publik sebagai Model Replikasi Tahun 2018. Hasilnya pada tahun 2018 sebanyak 54 inovasi telah direplikasi oleh 623 UPP, sedangkan pada tahun 2019 sebanyak 76 inovasi telah direplikasi oleh 510 Uni pelayanan Publik.

3) Pembentukan Mal Pelayanan Publik (MPP)

Dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, diperlukan pengelolaan pelayanan publik terpadu dan terintegrasi seluruh jenis pelayanan baik yang diselenggarakan oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah/swasta pada satu tempat. Pengintegrasian pelayanan publik diharapkan pelayanan menjadi lebih cepat, mudah, terjangkau, aman, dan nyaman.

Mal Pelayanan Publik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, sehingga pelayanan publik menjadi semakin cepat, terjangkau dan mudah.



Dasar pembentukan Mal Pelayanan Publik adalah PermenPANRB No 23 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik. Tujuan dibentuknya MPP adalah:

- mengintegrasikan berbagai layanan baik instansi Pusat dan Daerah dalam satu lokasi atau gedung yang sama;
- menyederhanakan persyaratan, prosedur, dan sistem;

- meningkatkan komitmen, kerja sama dan sinergi antara para penyelenggara layanan dalam rangka penyediaan, pemanfaatan dan pengembangan layanan publik;
- memberikan kemudahan kepada pengguna layanan dalam memproses layanan pada satu lokasi atau gedung;
- mendorong peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi; dan
- meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dengan pelayanan yang lebih cepat, mudah, terjangkau, transparan dan akuntabel serta bebas dari pungutan liar.

Dalam tahun 2019 sebanyak 9 MPP telah dibangun dan seluruhnya telah beroperasi dengan baik sebagai kelanjutan dari pembangunan MPP sejak tahun 2017, sehingga total MPP hingga tahun 2019 sebanyak 21 MPP.

**Tabel 1.18 Daftar Mal Pelayanan Publik yang Telah Beroperasi
Tahun 2017-2019**

No.	Tanggal Peresmian	Lokasi
1	12 Oktober 2017	Prov. DKI Jakarta
2	6 Oktober 2017	Kota Surabaya
3	6 Oktober 2017	Kab. Banyuwangi
4	12 Februari 2018	Kota Denpasar
5	12 Februari 2018	Kota Bekasi
6	21 April 2018	Kota Tomohon
7	22 Juni 2018	Kab. Karangasem
8	17 September 2018	Kab. Bandung
9	20 September 2018	Kota Batam
10	27 Desember 2018	Kota Padang
11	28 Desember 2018	Kab. Banyumas
12	28 Desember 2018	Kab. Kulonprogo
13	29 Januari 2019	Kab. Sidoarjo
14	6 Maret 2019	Kota Pekanbaru

No.	Tanggal Peresmian	Lokasi
15	3 Mei 2019	Kota Palopo
16	15 Mei 2019	Kab. Sleman
17	26 Agustus 2019	Kota Bogor
18	13 September 2019	Kab. Probolinggo
19	16 September 2019	Kab. Sumedang
20	19 Desember 2019	Kota Samarinda
21	20 Desember 2019	Kab. Kebumen

Perkembangan MPP kedepan memerlukan perhatian khusus dalam rangka semakin menajamkan fokus penyelenggaraannya agar lebih efektif dalam menyampaikan pelayanan publik kepada masyarakat, antara lain dukungan regulasi berupa peraturan presiden tentang penyelenggaraan mal pelayanan publik, yang khususnya mengatur tentang paket regulasi penyederhanaan perizinan; kejelasan pola dan standar pembangunan mal pelayanan publik, termasuk terkait kewenangan koordinator MPP dan penyediaan SDM; dan dukungan teknologi informasi.

4) Gerakan Indonesia Melayani (GIM)

Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM), mengamanatkan Menteri PANRB untuk mengoordinasikan Program GIM dan bertanggung jawab atas terwujudnya perilaku SDM ASN yang melayani. Kegiatan yang dilakukan diantaranya ikut serta dalam Pekan Kerja Nyata Revolusi Mental (PKNRM) yang tujuannya memasyarakatkan GNRM kepada para pemangku kepentingan (K/L, Pemda, Akademisi, dan LSM).

- Tahun 2017 dilaksanakan tanggal 25 Agustus 2017 di Surakarta, dengan kegiatan Pameran Gerakan Nasional Revolusi Mental, Rembuk Gerakan Indonesia Melayani, Workshop Gerakan Indonesia Melayani.

- Tahun 2018 dilaksanakan tanggal 26 – 28 Oktober 2018 di Manado, dengan kegiatan, penyerahan penghargaan kepada daerah yang telah membentuk MPP, pameran Gerakan Indonesia Melayani, Rembuk Nasional GIM dan *Workshop E-services*.
- Tahun 2019 dilaksanakan tanggal 19-21 September 2019 di Kota Banjarbaru, dengan mengusung tema "Inovasi Pelayanan Publik untuk Indonesia Maju", dengan kegiatan Rembuk Nasional GIM, *LAPOR Goes to Campus*, dan Pameran Gerakan Indonesia Melayani.

I.2. Potensi dan Permasalahan

Dalam upaya menjalankan amanah untuk memberikan pelayanan kepada seluruh Kementerian/Lembaga/Daerah khususnya dalam hal terwujudnya Birokrasi yang berkualitas, kapabel, dan berdaya saing, serta Terwujudnya transformasi Kementerian PANRB, Kementerian PANRB diperhadapkan dengan berbagai permasalahan. Namun, disaat yang bersamaan, Kementerian PANRB juga dituntut harus bisa melihat potensi, kelemahan, peluang serta tantangan jangka menengah yang akan dihadapi.

1.2.1 Tantangan Global

Terkait dengan hal tersebut diatas, Kementerian PANRB memetakan tantangan global yang secara langsung memberikan pengaruh besar terhadap posisi daya saing pemerintah Indonesia di mata dunia.

Tantangan tersebut yaitu adanya berbagai standar global untuk menilai birokrasi dari suatu instansi. Standar global tersebut yaitu: *Global Competitiveness Index*, *Open Government Index*, *Ease of Doing Business*, *Worldwide Government Indicators (WGI)*, *Bureaucracy Index*, dan *Government effectiveness Index*.

Gambar I.5 Ukuran Daya Saing Global



Masing-masing alat ukur ini dijabarkan kedalam komponen-komponen penilaian dengan indikator penilaiannya masing-masing. Berbagai ukuran daya saing global tersebut akan dijelaskan di bab ini. Ukuran-ukuran daya saing global ini menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena dampak dari tata kelola pemerintah menjadi ukuran internasional. Salah satu dampaknya yaitu, Indonesia menjadi negara yang kurang diminati investor dikarenakan birokrasi Indonesia dinilai berbelit-belit dan lamban. Dengan dilakukannya reformasi birokrasi, diharapkan peringkat Indonesia pada setiap indeks daya saing tersebut menjadi meningkat, sehingga akan menarik para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

Global Competitiveness Index (GCI)

World Economic Forum (WEF) mendefinisikan daya saing sebagai seperangkat kelembagaan, kebijakan, dan faktor-faktor lainnya yang menentukan tingkat produktivitas suatu Negara, dan kondisi dari institusi publik di Negara yang bersangkutan dan kondisi teknis lainnya. Setiap tahun *World Economic Forum* menerbitkan laporan pemeringkatan negara dengan menggunakan indeks daya saing global atau *Global Competitiveness Index* (GCI). GCI merupakan

ukuran daya saing setiap negara dengan menggunakan 126 indikator yang dikelompokkan ke dalam 12 pilar. Pada tahun 2018, WEF memperkenalkan index baru, yakni *Global Competitiveness Index* 4.0 demi mengakomodir revolusi industri gelombang keempat yang saat ini sedang terjadi. Dari index terbaru tersebut, terdapat 12 pilar yang menjadi ukuran, yaitu:² Kelembagaan; Infrastruktur; Kesiapan teknologi terkait informasi dan komunikasi; Stabilitas lingkungan makro ekonomi; Tingkat kesehatan; Tingkat keahlian; Pasar barang; Pasar tenaga kerja; Sistem keuangan; Ukuran pasar; Tingkat dinamisme bisnis; dan Kemampuan berinovasi.

Posisi Indonesia dalam *Global Competitiveness Index* (GCI) mengalami peningkatan. Peringkat Indonesia naik 11 poin dari sebelumnya di posisi 47 pada tahun 2017 menjadi peringkat 45 di tahun 2018. Perbaikan efisiensi pemerintah dan bisnis serta pembangunan infrastruktur merupakan faktor yang berkontribusi dalam kemajuan daya saing Indonesia. Walaupun indikator penilaian dari *Global Competitiveness Index* (GCI) ini tidak hanya mengukur praktik Lembaga/birokrasi saja namun secara tidak langsung, 11 pilar lainnya juga merupakan dampak dari praktik kelembagaan/birokrasi yang akuntabel. Namun demikian Pemerintah Indonesia perlu untuk mawas diri, karena berdasarkan ranking terbaru yang dikeluarkan oleh WEF, Indonesia mengalami penurunan ranking sebanyak lima tingkat, yakni menjadi ranking 50 di tahun 2019.

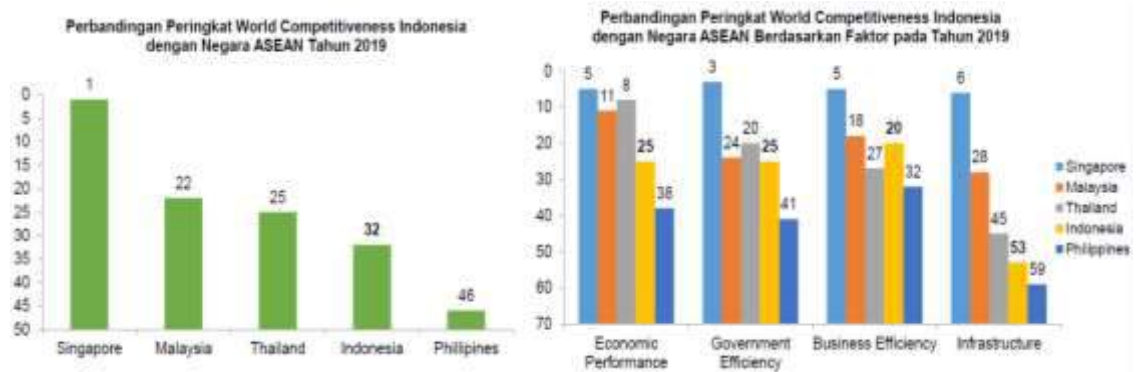
² *The Global Competitiveness Report*, World Economic Forum, 2019

World Competitiveness Ranking

Salah satu yang dapat memberikan gambaran mengenai tantangan global tentang akuntabilitas instansi yakni *World Competitiveness Ranking*. *World Competitiveness Rangking* merupakan pemeringkatan daya saing dari 63 negara yang dipublikasikan oleh IMD (*Internasional Institute for Management Development*) yang dilakukan sejak tahun 1989, yang mengukur 4 faktor atau indikator utamanya yaitu *Economic performance, government efficiency, business efficiency, dan infrastructure*. Indonesia dan beberapa negara Asean lainnya seperti Singapore, Malaysia, Thailand, dan Philippines juga merupakan beberapa negara yang dievaluasi pada IMD *World Competitiveness Rangking*.

Posisi daya saing Indonesia pada *World Competitiveness Rangking* dalam 10 (sepuluh) tahun terakhir (2010-2019) cenderung berfluktuasi. Capaian paling rendah yang diperoleh Indonesia terjadi pada tahun 2016 yaitu berada di peringkat ke 48 (empat puluh delapan), dan capaian paling tinggi Indonesia paling tinggi diperoleh pada tahun 2019 yaitu berada di posisi 32 (tiga puluh dua). Hal ini menjadi perhatian penting pemerintah, khususnya bagi Kementerian PANRB dimana sebagai kementerian yang membidangi tentang akuntabilitas instansi pemerintah, Kementerian PANRB dituntut untuk dapat meningkatkan rangking Indonesia melalui berbagai kebijakan yang dibuat. Hal ini menjadi penting dikarenakan penurunan peringkat yang terjadi di tahun 2016 disebabkan oleh permasalahan kelembagaan. Meskipun pemerintah telah menerbitkan 13 paket kebijakan ekonomi, hal tersebut tidak dibarengi dengan pelaksanaan paket deregulasinya. Disamping itu, terdapat factor menurunnya daya saing tenaga kerja dan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja.

**Gambar I.6 Peringkat Indonesia dan Negara Asean Lainnya Pada
World Competitiveness Ranking Tahun 2019**



The Worldwide Governance Indicators

Worldwide Governance Indicators (WGI) mengukur tata kelola pemerintah dari 6 dimensi tata kelola yang luas. Enam dimensi pengukuran tersebut yaitu *Voice and Accountability*, *Political Stability and Absence of Violence/Terrorism*, *Government Effectiveness*, *Regulatory Quality*, *Rule of Law*, dan *Control of Corruption*. Dalam salah satu dimensi pengukurannya yaitu *government effectiveness*, pengukurannya dilakukan terhadap kualitas layanan publik, kualitas layanan sipil dan tingkat kemandirian dari tekanan politik, kualitas formulasi dan implementasi kebijakan, dan kredibilitas komitmen pemerintah terhadap kebijakan tersebut.

Fokus kemudian diarahkan kepada salah satu indikator yang menilai tentang efektifitas pemerintah yang terkait erat dengan tugas dan fungsi Kementerian PANRB. Untuk Indikator tersebut, Indonesia meraih total poin 52,88 dari keseluruhan 100 poin. Jika efektifitas pemerintah nilainya masih diangka 52,88 dapat diartikan bahwa masih banyak hal yang harus dibenahi dari segi praktik birokrasi di negara Indonesia. Hal tersebut kemudian menjadi perhatian

penting karena cara mengetahui seberapa efektifnya pemerintah Indonesia, salah satunya yaitu dengan melihat peringkat Indonesia dibanding dengan negara-negara lain di dunia. Tantangan kedepan yang harus diperhatikan yaitu pemerintah Indonesia perlu untuk meningkatkan efektifitas pemerintahannya khususnya dalam hal praktik layanan publik, kualitas dari layanan sipil, kualitas serta implementasi dari kebijakan serta komitmen pemerintah terhadap kebijakan tersebut.

Government Effectiveness Index

Government Effectiveness Index merupakan indicator yang mengukur tentang efektifitas dari pemerintah secara keseluruhan. Dalam pengukurannya, indeks ini dibagi kedalam enam elemen. Elemen-elemen tersebut yaitu kualitas pelayanan publik, kualitas birokrasi, tingkat independensi SDM, paratur dan tekanan politik, kualitas formulasi dan implementasi kebijakan, serta kredibilitas komitmen pemerintah terhadap suatu kebijakan. Pada dasarnya indeks tersebut diarahkan agar ada upaya untuk melakukan perbaikan terhadap birokrasi. Indonesia sendiri telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan peringkatnya dalam *Government Effectiveness Index*. Posisi Indonesia pada *Government Effectiveness Index* terus mengalami peningkatan, dari peringkat 103 pada tahun 2015 menjadi peringkat 86 pada tahun 2016 atau naik 17 peringkat.

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai langkah telah dilakukan oleh pemerintah untuk memperbaiki kinerja birokrasi melalui penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) seperti *e-procurement*, penguatan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas layanan publik, serta kebijakan Satu Data dan Satu Peta.

Ease of Doing Business

Ease of Doing Business merupakan indeks atau suatu tolak ukur dalam bentuk ranking antar negara yang mana ranking tersebut didasarkan tingkat kompleksitas dari perangkat hukum yang memengaruhi lingkungan bisnis di negara tersebut. Di Indonesia, perangkat hukum yang dimaksud adalah hukum normatif dan penegakkan dari hukum tersebut. Hukum-hukum yang dimaksud antara lain hukum ketenagakerjaan, hukum agraria, hukum pajak, hukum bisnis, dan lain sebagainya. Indeks ini terdiri dari 10 indikator yaitu: permulaan bisnis, pengurusan izin kontruksi, akses listrik, pendaftaran properti, akses kredit, perlindungan investor minoritas, pembayaran pajak, perdagangan lintas batas, penegakan kontrak, penyelesaian pailit, peraturan pasar tenaga kerja.

Gambar I.7 11 Indikator *Ease of doing Bussiness*

What <i>Doing Business</i> measures—11 areas of business regulation	
Indicator set	What is measured
Starting a business	Procedures, time, cost and paid-in minimum capital to start a limited liability company for men and women
Dealing with construction permits	Procedures, time and cost to complete all formalities to build a warehouse and the quality control and safety mechanisms in the construction permitting system
Getting electricity	Procedures, time and cost to get connected to the electrical grid, the reliability of the electricity supply and the transparency of tariffs
Registering property	Procedures, time and cost to transfer a property and the quality of the land administration system for men and women
Getting credit	Movable collateral laws and credit information systems
Protecting minority investors	Minority shareholders' rights in related-party transactions and in corporate governance
Paying taxes	Payments, time and total tax and contribution rate for a firm to comply with all tax regulations as well as postfiling processes
Trading across borders	Time and cost to export the product of comparative advantage and import auto parts
Enforcing contracts	Time and cost to resolve a commercial dispute and the quality of judicial processes for men and women
Resolving insolvency	Time, cost, outcome and recovery rate for a commercial insolvency and the strength of the legal framework for insolvency
Labor market regulation	Flexibility in employment regulation and aspects of job quality

Pada tahun 2019, Indonesia berada di peringkat 73 dari total 190 negara pada ranking *ease of doing business* dengan skor 69,6 dari skala 100. Skor tersebut telah mengalami peningkatan sebesar 1,64 dibandingkan dengan skor tahun sebelumnya walaupun tidak mengubah ranking dari Indonesia secara keseluruhan. Ranking yang stagnan ini disebabkan oleh masih kakunya hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang mengatur mengenai masalah pengupahan. Selain masalah perangkat hukum yang masih kaku, ranking yang stagnan juga dipengaruhi oleh masih lambatnya prosedur-prosedur yang harus dilalui dalam mendirikan sebuah perseroan terbatas. Ini merupakan tantangan bagi Kementerian PANRB agar dapat membuat kebijakan-kebijakan yang diberlakukan bagi kementerian lain untuk mengurangi keterlambatan-keterlambatan prosedur. Hal ini akan berdampak pada ketertarikan investor untuk membangun bisnis di Indonesia.

Lebih lanjut, Pemerintah Indonesia sangat serius dalam membenahi aspek ini. Salah satu alasannya adalah karena Presiden menargetkan bahwa pada tahun 2020, Indonesia berada pada peringkat 40. Demi mewujudkan target tersebut, Pemerintah Indonesia telah mengupayakan program pemangkasan eselon menjadi dua level saja. Hal ini berdasarkan pada pidato Presiden Jokowi pada tanggal 20 Oktober 2019. Pemangkasan eselon ini dilakukan dengan tujuan demi terciptanya percepatan pengambilan keputusan pemerintah, yang secara tidak langsung akan mempermudah investor untuk membangun bisnis di Indonesia.

Open Government Index

Open Government Index merupakan indikator yang mengukur keterbukaan pemerintah berdasarkan pengalaman dan persepsi masyarakat umum di 102 negara. Indeks *Open Government* itu sendiri terdiri dari empat dimensi: undang-undang yang dipublikasikan dan data pemerintah, hak atas informasi, partisipasi masyarakat, dan mekanisme pengaduan. *Open government* ini dimaknai sebagai transparansi dari tindakan pemerintah, akses terhadap layanan dan informasi dari pemerintah, sert ketanggapan pemerintah terhadap ide-ide baru, permintaan dan kebutuhan.

Secara umum, ada tuntutan tidak langsung kepada pemerintah yaitu untuk meningkatkan kualitas kehidupan demokratis dalam sebuah negara untuk memperbaiki pemenuhan kebutuhan rakyat. *Open government index* mengukur capaian dari empat dimensi dari berbagai negara. Indonesia menduduki urutan ke-61 di tahun 2018. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Kementerian PANRB untuk meningkatkan kualitas kebijakan pemerintah. Pengalaman dari berbagai negara yang masuk dalam pemeringkatan *open government* menunjukkan bahwa terdapat tiga elemen penting bagi pelaksanaan agenda *open government* yang dipimpin oleh pemerintah pusat secara efektif dan efisien. Diantaranya yaitu dalam rangka melaksanakan kebijakan keterbukaan pemerintah (*open government*) agar berhasil dan berlanjut dalam jangka waktu yang panjang, pemerintah pusat perlu memiliki mekanisme kelembagaan, termasuk sumber daya manusia dan keuangan, serta prosedur pengawasan dan evaluasi yang memadai.

Bureaucracy Index

Bureaucracy Index (selanjutnya disebut Indeks Birokrasi) merupakan suatu metode kuantitatif sederhana dan transparan yang dapat digunakan oleh suatu badan usaha untuk mengukur seberapa besar sumber daya yang dikeluarkan untuk melakukan suatu kewajiban terhadap negara melalui birokrasi yang rumit. Metode ini pertama kali digunakan untuk mengukur seberapa besar sumber daya yang dikeluarkan oleh suatu badan usaha dalam mengurus kewajiban mereka terhadap negara. Dalam mengukur indeks birokrasi, tidak ada metode yang pasti dalam menentukan hal tersebut. Hal ini dikarenakan karakteristik setiap negara berbeda. Namun terdapat tiga hal yang pasti diukur dalam menentukan besarnya indeks birokrasi suatu negara, antara lain: *Time*, *Tasks*, dan *Cost*. Yang dimaksud dengan *time* adalah ukuran seberapa banyak waktu (dalam jam) yang dihabiskan oleh suatu badan usaha dalam memenuhi kewajiban birokrasi. Yang dimaksud dengan *tasks* adalah seberapa banyak hal-hal yang perlu untuk dilakukan atau seberapa banyak dokumen yang perlu diisi oleh suatu badan usaha untuk memenuhi kewajiban birokrasi badan usaha tersebut dalam satu tahun. Sedangkan yang dimaksud dengan *cost* adalah seberapa banyak uang yang harus dikeluarkan oleh badan usaha dalam memenuhi kewajiban birokrasinya. Dapat dipahami bahwa ini merupakan salah satu tolak ukur dari *ease of doing business* di Indonesia.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Tantangan lain yang perlu untuk diberi perhatian penting oleh Kementerian PANRB yaitu program *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan 17 tujuan dengan 169 capaian yang terukur dan tenggat yang telah ditentukan oleh PBB sebagai agenda dunia pembangunan untuk

kemaslahatan manusia dan planet bumi. Tujuh belas tujuan dengan 169 sasaran diharapkan dapat menjawab ketertinggalan pembangunan negara-negara di seluruh dunia, baik di negara maju (konsumsi dan produksi yang berlebihan, serta ketimpangan) dan negara-negara berkembang (kemiskinan, kesehatan, pendidikan, perlindungan ekosistem laut dan hutan, perkotaan, sanitasi dan ketersediaan air minum).

Indonesia telah berkomitmen untuk menerapkan tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang menjadi agenda internasional berkaitan dengan lingkungan, sosial dan ekonomi. Di dalam konteks desentralisasi yang berlaku di Indonesia, maka pemerintah daerah (Pemda) memainkan peran strategis dalam pencapaian SDGs tersebut. Keberhasilan tujuan SDGs membutuhkan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan yakni pemerintah pusat dan pemerintah daerah, pelaku usaha, akademisi dan praktisi, serta organisasi masyarakat.

Peran strategis pemerintah daerah dalam pencapaian SDGs sangat penting untuk memastikan implementasi pelayanan publik dan indikator SDGs berjalan baik di tingkat lokal. Salah satu keterlibatan daerah adalah dalam penyusunan dokumen Rencana Aksi Daerah (RAD) SDGs oleh gubernur yang melibatkan walikota dan bupati sesuai amanah Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 59 tahun 2017 tentang Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

Gambar I.8. 17 Tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs)



Kementerian PAN RB menaruh perhatian penting terhadap pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Beberapa upaya telah dilakukan, namun program SDGs sendiri menjadi tantangan tersendiri bagi Kementerian PANRB dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan juga pencapaian indikator SDGs lainnya. Selain itu, Indonesia yang diwakili oleh BPK selaku lembaga yang berperan mengawal pelaksanaan SDGs di Indonesia menyatakan bahwa kesatuan data dan penggunaan sumber daya yang efektif merupakan salah satu syarat berhasilnya pencapaian SDGs.³ Berdasarkan hal yang demikian, maka Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Peraturan Presiden No. 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia. Perpres ini memegang peranan penting untuk menjamin ketersediaan satu data yang akan menekan ego sektoral dari setiap

³ Disampaikan dalam High Level Political Forum on Sustainable Development Goals (HLPF on SDGs) pada tanggal 15-16 Juli 2019 sebagai *Voluntary National Reviews*.

kementerian dan akan memudahkan BPK dalam mengawasi pelaksanaan SDGs di Indonesia.⁴

1.2.2 Arah Pembangunan Nasional

Sesuai arahan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

RPJMN 2020-2024 dilaksanakan pada periode kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin dengan visi "Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Visi tersebut diwujudkan melalui 9 (sembilan) Misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua.

⁴ *BPK Kawal SDGs*, Badan Pengawas Keuangan, 2019

Gambar I.9 Misi Presiden dan Wakil Presiden 2019-2024



RPJMN 2020-2024 merupakan titik tolak untuk mencapai sasaran Visi Indonesia 2045 yaitu Indonesia Maju. Untuk itu, penguatan proses transformasi ekonomi dalam rangka mencapai tujuan pembangunan tahun 2045 menjadi fokus utama dalam rangka pencapaian infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik.

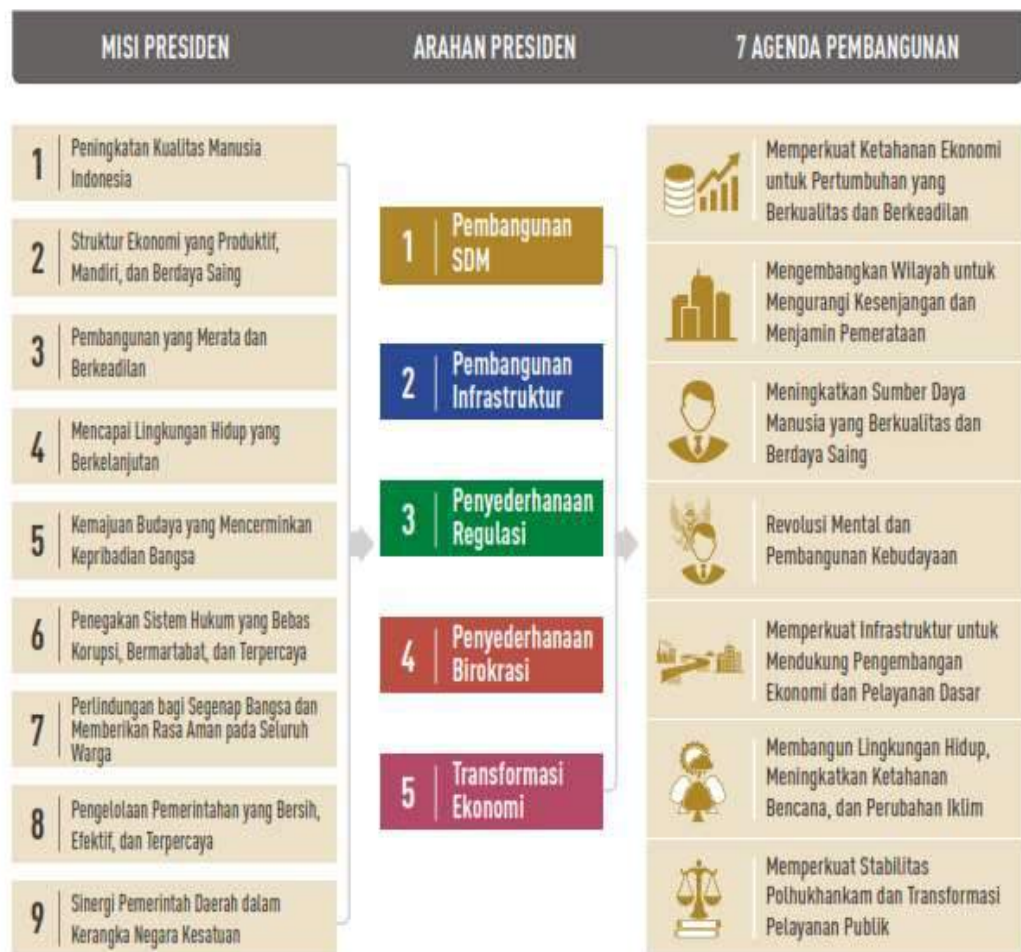
Selain visi dan misi tersebut, Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

Gambar I.10 5 Arahan Presiden



RPJPN 2005 – 2025, Visi Indonesia 2045, dan Visi Misi Presiden menjadi landasan utama penyusunan RPJMN 2020–2024, yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam 7 agenda pembangunan sesuai kerangka pikir pada Gambar I.12.

Gambar I.11 Kerangka Pikir Agenda Pembangunan Nasional



Tujuh agenda pembangunan RPJMN IV tahun 2020-2024 yaitu pertama, memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; kedua, mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; ketiga, meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing; keempat, revolusi mental dan pembangunan kebudayaan; kelima, memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; keenam, membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; dan ketujuh, memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Dari ketujuh pilar pembangunan nasional tersebut, peranan dari Kementerian PANRB secara langsung ada pada pilar ke tujuh yaitu memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik. Pada upaya menegakkan pilar ketujuh ini, pemerintah kemudian menetapkan bahwa terdapat satu program prioritas, yakni Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola. Program prioritas ini kemudian akan ditopang dengan empat kegiatan prioritas, yaitu: Penguatan implementasi manajemen ASN; Penataaan kelembagaan dan proses bisnis; Reformasi sistem akuntabilitas kinerja; Transformasi pelayanan publik.

Walaupun demikian, enam pilar pembangunan nasional lainnya tidak lepas dari perananan Kementerian PANRB dalam membuat kebijakan nasionalnya. Dengan kata lain, jika kementerian/lembaga/pemda melaksanakan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian PANRB, maka secara langsung akan berdampak kepada *outcome* serta *impact* dari kementerian/lembaga/pemda itu sendiri. Secara keseluruhan, jika seluruh kementerian/lembaga/pemda menerapkan reformasi birokrasi serta menerapkan kebijakan tersebut maka nilai indeks birokrasi Indonesia ditingkat internasional dapat meningkat.

1.2.3 Isu Strategis

Kementerian PANRB memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional dan daerah. Untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan tujuan negara, diperlukan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Namun, menurut dokumen RPJMN 2020-2024 terdapat beberapa permasalahan yang menjadi isu strategis selama 5 tahun ke depan.

Pertama, terkait dengan profesionalitas AS, data KASN menunjukkan bahwa dari 34 Kementerian baru 6 Kementerian yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik, yaitu Kementerian Keuangan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian BUMN dan Kementerian Pertanian.

Kedua, dari sisi kelembagaan, hasil dari beberapa beberapa kajian menunjukkan bahwa tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga pemerintah pusat (Kementerian, LPNK, LNS) masih terjadi. Tumpang tindih tersebut disebabkan karena belum adanya penataan tugas dan fungsi dari lembaga-lembaga tersebut. Lebih lanjut, fragmentasi tugas dan fungsi tersebut mempersulit pola koordinasi antar lembaga sehingga tatakelola menjadi tidak efektif. Salah satu upaya untuk mengatasi persoalan koordinasi tersebut adalah dengan menerapkan elektronifikasi proses bisnis pemerintahan melalui SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik). Tantangan ke depan adalah mewujudkan penerapan SPBE secara terintegrasi, baik dari sisi tatakelola, aplikasi, maupun infrastruktur.

Ketiga, dari sisi akuntabilitas. Data dari Kementerian PANRB menunjukan bahwa pada tahun 2018, nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional adalah sebesar 64,19 dalam kategori "Baik". Walaupun demikian, realisasi tersebut masih belum mencapai target dari nilai rata-rata nasional yakni sebesar 70 atau hanya mencapai realisasi sebesar 91,7%. Namun angka tersebut mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2017. Pada tahun 2017, tingkat capaian akuntabilitas kinerja rata-rata nasional adalah sebesar 61,55 atau mengalami peningkatan sebesar 2,64 dari tahun 2017. Melihat tren peningkatan yang demikian, maka Kementerian PANRB perlu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target untuk Renstra 2019, yakni sebesar 75.

Lebih lanjut mengenai akuntabilitas, data dari BPK tahun 2018 menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kelemahan sistem pengendalian intern, permasalahan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta permasalahan ketidakhematan, ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Selain itu, diperlukan suatu sistem manajemen kinerja kelembagaan yang efektif, handal, dan didukung dengan implementasi sistem integritas. Keempat isu strategis nasional tersebut ditampilkan pada gambar dibawah ini.

Keempat, pada aspek pelayanan publik, Kementerian PANRB RI menyadari bahwa dalam upaya membangun kepercayaan publik, maka pemerintah perlu membangun layanan pengaduan antara pemerintah dengan masyarakat. Pengaduan masyarakat merupakan bagian dari kontribusi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Kementerian PANRB pun menyadari bahwa saat ini era sudah bergeser ke arah teknologi dan digitalisasi. Untuk itu, maka Kementerian PANRB meluncurkan suatu saluran yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk mengajukan laporan terkait pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah bernama LAPOR! Pemanfaatan LAPOR! Ini diharapkan akan mendukung proses percepatan pencapaian hasil dari pembangunan untuk mendukung pengembangan kesejahteraan masyarakat

Kebutuhan akan LAPOR! Ini juga berdasarkan pada data dari Ombudsman. Data dari Ombudsman menunjukkan bahwa jumlah pengaduan masyarakat atas kinerja pelayanan masih cukup besar. Pada tahun 2015 terdapat 6.859 pengaduan yang disampaikan kepada Ombudsman dan meningkat menjadi 8.314 pada tahun 2018. Salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja layanan adalah perluasan penerapan pelayanan secara terpadu yang mengintegrasikan berbagai layanan sektoral dan antar level pemerintahan, serta replikasi inovasi pelayanan publik.

Beberapa potensi dan permasalahan yang dihadapi oleh Kementerian PANRB dapat berasal dari internal maupun eksternal Kementerian. Potensi dan permasalahan Kementerian PANRB akan dikelompokkan dalam 5 (lima) isu besaran, yaitu: Isu reformasi birokrasi, akuntabilitas aparatur dan pengawasan, isu aparatur sipil negara, isu kelembagaan dan tata laksana, isu Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), dan isu layanan publik.

1. Isu Aparatur Sipil Negara (ASN)

- a. Belum Terbangunnya budaya kerja (produktif) aparatur;
- b. Rendahnya Profesional, kompetensi dan tingkat pendidikan, kualitas, kinerja, dan integritas ASN;
- c. Heterogenitas permasalahan ASN di daerah belum mendapat respon afirmatif ataupun asimetris dari UU ASN;
- d. Belum sinkronnya kompetensi dan penempatan dengan kebutuhan pembangunan;
- e. Missmatch ASN dan Kebutuhan Pembangunan Potensi Daerah;
- f. Belum optimalnya manajemen ASN berbasis sistem merit;
- g. Belum terpenuhinya kebutuhan regulasi pelaksanaan UU ASN;
- h. Tenaga Administrasi mendominasi postur ASN.

2. Isu Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Aparatur

- a. Rendahnya faktor kepemimpinan dan komitmen terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada K/L/D;
- b. Road Map Reformasi Birokrasi masih belum berjalan sesuai dengan rencana baik di tingkat pusat maupun daerah;
- c. Besarnya pengaruh politik di birokrasi;
- d. Manajemen Perubahan belum berjalan dengan baik baik di Pusat dan Pemda;

- e. Individu dan Organisasi mengetahui Program dan Aksi yang perlu dilakukan, tetapi "Belum Tentu Semuanya Mencapai Hasil yang Diinginkan secara Tepat, Efektif dan Efisien".
3. Isu Kelembagaan dan Tata Laksana
- a. Penataan organisasi masih bersifat internal, administratif, dan parsial belum menyentuh esensi *external outcome*;
 - b. Banyak tingkatan dalam struktur organisasi sehingga pengambilan keputusan lambat;
 - c. Desain kelembagaan K/L belum disesuaikan dengan dinamika penyelenggaraan pemerintahan;
 - d. Proses Bisnis Inter dan Antar Pemerintahan belum optimal dan berjalan sendiri-sendiri;
 - e. Desain organisasi Pemda belum bersifat asimetris /afirmatif terhadap permasalahan dan prioritas pembangunan daerah;
 - f. Adanya pembentukan lembaga yang lebih mengakomodasi kepentingan politik;
 - g. Kelembagaan yang "*overlapping*" dan hubungan kerja yang *silo* (ego sektoral);
 - h. Lemahnya koordinasi dan kolaborasi antar lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.
4. Isu Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
- a. Belum adanya Tata Kelola SPBE yang terpadu;
 - b. Model *e-government* masih didominasi perspektif *provider* tunggal dan tidak terintegrasi;
 - c. Revolusi TIK dan industri menuntut dipenuhinya layanan yang cerdas;
 - d. Perlunya internalisasi budaya penerapan sistem/aplikasi pendukung layanan dalam organisasi.

5. Isu Layanan Publik

- a. Standar pelayanan publik belum secara menyeluruh diimplementasikan oleh penyelenggara pelayanan sehingga belum terwujudnya kepastian layanan bagi masyarakat, serta rentan terjadinya mal-administrasi yang berpotensi pungli atau KKN;
- b. Masih banyaknya inovasi pelayanan publik yang belum berimplikasi pada perbaikan pelayanan secara menyeluruh, sehingga berdampak pada rendahnya capaian *external outcome*;
- c. Masih banyaknya pengaduan pelayanan publik melalui aplikasi LAPOR!SP4N yang belum sepenuhnya ditindaklanjuti oleh penyelenggara pelayanan, sehingga berimplikasi pada rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah;
- d. Masih rendahnya pelibatan masyarakat (individu, kelompok, swasta) terhadap penyelenggaraan pelayanan, terutama desain pelayanan publik termasuk model e-government yang berorientasi pada kebutuhan layanan masyarakat;
- e. Belum sepenuhnya terbangun integrasi sistem layanan publik antar unit pelayanan, instansi dan pelaku usaha (BUMN dan Swasta), masih terbatas pada infrastruktur ruang layanan (MPP);
- f. Belum sepenuhnya terbangun budaya/mindset melayani (*hospitality*) pada ASN penyelenggara pelayanan, sehingga belum menciptakan kenyamanan bagi masyarakat.



BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN STRATEGIS

BAB II Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

II.1 Visi Kementerian PANRB

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Selain itu, visi juga harus memberikan gambaran konsistensi kinerja Kementerian selama 5 (lima) tahun mendatang serta gambaran menyeluruh mengenai peranan dan fungsi suatu organisasi. Visi adalah suatu pandangan jauh ke depan mengenai cita dan citra yang ingin diwujudkan suatu institusi/organisasi pada masa yang akan datang sehingga dapat menjawab pertanyaan institusi/organisasi ingin menjadi seperti apakah kita?⁵

Sesuai dengan arahan Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna tanggal 24 Oktober 2019 bahwa tidak ada Visi dan Misi Menteri/Pimpinan Lembaga dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Arahan tersebut ditegaskan kembali oleh Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna mengenai RPJMN tanggal 14 November 2019 yang menugaskan Kementerian PPN/Bappenas sebagai *clearing house* untuk melihat konsistensi antara Renstra K/L, RPJMN serta Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden.

⁵ Fred David, *Strategic Management Concepts & Cases*, (Boston: Pearson Academic, 2012)

Selanjutnya sesuai dengan arahan dari Menteri PPN/Bappenas maka untuk penyelarasan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden dalam Dokumen Renstra Kementerian/Lembaga maka Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut:

"Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong"

II.2 Misi Kementerian PANRB

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi harus memberikan gambaran mengenai rumusan umum upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.⁶ Misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa.⁷ Misi adalah tindakan strategis untuk meraih

⁶ Indonesia (2), *Op. Cit.*

⁷ Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 46-47.

visi organisasi.⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Dalam operasionalnya, orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi interpretasi visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian visi.

Dalam rangka mewujudkan visi "Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong", Presiden dan Wakil Presiden memiliki 9 (sembilan) misi, yaitu:

1. Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia;
2. Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing;
3. Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan;
4. Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan;
5. Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa;
6. Penegakkan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya;
7. Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga;
8. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya; dan
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan.

Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:

⁸ Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, "A Theory of Goal Setting & Task Performance", dalam *The Academy of Management Review*, (University of Toronto, 1991).

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – *digital bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

II.3 Nilai-nilai Kementerian PANRB

Untuk mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, Kementerian PANRB sebagai kementerian yang membidangi tentang pendayagunaan aparatur negara, berperan sebagai *prime mover* dalam mendorong profesionalisme dan integritas dari aparatur negaranya agar mencapai pemerintahan yang berkelas dunia. Dalam mewujudkan Kementerian PANRB sebagai institusi pemerintahan yang berkelas dunia, Kementerian PANRB melakukan pembenahan birokrasi internal, menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping berbasis elektronik. Membangun SDM, mengembangkan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah, menciptakan sistem pengawasan, mewujudkan pelayanan publik dan meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

Nilai-nilai organisasi merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Definisi nilai menurut beberapa ahli yaitu, nilai adalah

sebuah konsepsi dari apa yang diinginkan dan mempengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan terhadap cara dan juga tujuan yang ingin dicapai.⁹ Nilai adalah sebuah patokan yang bersifat normatif dan dapat mempengaruhi manusia dalam menentukan sebuah pilihan.¹⁰

Kementerian PANRB menetapkan nilai-nilai yang menjadi dasar dan pondasi bagi institusi Kementerian PANRB, pimpinan dan seluruh pegawai dalam mengabdikan, bekerja, dan bersikap, yaitu:

1. Integritas

Dalam integritas terkandung makna bahwa dalam ASN Kementerian PANRB harus melaksanakan tugas dengan jujur serta konsisten antara perkataan dengan perbuatan, berperilaku terpuji, disiplin dan penuh dedikasi berdasarkan norma dan etika.

2. Profesional

Dalam profesionalisme terkandung makna bahwa dalam bekerja, pimpinan dan seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian) dan inovatif untuk mencapai hasil prima melalui kerja sama.

3. Akuntabel

Dalam akuntabel terkandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil.

⁹ Florence Kluckhohn dan Fred Strodtbeck, *Variations in Value Orientations*, (Oxford: Peterson, 1961)

¹⁰ Joel Kupperman, *Value... and What Follows*, (Oxford: Oxford University Press, 1998)

4. **Melayani**

Melayani terkandung makna bahwa dalam bekerja seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus menempatkan Kementerian/Lembaga/Pemda lain sebagai pihak yang harus didahulukan.

5. **Kolaboratif**

Kolaboratif mengandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di Kementerian PANRB saling membuka diri, menerima pendapat orang lain dan saling menghargai.

6. **Inovatif**

Inovatif mengandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di Kementerian PANRB melakukannya dengan cara yang baru, kreatif, inventif, dan imajinatif, mengikuti perkembangan terkini, tidak anti terhadap perubahan.

7. **Kesempurnaan (Komitmen pada Kualitas)**

Dalam kesempurnaan mengandung makna bahwa dalam bekerja, dibutuhkan ketekunan sekaligus ketepatan, agar menghasilkan keluaran yang maksimal, dengan tingkat kesalahan nol persen.

II.4 Tujuan Kementerian PANRB

Tujuan dan sasaran strategis Kementerian PANRB disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang akan dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi Kementerian PANRB yang ditujukan untuk mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden. Untuk periode 2020-2024, Kementerian PANRB menetapkan Tujuan sebagai berikut:

Tujuan 1:

“Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing”

Melalui tujuan ini Kementerian PANRB melakukan upaya-upaya lanjutan untuk menciptakan birokrasi yang memiliki kemampuan yang andal dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan menyikapi era disrupsi. Birokrasi diartikan secara luas yaitu keseluruhan sistem yang menjalankan tugas fungsi negara yaitu lembaga/organisasi, SDM, dan manajemen sektor publik yang diarahkan untuk dapat bersaing dengan kemajuan bangsa dan negara lain di tingkat dunia.

Pencapaian tujuan pertama ini akan diukur dengan indikator nilai pelaksanaan RB Nasional yang merupakan gambaran pelaksanaan RB seluruh instansi pemerintah baik K/L, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Tujuan 2:

“Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan kapabel”

Tujuan yang kedua ini diarahkan untuk pembangunan Kementerian PANRB ke “dalam” atau internal, agar Kementerian PANRB sebagai salah satu instansi pemerintah juga dapat mendukung pencapaian tujuan Kementerian PANRB secara nasional, yaitu untuk mewujudkan kelembagaan,

SDM, penerapan manajemen sektor publik, dan pelayanan publik yang sesuai standar nasional.

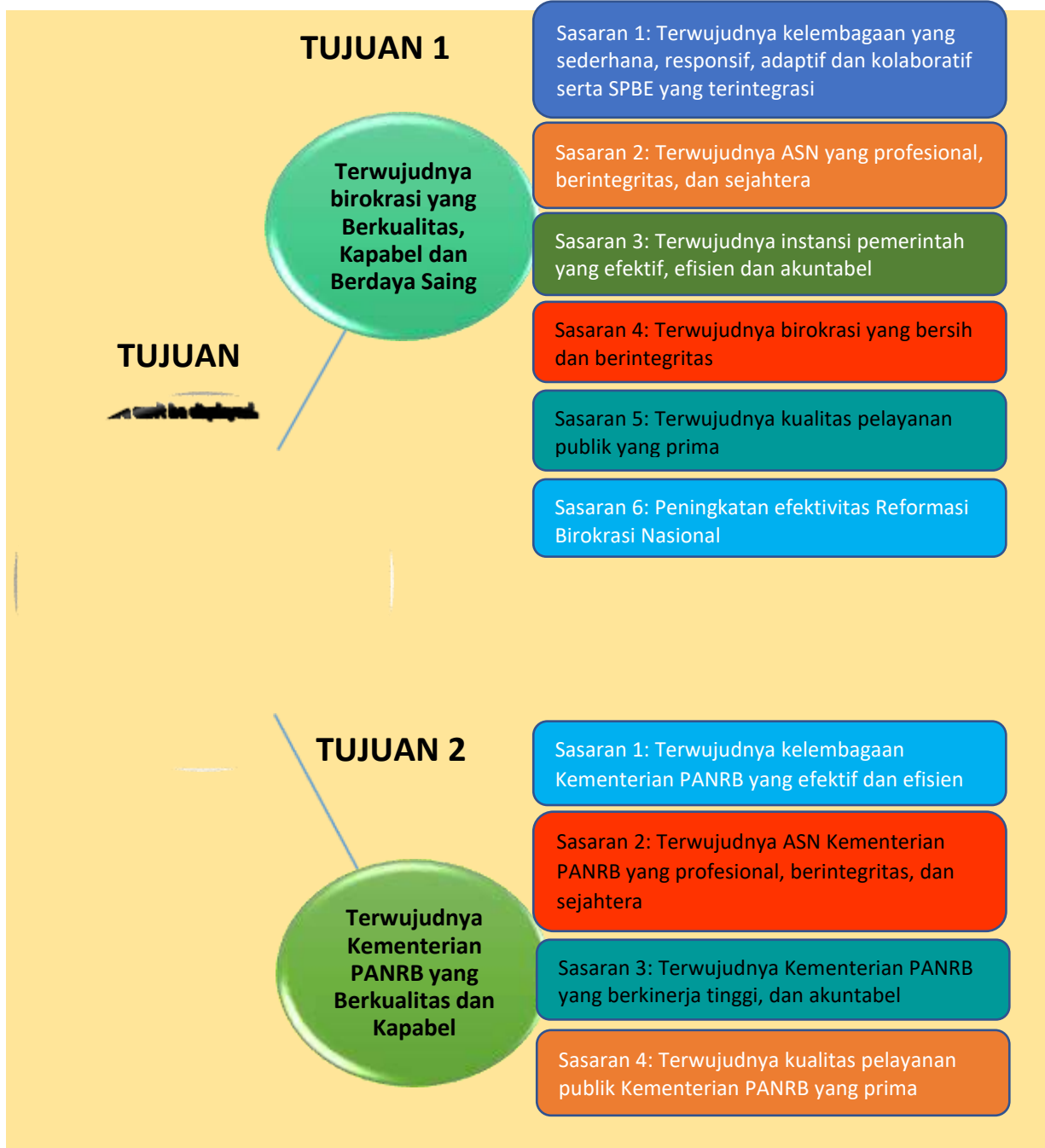
Pencapaian tujuan kedua ini akan diukur melalui indikator kinerja "Nilai Pelaksanaan RB Kementerian PANRB" yang merupakan cerminan pencapaian dari seluruh elemen di Kementerian PANRB dalam melaksanakan rencana aksi pada delapan area perubahan yang dimandatkan dalam roadmap RB nasional.

II.5 Sasaran Strategis Kementerian PANRB

Sasaran Strategis Kementerian PANRB merupakan keinginan yang diinginkan dapat dicapai secara nyata oleh Kementerian PANRB yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program.

Kementerian PANRB menjabarkan 2 (dua) tujuan ke dalam beberapa sasaran strategis, masing-masing memiliki 6 (enam) dan 4 (empat) sasaran strategis. Sasaran Strategis tersebut kemudian dilengkapi dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kementerian PANRB yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis Kementerian PANRB. Keterkaitan antara Sasaran Strategis Kementerian PANRB dengan Tujuan Kementerian PANRB akan digambarkan dalam gambar dibawah ini.

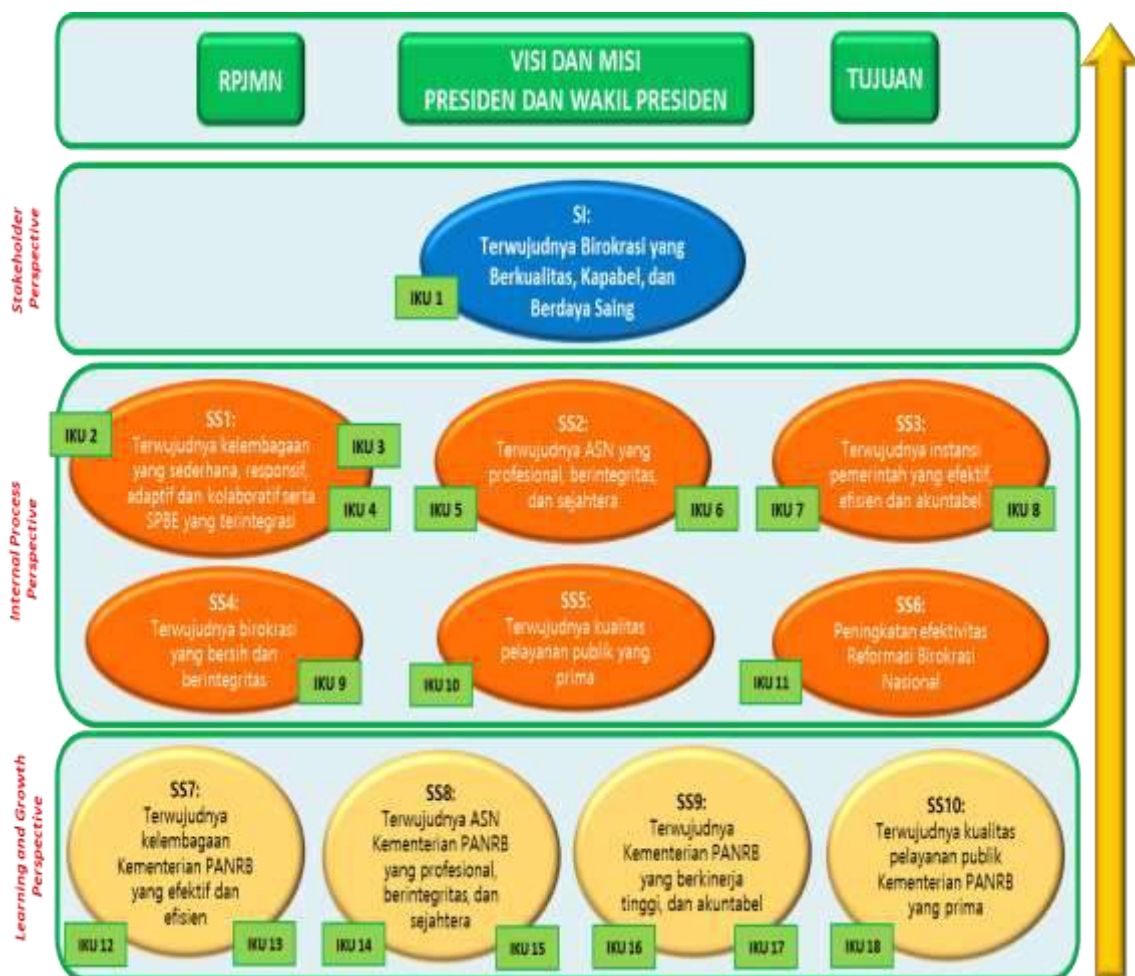
Gambar II.1. Keterkaitan Antara Tujuan dan Sasaran Kementerian PANRB



Sasaran strategis yang telah ditetapkan kemudian dikelompokkan menjadi 3 perspektif yakni *stakeholder perspective*, *internal process perspective*, dan *innovation perspective* berdasarkan perspektif yang diadaptasi dari metode

balanced scorecard. Berikut ini Sasaran Strategis Kementerian PANRB akan digambarkan dalam peta strategi Kementerian PANRB, yang menunjukkan bagaimana sasaran-sasaran strategis saling terkait untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, selaras dengan rencana pembangunan nasional, program prioritas, dan dapat terukur dengan jelas menggunakan indikator kinerja yang tepat. Sasaran Strategis Kementerian PANRB yang ingin dicapai dalam tujuan terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.2. Peta Strategi Kementerian PANRB



1. *Stakeholder Perspective*

Sudut pandang ini menjabarkan pencapaian *impact* yang diharapkan dengan sasaran *impact* (SI) adalah "Terwujudnya Birokrasi yang Berkualitas, Kapabel, dan Berdaya Saing". Keberhasilan sasaran *impact* ini diukur dengan indikator yaitu Nilai Pelaksanaan RB Nasional. Sasaran Strategis KemenPANRB akan dicapai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang akan dibangun pada *Internal Process Perspective*.

2. *Internal Process Perspective*

Sudut pandang proses internal merupakan jabaran dari pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian PANRB sebagai unit teknis. Fokus dalam perspektif ini adalah proses internal yang ada di Kementerian PANRB yang harus dilakukan. Dalam perspektif ini, ada 6 (enam) Sasaran Strategis yang dibangun, yaitu:

Sasaran Strategis 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi

Yang dimaksud dengan terwujudnya kelembagaan pemerintah yang sederhana, responsif, adaptif, dan kolaboratif adalah suatu keadaan dimana lembaga pemerintah memiliki tata kelola pemerintahan dengan proses yang lebih sederhana dan tidak merumitkan proses pemerintahan dengan tujuan untuk memudahkan para *stakeholder*. Pemerintahan yang responsif yakni pemerintahan yang peka dan tanggap terhadap masalah dan isu yang terjadi baik skala besar maupun kecil. Kemudian,

pemerintahan yang adaptif merupakan kemampuan pemerintah untuk bisa menghadapi masalah dan perubahan secara cepat, efisien dan lincah, serta fleksibel. Pemerintahan yang partisipatif diwujudkan dengan melibatkan masyarakat secara signifikan dalam proses tata kelola pemerintahan demokrasi, tentunya dengan menyediakan informasi untuk mengimplementasikan prinsip transparansi di dalam lembaga pemerintahan.

Ketercapaian sasaran strategis ini akan diukur dengan indikator:

- a. Skor Peringkat Komposit Efektivitas Kelembagaan Nasional;
- b. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional;
- c. Jumlah K/L/D yang Mencapai Predikat SPBE "Baik".

Sasaran Strategis 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera

Yang dimaksud dengan terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera yaitu menciptakan ASN yang mampu menunjukkan mutu atau kualitasnya dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya, memegang nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku dalam bekerja dan melayani publik. Untuk mendukung keprofesionalitasan dan integritas ASN maka perlu diberikan tingkat kesejahteraan yang cukup yang tidak hanya berupa kompensasi material namun juga non material.

Untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis ini akan dilihat dari:

- a. Indeks Sistem Merit
- b. Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran Strategis 3: Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Efektif dan Akuntabel

Yang dimaksud dengan terwujudnya instansi pemerintahan yang efektif yaitu kondisi pemerintah dapat melaksanakan setiap program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan lebih tepat, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan serta digunakan sebagai dasar perbaikan ke depan secara berkesinambungan.

Pencapaian sasaran strategis ini akan diukur dari indikator:

- a. Nilai Akuntabilitas Kinerja Rata-rata Nasional
- b. Persentase K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP "B" ke Atas

Sasaran Strategis 4: Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas

Yang dimaksud dengan terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas yaitu birokrasi yang bebas dari berbagai penyimpangan khususnya dalam penggunaan wewenang dan pengelolaan keuangan negara, bebas KKN dalam setiap pelaksanaan tugas khususnya dalam memberikan pelayanan publik.

Birokrasi yang bersih dan berintegritas akan diukur dengan indikator Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis.

Sasaran Strategis 5: Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima

Yang dimaksud dengan terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas prima yaitu pelayanan publik yang berkualitas tinggi, adaptif secara konsisten dan akurat, sehingga dapat selalu mengikuti kondisi, situasi dan kebutuhan masyarakat. Dengan begitu, pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan ekspektasi masyarakat.

Terwujudnya pelayanan publik yang prima diukur dengan Indeks Pelayanan Publik Nasional.

Sasaran Strategis 6: Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional

Yang dimaksud dengan terselenggaranya reformasi birokrasi nasional yang efektif yaitu terlaksananya program dan rencana aksi reformasi birokrasi nasional sesuai dengan road map yang ditetapkan baik ditingkat makro, meso dan mikro.

Tercapai atau tidaknya sasaran ini akan diukur melalui indikator persentase K/L/D yang memiliki Indeks Reformasi Birokrasi "Baik"

3. *Learning and Growth Perspective*

Sudut pandang dari perspektif *learning and growth* merupakan kumpulan sasaran strategis yang merupakan pendorong agar seluruh

sasaran strategis diatas tercapai. Kementerian PANRB menetapkan dua Sasaran Strategis di perspektif ini, yaitu:

Sasaran Strategis 7: Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien

Yang dimaksud dengan terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien yaitu Kementerian PANRB memiliki daya dukung organisasi yang bersifat dinamis sebagai konsekuensi dari adaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam perspektif ini struktur organisasi yang baik adalah yang mampu beradaptasi secara responsif maupun antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Selain itu proses dalam organisasi juga merupakan aspek yang sangat penting guna berlangsungnya seluruh aktivitas organisasi untuk menciptakan dan memelihara rantai nilai dalam rangka mencapai tujuan utama secara dinamis.

Dalam hal ini Kementerian PANRB diharapkan dapat menjadi contoh bagi kementerian lain dalam upaya untuk menyederhanakan kelembagaan pada suatu kementerian dan mampu menjadi kementerian yang *agile* terhadap perubahan. Lebih dari itu, dalam upaya mewujudkan pemerintah yang menjunjung tinggi demokrasi, Kementerian PANRB dituntut untuk dapat menyediakan informasi-informasi strategis kepada masyarakat demi terciptanya pemerintahan yang partisipatif dan transparan.

Ukuran keberhasilan dari sasaran ini akan dilihat dari:

- a. Skor Peringkat Komposit Efektivitas Kelembagaan Kementerian PANRB;

- b. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian PANRB.

Sasaran Strategis 8: Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera

Yang dimaksud dengan terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera yaitu suatu kondisi yang diwujudkan oleh Kementerian PANRB agar ASN di Kementerian PANRB dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar teknis yang ada serta mencapai kinerja yang maksimal dengan menjunjung tinggi norma, kode etik dan kode perilaku yang disepakati. Selain itu juga Kementerian PANRB harus menjamin untuk dapat memenuhi tingkat kesejahteraan sesuai dengan kebijakan nasional.

Ketercapaian sasaran strategis ini dilihat dari pencapaian indikator:

- a. Indeks Sistem Merit Kementerian PANRB
- b. Indeks Profesionalitas ASN Kementerian PANRB

Sasaran Strategis 9: Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel

Yang dimaksud dengan Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi dan akuntabel yaitu kemampuan Kementerian PANRB dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan serta dapat mempertanggungjawabkan hasil atas anggaran yang digunakan untuk menjalankan program dan kegiatan.

Untuk mengukur ketercapaian sasaran ini akan dilihat dari indikator:

- a. Nilai Implementasi SAKIP Kementerian PANRB;

b. Opini BPK

Sasaran Strategis 10: Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang prima

Pelayanan publik yang berkualitas prima oleh Kementerian PANRB dapat dipahami secara luas sebagai suatu pelayanan dengan standar kualitas yang tinggi dan selalu mengikuti perkembangan kebutuhan *stakeholders* setiap saat, secara konsisten dan akurat. Secara khusus, terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima perlu dipahami sebagai kondisi tercapainya suatu standar tertentu oleh pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Kementerian PANRB.

Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang prima akan ditunjukkan melalui indikator Indeks Pelayanan Publik Kementerian PANRB.



BAB III

ARAH KEBIJAKAN, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

BAB III Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan

III.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Dari ketujuh pilar pembangunan nasional dalam RPJMN 2020-2024, peranan dari Kementerian PANRB secara langsung berada pada pilar ke tujuh yaitu Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik dan dalam upaya menegakkan pilar ketujuh ini, pemerintah kemudian menetapkan bahwa salah satu arah kebijakan pembangunan Polhukhankam terfokus pada bidang Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola.

Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola dipandang perlu untuk mendapat perhatian karena birokrasi lah yang mendukung pelaksanaan seluruh agenda pembangunan agar mencapai target yang ditetapkan. Arah kebijakan ini ditopang dengan empat kegiatan prioritas, yaitu: Penguatan implementasi manajemen ASN; Penataan kelembagaan dan proses bisnis; Reformasi sistem akuntabilitas kinerja; Transformasi pelayanan publik.

Arah kebijakan tersebut akan dicapai dengan strategi sebagai berikut:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui:
 - a. penerapan manajemen talenta nasional ASN;
 - b. peningkatan sistem merit ASN;
 - c. penyederhanaan eselonisasi; serta
 - d. penataan jabatan fungsional;

2. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui:
 - a. penataan kelembagaan instansi pemerintah; dan
 - b. penerapan SPBE terintegrasi;
3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui:
 - a. perluasan implementasi sistem integritas;
 - b. penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi; serta
 - c. reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
4. Transformasi pelayanan publik, melalui:
 - a. pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*);
 - b. penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik;
 - c. penguatan ekosistem inovasi; dan
 - d. penguatan pelayanan terpadu.

III.2 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian PANRB

Arah kebijakan dan strategi Kementerian PAN-RB disusun dengan memperhatikan arah kebijakan nasional tentang Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola. Arah kebijakan dan strategi Kementerian PANRB juga disusun dengan memperhatikan lingkungan dan isu strategis yang sedang terjadi dan yang diproyeksikan akan terjadi, baik secara eksternal maupun internal. Arah kebijakan kemudian disusun dengan dengan merujuk kepada visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Arah kebijakan tersebut akan menjadi acuan bagi strategi atau kegiatan utama yang akan dijalankan oleh Kementerian PANRB.

Arah kebijakan dan strategi Kementerian PANRB untuk mencapai tujuan pertama dijabarkan sebagai berikut:

1. Reformasi kelembagaan dan ketatalaksanaan, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan kelembagaan;
 - b. Pengembangan Tata Kelola SPBE;
 - c. Pengembangan Arsitektur SPBE yang terintegrasi pada tingkat nasional;
 - d. Pengembangan strategi penerapan SPBE terintegrasi pada tingkat K/L/D;
 - e. Penguatan koordinasi inter-organisasi dan antar organisasi K/L/D lintas sektor;
 - f. Pengembangan proses bisnis (holistik – integratif), berbasis tematik;
 - g. Penyederhanaan struktur;
2. Penguatan implementasi manajemen ASN berbasis merit, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan implementasi manajemen ASN berbasis merit;
 - b. Penguatan standarisasi jabatan dan kompetensi berbasis kebutuhan;
 - c. Penguatan perencanaan dan pengadaan berbasis prioritas strategis;
 - d. Pengembangan model pengadaan ASN;
 - e. Penerapan manajemen talenta nasional ASN;
 - f. Penguatan manajemen kinerja;
 - g. Pengembangan sistem kesejahteraan;
 - h. Penguatan budaya integritas ASN;
 - i. Peningkatan implementasi sistem merit;
3. Peningkatan kualitas implementasi SAKIP, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan penerapan SAKIP;
 - b. Penguatan implementasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja yang terintegrasi (*e-performance based budgeting*);
 - c. Penyelarasan kinerja nasional (trilateral kinerja);

- d. Intensifikasi sistem alih pengetahuan, replikasi dan/atau adaptasi *best practices*;
 - e. Penguatan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen kinerja;
 - f. Pemberian insentif penerapan SAKIP;
4. Penguatan pengawasan, melalui:
- a. Penguatan Sistem Integritas Nasional;
 - b. Peningkatan independensi dan profesionalisme lembaga pengawasan;
 - c. Peningkatan Sinergitas Pengawasan;
 - d. Perluasan pembangunan zona integritas pada sektor-sektor strategis;
5. Peningkatan kapasitas dan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik, melalui:
- a. Penguatan dan pembaharuan kebijakan pelayanan publik;
 - b. Pengembangan pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*);
 - c. Penguatan inovasi pelayanan publik yang berkelanjutan; dan
 - d. Peningkatan pelayanan publik yang integratif;
6. Peningkatan sinergitas dan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi nasional, melalui:
- a. Penguatan kebijakan pelaksanaan RB nasional;
 - b. Penguatan kelembagaan dan proses bisnis pelaksana RB Nasional (KPRBN, TRBN, UPRBN, Tim Teknis) dan instansional;
 - c. Intensifikasi pembinaan pelaksanaan RB instansional;
 - d. Internalisasi pelaksanaan RB nasional dan instansional;
 - e. Peningkatan partisipasi masyarakat;
 - f. Penguatan sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB.

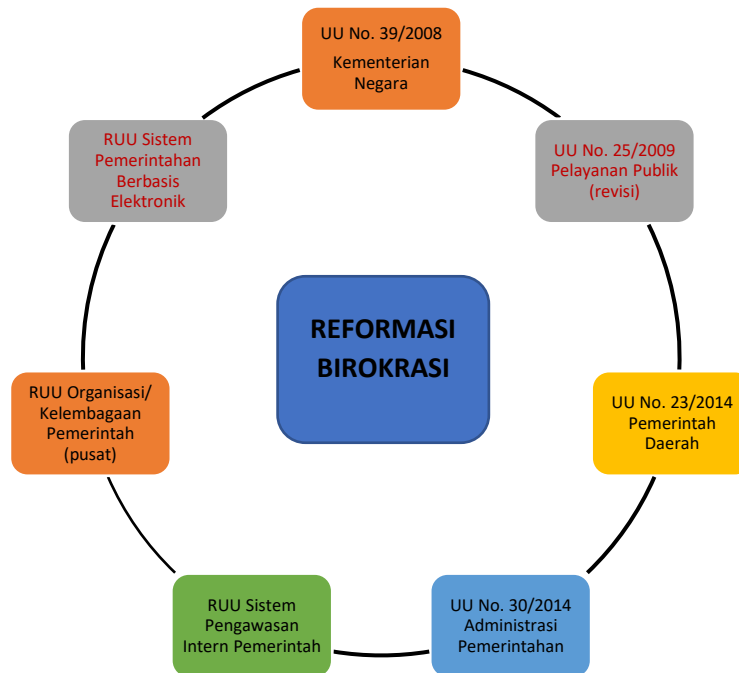
Arah kebijakan dan strategi Kementerian PANRB untuk mencapai tujuan kedua dijabarkan sebagai berikut:

1. Peningkatan efektivitas lembaga, melalui:
 - a. Penyederhanaan struktur organisasi Kementerian PANRB;
 - b. Peningkatan sinergitas antar unit kerja;
 - c. Penguatan keterbukaan informasi publik;
 - d. Peningkatan pengelolaan arsip;
 - e. Pengembangan Tata Kelola SPBE Kementerian PANRB; dan
 - f. Peningkatan implementasi SPBE terintegrasi di lingkungan Kementerian PANRB;
2. Peningkatan profesionalisme dan implementasi sistem merit, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan implementasi manajemen ASN berbasis merit di Kementerian PANRB;
 - b. Penguatan standarisasi jabatan dan kompetensi berbasis kebutuhan;
 - c. Penerapan manajemen talenta; dan
 - d. Penerapan manajemen kinerja berbasis TIK;
3. Peningkatan kualitas implementasi SAKIP, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan penerapan SAKIP di lingkungan Kementerian PANRB;
 - b. Penguatan implementasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja yang terintegrasi (*e-performance based budgeting*); dan
 - c. Penguatan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen kinerja;
4. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik, melalui:
 - a. Pengembangan pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*); dan
 - b. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik.

III.3 Kerangka Regulasi

Dalam rangka mencapai tujuan sasaran strategis Kementerian PANRB, diusulkan sejumlah Rancangan Undang-Undang yang menjadi bidang tugas Kementerian PANRB maupun yang terkait dengan bidang tugas Kementerian PANRB untuk ditetapkan dalam Program Legislasi Nasional Jangka Menengah Tahun 2020-2024. Untuk melaksanakan reformasi birokrasi di Indonesia diperlukan beberapa aturan/kebijakan antara lain aturan mengenai organisasi kementerian negara, pemerintahan daerah, organisasi/kelembagaan pemerintah, administrasi pemerintahan, sistem pemerintahan berbasis elektronik, pelayanan publik, dan pengawasan pemerintah. Aturan mengenai organisasi kementerian negara, pelayanan publik, pemerintahan daerah dan administrasi pemerintahan telah ditetapkan pada periode RPJMN sebelumnya namun masih terdapat payung hukum yang dipandang perlu untuk dibentuk yaitu RUU Sistem Pengawasan Instansi Pemerintah, RUU Organisasi/Kelembagaan pemerintah (pusat), RUU SPBE dan bahkan revisi terhadap UU Pelayanan Publik yang dipandang sudah perlu untuk direvisi agar lebih sesuai dengan perkembangan zaman. Adapun kerangka regulasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar III.1. Kerangka Regulasi



III.4 Kerangka Kelembagaan

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan strategi Kementerian PANRB sebagaimana telah dijabarkan pada bab sebelumnya, Kementerian PANRB harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis/tata laksana, dan sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada Kementerian PANRB secara efektif dan efisien. Untuk itu kegiatan pengembangan dan penataan kelembagaan yang meliputi organisasi dan proses bisnis/tata laksana, serta pengelolaan sumber daya aparatur mutlak dilaksanakan secara efektif, intensif, dan berkesinambungan.

Dalam melakukan penataan kelembagaan dan pengelolaan sumber daya manusia, Kementerian PANRB menggunakan kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian PANRB sendiri, karena peraturan tersebut mengikat keluar (Kementerian/Lembaga lain) juga mengikat kedalam. Dalam lima tahun

perencanaan kedepan, kebutuhan kelembagaan Kementerian PANRB dipetakan dari Sasaran Strategis adalah sebagai berikut:

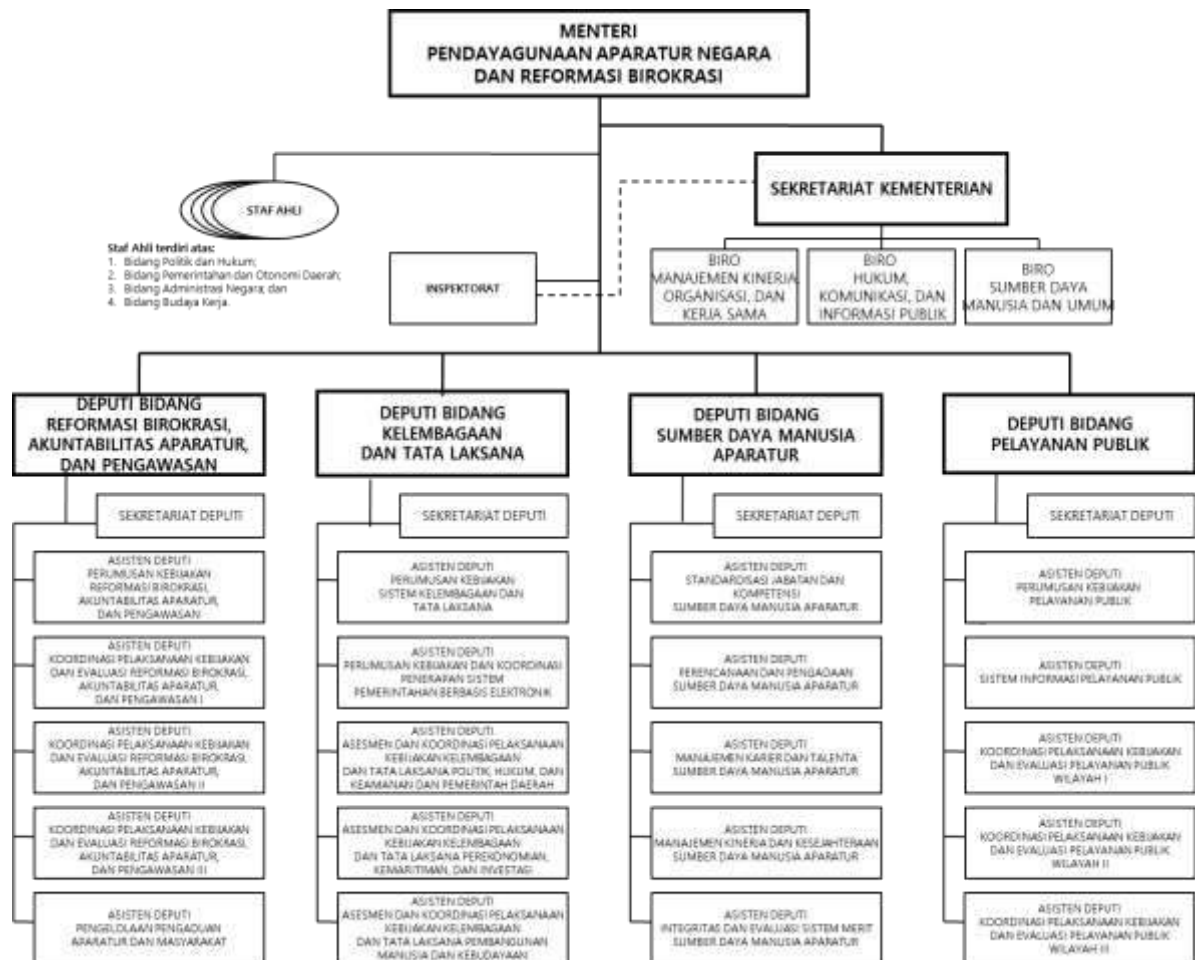
Tabel III.1. Kerangka Kelembagaan

No	Sasaran Strategis	Kelembagaan Terkait yang Sudah Ada	Kebutuhan Kelembagaan
1	Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	Tetap
2	Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Deputi SDM Aparatur	Tetap
3	Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	Tetap
4	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas		
5	Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima	Deputi Pelayanan Publik	Tetap
6	Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional	Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	Tetap
7	Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien	Sekretariat Kementerian c.q. 1. Biro SDM dan Umum 2. Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik	Tetap

No	Sasaran Strategis	Kelembagaan Terkait yang Sudah Ada	Kebutuhan Kelembagaan
		3. Biro Manajemen Kinerja, Organisasi dan Kerja Sama	
8	Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Sekretariat Kementerian c.q. 1. Biro SDM dan Umum	Tetap
9	Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel	Sekretariat Kementerian c.q. 1. Biro Manajemen Kinerja, Organisasi dan Kerja Sama	Tetap
10	Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang prima	Sekretariat Kementerian c.q. 1. Biro SDM dan Umum 2. Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik 3. Biro Manajemen Kinerja, Organisasi dan Kerja Sama 4. Unit kedeputan	Tetap

Hingga saat ini organisasi Kementerian PANRB diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2019, dan berdasarkan pemetaan diatas maka struktur organisasi saat ini dipandang masih memadai untuk mencapai sasaran strategis yang ditetapkan. Adapun struktur organisasi Kementerian PANRB saat ini yaitu sebagai berikut:

Gambar III.2 Struktur Organisasi Kementerian PANRB





BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

BAB IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

IV.1 Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi dari Presiden dan Wakil Presiden 2019-2024, serta mendukung tercapainya kebijakan pada level nasional, Kementerian PANRB menetapkan 2 (dua) tujuan dan telah dilengkapi dengan 10 (sepuluh) sasaran strategis, yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Kementerian PANRB dan mencerminkan pengaruh atas ditimbulkannya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa Program. Adapun untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap sasaran strategis dan Program diukur dengan menggunakan indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program.

Sesuai dengan tugas, fungsi, dan wewenangnya dan untuk melaksanakan salah satu dari 7 (tujuh) Agenda Pembangunan RPJMN 2020 – 2024, yaitu: **memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik**. Namun, enam pilar pembangunan nasional lainnya tidak lepas dari peranannya Kementerian PANRB dalam membuat kebijakan nasionalnya. Dengan kata lain, jika kementerian/lembaga/pemda melaksanakan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian PANRB, maka secara langsung akan berdampak kepada *outcome* serta *impact* dari kementerian/lembaga/pemda itu sendiri. Secara keseluruhan, jika seluruh kementerian/lembaga/pemda menerapkan reformasi birokrasi serta menerapkan kebijakan tersebut maka nilai indeks birokrasi Indonesia ditingkat internasional dapat meningkat.

Mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka Kementerian PANRB menetapkan target kinerja sebagai berikut:

**Tabel IV.1. Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja
Kementerian PANRB Tahun 2020-2024**

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
		2020	2024
Tujuan 1: Terwujudnya birokrasi yang Berkualitas, Kapabel, dan Berdaya Saing	Nilai Pelaksanaan RB Nasional	KL: 70; Prov: 65; Kab/Kota: 60	KL: 80; Prov: 71; Kab/Kota: 67
Sasaran 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan nasional	Skor 41 (Cukup Efektif)	Skor 61 (Efektif)
	Indeks SPBE Nasional	2.1	2.6
	Jumlah K/L/D yang mencapai predikat SPBE "Baik"	45 IP	371 IP
Sasaran 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Indeks Sistem Merit ASN Nasional	0,7	0,8
	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	71	80
Sasaran 3: Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata Nasional	67	71
	% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP "B" keatas	KL: 94%; Prov: 85%; Kab/Kota: 50%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 100%

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
		2020	2024
Sasaran 4: Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas	Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis	100 Unit Kerja	500 Unit Kerja
Sasaran 5: Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima	Indeks Pelayanan Publik Nasional	3.25	3.75
Sasaran 6: Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional	% K/L/D yang memiliki Indeks RB "Baik"	KL: 70%; Prov: 50%; Kab/Kota: 30%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 100%
Tujuan 2: Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan Kapabel	Nilai Pelaksanaan RB Kementerian PANRB	81	83
Sasaran 7: Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan Kementerian PANRB	Skor 41 (Cukup Efektif)	Skor 61 (Efektif)
	Indeks SPBE Kementerian PANRB	Baik	Sangat Baik
Sasaran 8: Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Indeks Sistem Merit Kementerian PANRB	0,8	0,9
	Indeks Profesionalitas ASN Kementerian PANRB	71	80

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
		2020	2024
Sasaran 9: Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel	Nilai Implementasi SAKIP Kementerian PANRB PANRB	81	85
	Opini BPK	WTP	WTP
Sasaran 10: Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang prima	Indeks Pelayanan Publik Kementerian PANRB	3.25	3.75

Sementara itu, dalam rangka mencapai sasaran-sasaran strategis tersebut, telah ditetapkan 2 (dua) program di lingkungan Kementerian PANRB, yaitu sebagai berikut:

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian PAN dan RB.
2. Program Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

IV.2 Kerangka Pendanaan

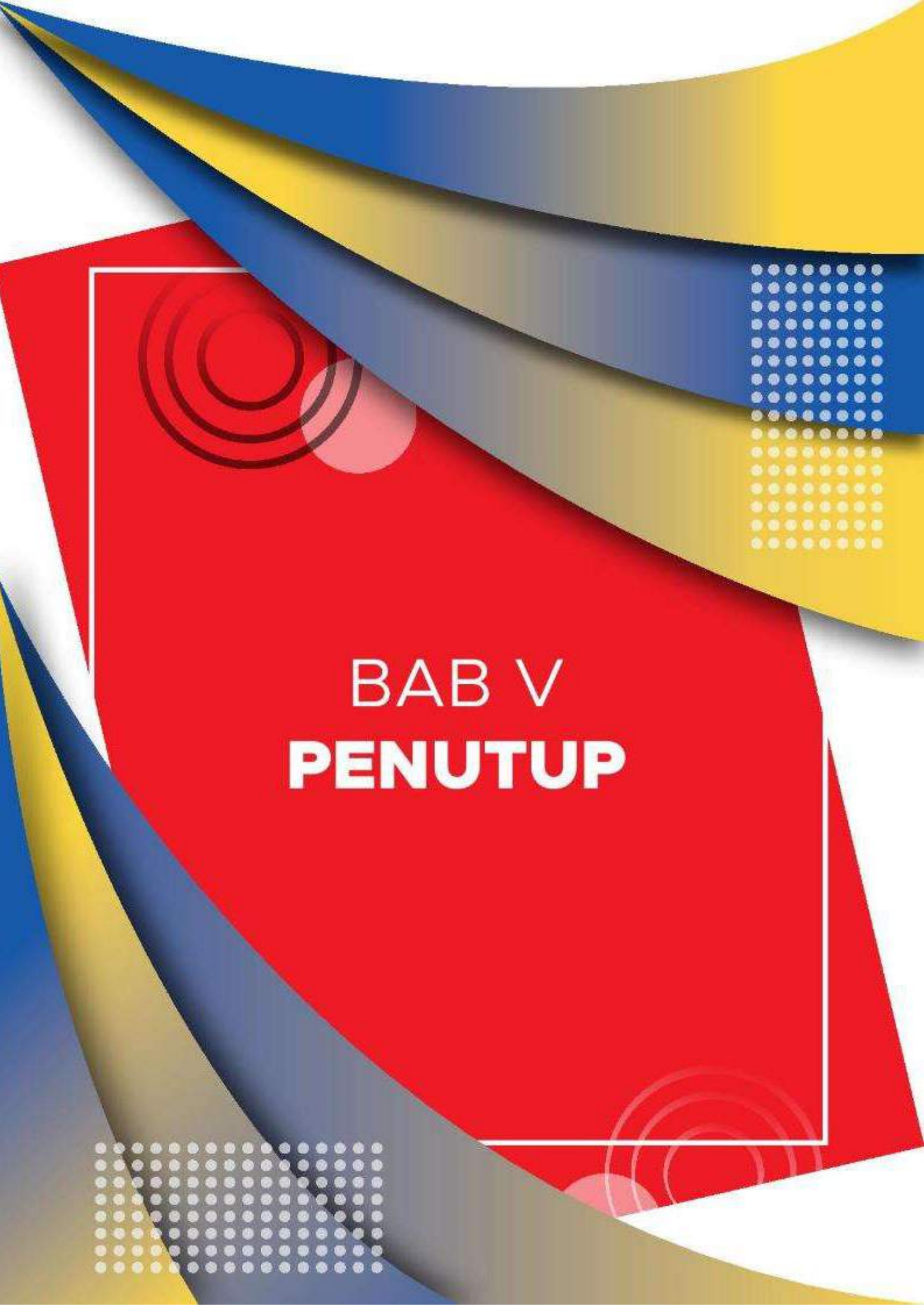
Upaya untuk mencapai tujuan Kementerian PANRB dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Kementerian PANRB sampai dengan tahun 2020 adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.2. Indikasi Kebutuhan Pendanaan Kementerian PANRB
Tahun 2020-2024**

(dalam Rp. Juta)

UNIT KERJA	KEBUTUHAN ANGGARAN PER TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024
PROGRAM PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI	116.373	205.560	217.630	230.975	247.800
Deputi RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	48.547	70.715	74.180	79.725	87.800
Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	20.294	41.295	47.450	50.800	54.400
Deputi SDM Aparatur	21.735	54.950	57.700	60.150	62.500
Deputi Pelayanan Publik	25.797	38.600	38.300	40.300	43.100
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA	138.968	152.451	172.050	188.650	208.600
Sekretariat	138.968	152.451	172.050	188.650	208.600
TOTAL KEMENTERIAN PANRB	255.341	358.011	389.680	419.625	456.400

Rincian target kinerja dan indikasi kebutuhan anggaran masing-masing program dan kegiatan dari tahun 2020-2024 tertuang dalam matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I.



BAB V

PENUTUP

BAB V Penutup

Rencana Strategis (Renstra) Kementerian PANRB tahun 2020-2024 adalah dokumen perencanaan yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan, Strategi, Program dan Kegiatan dalam periode 2020-2024 yang telah disusun dengan mempertimbangkan isu-isu strategis nasional dan global serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu diperhatikan beberapa hal dalam pelaksanaan renstra tersebut diantaranya:

1. Kementerian PANRB berkewajiban untuk mengimplementasikan pencapaian Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan, Strategi, Program dan Kegiatan yang telah dirumuskan dalam Renstra Kementerian PANRB tahun 2020-2024.
2. Renstra Kementerian PANRB menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Kemen PANRB setiap tahunnya sesuai dengan periode renstra tersebut, dengan memperhatikan RPJMN untuk periode tahun yang sama.
3. Penguatan peran Pihak Terkait (Stakeholders) perlu dilakukan dan ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan rencana strategis Kementerian PANRB tahun 2020-2024 dan rencana kerja Kemen PANRB. Penguatan peran ini salah satunya dapat dilakukan program sosialisasi, baik kepada masyarakat maupun instansi atau lembaga, serta seluruh komponen pendukung lainnya di lingkungan pemerintahan.

4. Renstra Kementerian PANRB tahun 2020-2024 ini juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan/atau lima tahunan Kemen PANRB. Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dilakukan agar renstra dapat dijalankan secara efektif dan efisien.

Rencana Strategis Kementerian PANRB tahun 2020-2024 ini diharapkan mampu memberikan gambaran isu-isu strategis yang dihadapi oleh Kementerian PANRB serta bagaimana upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mengantisipasi segala kemungkinan tantangan yang akan dihadapi.

MATRIK KINERJA DAN PENDANAAN KEMENTERIAN/LEMBAGA

KEMENTERIAN/LEMBAGA : [048] KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI							255.340	358.011	389.680	419.625	456.400	
	Sasaran Strategis 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi											
	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan nasional	Skor 41 (Cukup Efektif)	Skor 45 (Cukup Efektif)	Skor 50 (Cukup Efektif)	Skor 56 (Cukup Efektif)	Skor 61 (Efektif)						
	Indeks SPBE	2,1	2,2	2,3	2,4	2,6						
	% K/L/D yang mencapai predikat SPBE “Baik”	45 IP	90 IP	150 IP	257 IP	371 IP						
	Sasaran Strategis 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera											
	Indeks Sistem Merit ASN Nasional	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8						
	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	71	73	76	78	80						
	Sasaran Strategis 3: Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel											
	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata nasional	67	68	69	70	71						
	% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP “B” keatas	KL: 94%; Prov: 85%; Kab/Kota: 50%	KL: 96%; Prov: 87%; Kab/Kota: 55%	KL: 98%; Prov: 90%; Kab/Kota:65 %	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 75%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 100%						
	Sasaran Strategis 4: Terciptanya birokrasi yang bersih dan berintegritas											
	Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis	100 Unit Kerja	200 Unit Kerja	300 Unit Kerja	400 Unit Kerja	500 Unit Kerja						
	Sasaran Strategis 5: Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima											
	Indeks Pelayanan Publik Nasional	3,25	3,40	3,50	3,60	3,75						
	Sasaran Strategis 6: Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional											

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	% K/L/D yang memiliki Indeks RB "Baik"	KL: 70%; Prov: 50%; Kab/Kota: 30%	KL: 75%; Prov: 60%; Kab/Kota: 45%	KL: 80%; Prov: 70%; Kab/Kota: 65%	KL: 90%; Prov: 85%; Kab/Kota: 85%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 100%						
	Sasaran Strategis 7: Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien											
	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan Kementerian PANRB	skor 41 (Cukup Efektif)	skor 45 (Cukup Efektif)	skor 50 (Cukup Efektif)	skor 55 (Cukup Efektif)	Skor 61 (Efektif)						
	Indeks SPBE Kementerian PANRB	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik						
	Sasaran Strategis 8: Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera											
	Indeks Sistem Merit Kementerian PANRB	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9						
	Indeks Profesionalitas ASN Kementerian PANRB	71	72	75	78	80						
	Sasaran Strategis 9: Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel											
	Nilai Implementasi SAKIP Kementerian PANRB	81	82	83	84	85						
	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
	Sasaran Strategis 10: Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang prima											
	Indeks Pelayanan Publik Kementerian PANRB	3,25	3,40	3,50	3,60	3,75						
PROGRAM PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI							116.373	205.560	217.630	230.975	247.800	
	Sasaran Program 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi											
	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan nasional	Skor 41 (Cukup Efektif)	Skor 45 (Cukup Efektif)	Skor 50 (Cukup Efektif)	Skor 56 (Cukup Efektif)	Skor 61 (Efektif)						
	Indeks SPBE Nasional	2,1	2,2	2,3	2,4	2,6						
	% K/L/D yang mencapai predikat SPBE "Baik"	45 IP	90 IP	150 IP	257 IP	371 IP						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	Sasaran Program 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera											
	Indeks Sistem Merit ASN Nasional	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8						
	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	71	73	76	78	80						
	Sasaran Program 3: Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel											
	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata nasional	67	68	69	70	71						
	% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP "B" keatas	KL: 94%; Prov: 85%; Kab/Kota: 50%	KL: 96%; Prov: 87%; Kab/Kota: 55%	KL: 98%; Prov: 90%; Kab/Kota: 65%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 75%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 100%						
	Sasaran Program 4: Terciptanya birokrasi yang bersih dan berintegritas											
	Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis	100 Unit Kerja	200 Unit Kerja	300 Unit Kerja	400 Unit Kerja	500 Unit Kerja						
	Sasaran Program 5: Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima											
	Indeks Pelayanan Publik Nasional	3,25	3,40	3,50	3,60	3,75						
	Sasaran Program 6: Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional											
	% K/L/D yang memiliki Indeks RB "Baik"	KL: 70%; Prov: 50%; Kab/Kota: 30%	KL: 75%; Prov: 60%; Kab/Kota: 45%	KL: 80%; Prov: 70%; Kab/Kota: 65%	KL: 90%; Prov: 85%; Kab/Kota: 85%	KL: 100%; Prov: 100%; Kab/Kota: 100%						
Kegiatan 1:	Perumusan Kebijakan Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Aparatur						2.565	1.550	1.500	2.000	2.500	Asisten Deputi Perumusan Kebijakan Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
Sasaran Kegiatan 1	Tersedianya rumusan kebijakan reformasi birokrasi dan akuntabilitas aparatur yang implementatif											
	- Jumlah Kebijakan Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1 Perpres tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024	1 Permenpan tentang Standar dan Pedoman Evaluator Reformasi Birokrasi	1 Permenpan tentang <i>Reward and Punishment</i>	1 Permenpan tentang Implementasi Akuntabilitas Kinerja (<i>updating</i>)	1 Permenpan tentang Implementasi Reformasi Birokrasi (<i>updating</i>)						
		1 Perpres tentang Tunjangan Kinerja Instansi Pemerintah	-	-	-	-						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		1 Permenpan tentang Implementasi Reformasi Birokrasi (<i>updating</i>)	1 Permenpan tentang Standar dan Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	1 Permenpan tentang Indikator Kinerja	-	-						
		1 Permenpan tentang Implementasi Akuntabilitas Kinerja (<i>updating</i>)	-	-	-	-						
		-	-	-	1 Rancangan Kebijakan Grand Desain RB 2025-2045	1 Kebijakan Grand Desain RB 2025-2045						
Sasaran Kegiatan 2	Tersedianya teknologi digital yang mendukung implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja											
	- Jumlah aplikasi <i>digital based assistance</i> yang dikembangkan untuk fasilitasi asistensi secara digital	1 Aplikasi Digital Based Assistance	1 Aplikasi Digital Based Assistance (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi Digital Based Assistance (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi Digital Based Assistance (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi Digital Based Assistance (Pengembangan dan Pemeliharaan)						
	- Jumlah aplikasi <i>integrated evaluation system</i> yang dikembangkan untuk proses evaluasi	1 Aplikasi versi beta evaluasi reformasi birokrasi	1 Aplikasi evaluasi reformasi birokrasi	1 Aplikasi evaluasi reformasi birokrasi (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi evaluasi reformasi birokrasi (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi evaluasi reformasi birokrasi (Pengembangan dan Pemeliharaan)						
		1 Aplikasi versi beta evaluasi akuntabilitas kinerja	1 Aplikasi evaluasi akuntabilitas kinerja	1 Aplikasi evaluasi akuntabilitas kinerja (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi evaluasi akuntabilitas kinerja (Pengembangan dan Pemeliharaan)	1 Aplikasi evaluasi akuntabilitas kinerja (Pengembangan dan Pemeliharaan)						
Kegiatan 2:	Sinergitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional						19.149	25.500	26.100	28.200	30.900	Sekretaris Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
Sasaran Kegiatan 1	Meningkatnya Sinergitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional											
	- Persentase progres Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional	20%	40%	60%	80%	100%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Jumlah rekomendasi Tim RB Nasional terhadap pelaksanaan RB pada sektor pembangunan prioritas <i>(RP/MN)</i>	9 Rekomendasi	9 Rekomendasi	9 Rekomendasi	9 Rekomendasi	9 Rekomendasi						
	- Persentase kampanye hasil reformasi birokrasi dalam dan luar negeri yang diselenggarakan/diikuti	90%	90%	90%	90%	90%						
	- Survei penerapan hasil reformasi birokrasi	1.521 lokus	1.551 lokus	1.626 lokus	1.701 lokus	1.776 lokus						
Kegiatan 3:	Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi						11.900	23.400	23.800	24.400	26.000	Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan I, II, III
Sasaran Kegiatan 1	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi											
	- Jumlah IP yang telah diberi asistensi pelaksanaan Refromasi Birokrasi	581 IP	398 IP	365 IP	248 IP	170 IP						
	- Jumlah rekomendasi Tim Asistensi RB Daerah <i>(RP/MN)</i>	-	34 Rekomendasi	34 Rekomendasi	34 Rekomendasi	34 Rekomendasi						
Sasaran Kegiatan 2	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Wilayah I, II dan III											
	- Jumlah IP yang memiliki nilai indeks RB baik (kategori "B" ke atas)	KL: 58; Prov: 17; Kab/Kota: 152	KL: 62; Prov: 20; Kab/Kota: 229	KL: 66; Prov: 24; Kab/Kota: 330	KL: 75; Prov: 29; Kab/Kota: 432	KL: 83; Prov: 34; Kab/Kota: 508						
Kegiatan 4:	Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah						10.150	10.750	11.200	11.700	13.200	Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan I, II, III
Sasaran Kegiatan 1	Meningkatnya Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah											
	- Jumlah IP yang diberikan asistensi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah <i>(RP/MN)</i>	616 IP	275 IP	245 IP	195 IP	135 IP						
	- Jumlah IP yang direviu perencanaan kerjanya <i>(RP/MN)</i>	-	12 IP	30 IP	30 IP	30 IP						
Sasaran Kegiatan 2	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah											
	- Jumlah IP yang dievaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) <i>(RP/MN)</i>	616 IP	616 IP	625 IP	625 IP	625 IP						
	- Jumlah IP yang akuntabilitas kerjanya baik (kategori "B" ke atas)	KL: 78; Prov: 29; Kab/Kota: 254	KL: 80; Prov: 30; Kab/Kota: 279	KL: 81; Prov: 31; Kab/Kota: 330	KL: 83; Prov: 34; Kab/Kota: 381	KL: 83; Prov: 34; Kab/Kota: 508						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 5:	Perumusan Kebijakan Pengawasan						590	1.000	1.250	1.400	1.550	Asisten Deputi Perumusan Kebijakan Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
Sasaran Kegiatan 1	Tersedianya rumusan kebijakan pengawasan yang implementatif											
	- Jumlah Kebijakan Pengawasan	RUU SPIP	RUU SPIP	RUU SPIP	RUU SPIP	UU SPIP						
			1 Permenpan tentang Implemen- tasi Zona Integritas (<i>Updating</i>)	1 Perpres tentang Sinergitas Kelemba- gaan Pengawasan	1 Permenpan tentang Penguatan Integritas Aparatur	1 Permenpan tentang Aparat Pengawasan Internal Pemerintah						
	-		1 Permenpan tentang Standar dan Pedoman Evaluator Zona Integritas									
Kegiatan 6:	Pengelolaan Pengaduan Aparatur dan Masyarakat						743	1.000	1.300	1.450	1.550	Asisten Deputi Pengelolaan Pengaduan Aparatur dan Masyarakat
Sasaran Kegiatan 1	Meningkatnya Penanganan Pengaduan Masyarakat dan Aparatur yang transparan dan akuntabel											
	- Persentase surat pengaduan berkadar pengawasan kasus UU ASN dan UU Administrasi Pemerintahan yang telah ditangani	100%	100%	100%	100%	100%						
	- Persentase surat pengaduan masyarakat berkadar pengawasan yang selesai ditindaklanjuti	85%	85%	85%	85%	85%						
	- Jumlah IP yang memiliki pengelolaan pengaduan yang baik	44 IP	55 IP	75 IP	100 IP	160 IP						
Kegiatan 7:	Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBMM						3.400	7.000	8.400	9.800	11.200	Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan I, II, III
Sasaran Kegiatan 1	Meningkatnya kualitas pembangunan zona integritas menuju unit kerja berpredikat WBK/WBMM											
	- Jumlah unit kerja yang diberikan asistensi pembangunan zona integritas	36 IP	45 IP	55 IP	65 IP	75 IP						
Sasaran Kegiatan 2	Meningkatnya kualitas pelaksanaan kebijakan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas											

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Jumlah unit kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM (RP/MN)	495 Unit Kerja	1000 Unit Kerja	1200 Unit Kerja	1400 Unit Kerja	1600 Unit Kerja						
	- Jumlah IP yang memiliki unit kerja berpredikat WBK/WBBM	60 IP	63 IP	65 IP	68 IP	70 IP						
	- Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis	100 Unit Kerja	200 Unit Kerja	300 Unit Kerja	400 Unit Kerja	500 Unit Kerja						
Kegiatan 8:	Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputi Bidang RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan						350	515	630	775	900	Sekretaris Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputi Bidang RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan											
	- Jumlah laporan kinerja instansi pemerintah	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen						
	- Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	4 dokumen	4 dokumen	4 dokumen	4 dokumen	4 dokumen						
Kegiatan 9:	Perumusan Kebijakan Sistem Kelembagaan dan Tata Laksana						2.349	3.595	4.350	5.900	5.950	Asisten Deputi Perumusan Kebijakan Sistem Kelembagaan dan Tata Laksana
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Perumusan Kebijakan Sistem Kelembagaan dan Tata Laksana											
	- Jumlah kebijakan penataan eselonisasi (RP/MN)	1 Kebijakan	-	-	-	-						
	- Jumlah rekomendasi bidang kelembagaan dan tata laksana	2 rekomen-dasi	2 rekomen-dasi	2 rekomen-dasi	2 rekomen-dasi	2 rekomen-dasi						
	- Jumlah kebijakan di bidang Kelembagaan dan Tata Laksana	1 Kebijakan	1 Kebijakan	1 Kebijakan	1 Kebijakan	1 Kebijakan						
	- Jumlah arsitektur kelembagaan pemerintah (RP/MN)	-	-	-	1 Rancangan Arsitektur	1 Arsitektur						
Kegiatan 10:	Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik						8.600	16.500	18.700	19.200	20.750	Asisten Deputi Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik											
	- Jumlah IP yang dimonitor dan dievaluasi penerapan e-Government	225 K/L/D	400 K/L/D	623 K/L/D	623 K/L/D	632 K/L/D						
	- Jumlah Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional (RP/MN)	1 Perpres	-	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan tata kelola pelaksanaan Perpres 95 (RP/MN)	2 Kebijakan	2 Kebijakan	2 Kebijakan	-	-						
	- Jumlah Portal arsitektur SPBE (RP/MN)	-	1 portal	-	-	-						
	- Jumlah UU SPBE (RP/MN)	-	1 NA	1 RUU	1 RUU	1 UU						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 11:	Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Politik, Hukum, dan Keamanan dan Pemerintah Daerah						2.476	5.000	6.500	6.700	7.200	Asisten Deputi Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Politik, Hukum, dan Keamanan dan Pemerintah Daerah
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Politik, Hukum, dan Keamanan dan Pemerintah Daerah											
	- Jumlah Pemda yang dipantau dan dievaluasi organisasi dan tata kerjanya	10 Pemda	10 Pemda	10 Pemda	10 Pemda	10 Pemda						
	- Jumlah K/L bidang polhukam yang ditata organisasi dan tata laksananya (RPJMN)	7 K/L	6 K/L	6 K/L	6 K/L	6 K/L						
	- Jumlah IP bidang Polhukam yang menerapkan proses bisnis (RPJMN)	8 IP	5 IP	5 IP	5 IP	5 IP						
Kegiatan 12:	Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Perekonomian dan Kemaritiman						2.833	5.600	6.800	7.000	7.500	Asisten Deputi Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Perekonomian dan Kemaritiman
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Perekonomian dan Kemaritiman											
	- Jumlah K/L bidang Perekonomian dan Kemaritiman yang ditata organisasi dan tata laksananya (RPJMN)	8 K/L	8 K/L	8 K/L	8 K/L	8 K/L						
	- Jumlah IP bidang perekonomian dan kemaritiman yang menerapkan proses bisnis (RPJMN)	18 IP	5 IP	5 IP	5 IP	5 IP						
Kegiatan 13:	Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Pembangunan Manusia dan Kebudayaan						2.077	4.100	4.200	4.500	5.000	Asisten Deputi Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Asesmen dan Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Kelembagaan dan Tata Laksana Pembangunan Manusia dan Kebudayaan											

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Jumlah K/L bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan yang ditata organisasi dan tata laksana (RPJMN)	8 K/L	7 K/L	7 K/L	7 K/L	7 K/L						
	- Jumlah Instansi Pemerintah bidang PMK yang menerapkan proses bisnis (RPJMN)	8 IP	5 IP	5 IP	5 IP	5 IP						
Kegiatan 14:	Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana						1.958	6.500	6.900	7.500	8.000	Sekretaris Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana											
	Jumlah rapat koordinasi kebijakan di bidang kelembagaan dan tata laksana	3 rakor	4 rakor	4 rakor	4 rakor	4 rakor						
	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	4 dokumen	4 dokumen	4 dokumen	4 dokumen	4 dokumen						
Kegiatan 15:	Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia Aparatur						4.691	14.000	14.300	14.600	15.000	Asisten Deputi Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur sesuai dengan prioritas pembangunan											
	- Persentase jumlah kebutuhan ASN sesuai dengan beban kerja dan kebijakan anggaran tahun berjalan dengan memperhatikan arah pembangunan nasional	-	25%	20%	15%	15%						
	- Persentase IP yang memiliki rencana kebutuhan pegawai dan rencana pengadaan SDM Aparatur (ASN) sesuai kebutuhan/skala prioritas kebutuhan instansi pemerintah	-	65%	70%	75%	80%						
	- Kebijakan perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN	3 Kebijakan	3 Kebijakan	3 Kebijakan	3 Kebijakan	3 Kebijakan						
Kegiatan 16:	Perumusan, Koordinasi Pelaksanaan dan Pemantauan Kebijakan Standardisasi Jabatan dan Kompetensi SDM Aparatur						4.804	5.100	6.000	6.500	7.000	Asisten Deputi Standarisasi Jabatan dan Kompetensi SDM Aparatur
Sasaran Kegiatan 1	Terwujudnya standardisasi jabatan dan kompetensi SDM Aparatur											
	- Jumlah kebijakan standardisasi jabatan dan kompetensi	6 Kebijakan	15 kebijakan	15 kebijakan	15 kebijakan	15 kebijakan						
	- Jumlah Instansi Pembina jabatan fungsional yang dievaluasi tingkat penerapan peraturannya	5 K/L	5 K/L	5 K/L	5 K/L	5 K/L						
	- Jumlah standar kompetensi jabatan	500 Jabatan	500 Jabatan	500 Jabatan	500 Jabatan	500 Jabatan						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 17:	Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputi Bidang SDM Aparatur						3.024	3.800	4.200	4.400	4.600	Sekretaris Deputi Bidang SDM Aparatur
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputi Bidang SDM Aparatur											
	- Jumlah Penyelenggaraan Penganugerahan ASN Teladan/ Inspiratif	-	1 Kali	1 Kali	1 Kali	1 Kali						
	- Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	-	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen						
	- Jumlah dokumen peta jalan dan kebijakan pemindahan ASN ke IKN (RPJMN)	2 Dokumen Peta Jalan	-	-	-	-						
Kegiatan 18:	Perumusan, Koordinasi Pelaksanaan dan Pemantauan Kebijakan Manajemen Karier dan Talenta SDM Aparatur						2.133	15.650	16.100	17.000	17.600	Asiste Deputi Bidang Manajemen Karier dan Talenta SDM Aparatur
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Manajemen Karier dan Talenta SDM Aparatur											
	- Jumlah K/L/D yang menerapkan manajemen talenta ASN (RPJMN)	-	-	-	89 K/L	34 Provinsi 100 Kab/ Kota						
	- Jumlah Instansi Pemerintah yang menerapkan pola karir Nasional (RPJMN)	3 IP	30 IP	30 IP	30 IP	30 IP						
	- Jumlah Kebijakan Penetapan Ragam Okupasi Kritis ASN Nasional (RPJMN)	-	1 Kebijakan/ dokumen	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan penataan jabatan fungsional (RPJMN)	1 Kebijakan	-	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan penerapan manajemen karier dan talenta SDM Aparatur	-	3 Kebijakan	3 Kebijakan	-	-						
	- Jumlah kebijakan pengembangan kompetensi	-	2 Kebijakan	2 Kebijakan	-	-						
	- Jumlah kebijakan penilaian kompetensi	-	1 Kebijakan	1 Kebijakan	-	-						
	- Instansi Pemerintah yang melaksanakan kebijakan pengembangan kompetensi Aparatur (ASN)	-	30 IP	150 IP	300 IP	600 IP						
Kegiatan 19:	Perumusan, Koordinasi Pelaksanaan dan Pemantauan Kebijakan Manajemen Kinerja dan Kesejahteraan SDM Aparatur						3.697	7.700	8.100	8.300	8.500	Asisten Deputi Manajemen Kinerja dan Kesejahteraan SDM Aparatur
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Manajemen Kinerja dan terwujudnya kesejahteraan SDM Aparatur											

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Jumlah IP yang di-ujicoba penerapan sistem manajemen kinerja (RPJMN)	7 IP Pusat 10 IP Daerah	-	-	-	-						
	- Jumlah Kebijakan Pelaksanaan PP 30/2019 (RPJMN)	4 Kebijakan	-	-	-	-						
	- Jumlah Kebijakan/peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan dan Fasilitas (RPJMN)	-	1 Kebijakan	-	-	-						
	- Jumlah Kebijakan/peraturan pelaksanaan PP pensiun ASN (RPJMN)	-	1 Kebijakan	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan insentif untuk ASN di 3T dan tingkat risiko pekerjaan tinggi (RPJMN)	-	-	1 Kebijakan	-	-						
	- Jumlah Kebijakan insentif ASN yang berdampak pada pemindahan IKN (RPJMN)	-	1 Kebijakan	-	-	-						
	- Jumlah Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian kinerja	-	177 IP	195 IP	375 IP	634 IP						
	- Jumlah Rumusan Kebijakan tentang Kesejahteraan SDM Aparatur	-	1 kebijakan	3 kebijakan	4 kebijakan	4 kebijakan						
Kegiatan 20:	Perumusan, Koordinasi Pelaksanaan dan Pemantauan Kebijakan Integritas dan Evaluasi Sistem Merit SDM Aparatur						3.387	8.700	9.000	9.350	9.800	Asisten Deputi Integritas dan Evaluasi Sistem Merit SDM Aparatur
Sasaran Kegiatan 1	Terwujudnya Integritas SDM Aparatur dan terlaksananya evaluasi pelaksanaan sistem merit											
	- Jumlah Kebijakan Ketentuan Sanksi bagi Pejabat Pembina Kepegawaian atas Pelanggaran prinsip Sistem Merit dalam Manajemen ASN (RPJMN)	-	1 Perpres	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan penjatuhan sanksi terhadap intoleransi dan radikalisme di Lingkungan ASN (RPJMN)	1 Perpres	-	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan pembinaan netralitas ASN (RPJMN)	1 Permenpan	-	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan Nilai dasar, kode etik dan kode perilaku (RPJMN)	1 PP	-	-	-	-						
	- Jumlah ASN yang mengisi survey integritas untuk pemetaan integritas ASN (RPJMN)	428.000	-	-	-	-						
	- Jumlah Kebijakan Smart Office (RPJMN)	1 Kebijakan	-	-	-	-						
	- Persentase IP yang menerapkan kode etik dan kode perilaku ASN	-	K/L: 75% Prov: 50% Kab./Kota: 25%	K/L: 100% Prov: 75% Kab./Kota: 50%	K/L: 100% Prov: 100% Kab./Kota: 75%	K/L: 100% Prov: 100% Kab./Kota: 100%						
	- IP yang melakukan pembangunan integritas ASN	60 IP	60 IP	70 IP	80 IP	90 IP						
	-IP yang melakukan pembinaan netralitas ASN	-	150 IP	200 IP	250 IP	300 IP						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Jumlah IP yang melakukan penegakan disiplin ASN <i>(RP/IMN)</i>	60 IP	60 IP	80 IP	100 IP	100 IP						
	- Jumlah rekomendasi Peningkatan Kualitas Pengukuran Profesionalitas ASN	1 Rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi						
	- Jumlah Rekomendasi Peningkatan Kualitas Pengukuran Sistem Merit	2 Rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi						
	- Persentase IP yang telah menindaklanjuti pengaduan tentang PTDH dan pelanggaran sistem merit	60%	70%	80%	90%	100%						
Kegiatan 21:	Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputy Bidang Pelayanan Publik						2.574	2.700	2.900	3.100	3.300	Sekretaris Deputy Bidang Pelayanan Publik
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Koordinasi Pengelolaan Kinerja dan Keuangan Deputy Bidang Pelayanan Publik											
	- Jumlah IP yang diberikan peningkatan kapasitas bidang pelayanan publik	-	34 IP	34 IP	34 IP	34 IP						
	- Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	-	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen						
Kegiatan 22:	Perumusan Kebijakan Pelayanan Publik						11.646	9.300	6.400	6.500	6.700	Asisten Deputy Perumusan Kebijakan Pelayanan Publik
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Perumusan Kebijakan Pelayanan Publik											
	- Jumlah kebijakan tentang Standar Proses Bisnis Pelayanan Publik Pemerintah Pusat <i>(RP/IMN)</i>	-	1 Peraturan Menteri PANRB	-	-	-						
	- Jumlah kebijakan integrasi data, proses, dan standar pelayanan MPP <i>(RP/IMN)</i>	1 Perpres	-	-	-	-						
	- Jumlah Kebijakan bidang pelayanan publik untuk mendorong Gerakan Indonesia Melayani <i>(RP/IMN)</i>	5 Kebijakan	5 Kebijakan	5 Kebijakan	5 Kebijakan	5 Kebijakan						
	- Jumlah RUU Pelayanan Publik	-	1 NA	1 RUU	1 RUU	RUU						
	- Jumlah Inovasi pelayanan publik yang direplikasi <i>(RP/IMN)</i>	50 Inovasi	50 Inovasi	50 Inovasi	50 Inovasi	50 Inovasi						
	- Jumlah UPP yang mereplikasi inovasi	500 UPP	500 UPP	500 UPP	500 UPP	500 UPP						
	- jumlah inovasi pelayanan publik	99 Inovasi	99 Inovasi	99 Inovasi	99 Inovasi	99 Inovasi						
	- Jumlah Inovasi yang berpartisipasi dalam kompetisi inovasi pelayanan publik internasional	30 Inovasi	30 Inovasi	30 Inovasi	30 Inovasi	30 Inovasi						
Kegiatan 23:	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Publik							9.800	10.500	11.000	12.000	Asisten Deputy Sistem Informasi Pelayanan Publik
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya pengelolaan dan pengembangan SIPPN											

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Jumlah sektor layanan strategis yang direview/dipetakan <i>(RP/MN)</i>	-	2 Sektor layanan strategis	-	-	-						
	- Jumlah sektor pelayanan publik prioritas/strategis yang data dan informasinya masuk ke dalam SIPP <i>(RP/MN)</i>	-	2 sektor pelayanan (dasar dan perizinan)	-	-	-						
	- Jumlah sektor pelayanan publik strategis yang distandarisasi proses bisnisnya <i>(RP/MN)</i>	-	-	1 Sektor Pelayanan	1 Sektor Pelayanan	-						
	- Prosentase laporan pengaduan yang diselesaikan <i>(RP/MN)</i>	-	90%	90%	90%	90%						
	- Jumlah IP yang dimonitoring dan evaluasi tindak lanjut pengaduannya dalam SP4N-LAPOR!	623 IP	623 IP	623 IP	623 IP	623 IP						
	- Jumlah IP yang menerapkan sistem informasi pelayanan publik sesuai dengan UU 25/2009	623 IP	623 IP	623 IP	623 IP	623 IP						
	- Jumlah Unit Pelayanan Publik (UPP) yang dibina penggunaan e-services	200 UPP	400 UPP	600 UPP	600 UPP	600 UPP						
Kegiatan 24:	Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Pelayanan Publik						11.578	16.800	18.500	19.700	21.100	Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Pelayanan Publik Wilayah I, II, III
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Pelayanan Publik											
	- Jumlah Kabupaten/Kota di Kota Besar/Sedang/KEK yang dibina pembentukan Mall Pelayanan Publik <i>(RP/MN)</i>	9 Kab/Kota	9 Kab/Kota	9 Kab/Kota	9 Kab/Kota	9 Kab/Kota						
	- Jumlah Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan FKP <i>(RP/MN)</i>	-	150 IP	150 IP	150 IP	150 IP						
	- Jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat Nasional <i>(RP/MN)</i>	-	1 Indeks	1 Indeks	1 Indeks	1 Indeks						
	- Jumlah IP yang melakukan Pengukuran Indeks Pelayanan Publik tertentu	220 IP	220 IP	220 IP	220 IP	220 IP						
	- Jumlah UPP di wilayah I yang menerapkan Standar Pelayanan Publik (SPP)	300 UPP	300 UPP	300 UPP	300 UPP	300 UPP						
	- Jumlah UPP yang menerapkan sarana dan prasarana pelayanan publik berkebutuhan khusus	150 UPP	150 UPP	150 UPP	150 UPP	150 UPP						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA							138.968	152.451	172.050	188.650	208.600	
	Sasaran Program 1: Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien											
	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan Kementerian PANRB	skor 41 (Cukup Efektif)	skor 45 (Cukup Efektif)	skor 50 (Cukup Efektif)	skor 55 (Cukup Efektif)	Skor 61 (Efektif)						
	Indeks SPBE Kementerian PANRB	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik						
	Sasaran Program 2: Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera											
	Indeks Sistem Merit Kementerian PANRB	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9						
	Indeks Profesionalitas ASN Kementerian PANRB	71	72	75	78	80						
	Sasaran Program 3: Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel											
	Nilai Implementasi SAKIP Kementerian PANRB	81	82	83	84	85						
	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
	Sasaran Program 4: Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB yang prima											
	Indeks Pelayanan Publik Kementerian PANRB	3,25	3,40	3,50	3,60	3,75						
Kegiatan 1:	Pengelolaan dan Pembinaan Hukum, Komunikasi Publik dan Sistem Informasi						7.047	10.500	11.500	12.500	13.400	Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Pengelolaan dan Pembinaan Hukum, Komunikasi Publik dan Sistem Informasi											
	- Skor capaian area perubahan penataan perundang-undangan	3,7	3,8	4,0	4,2	4,5						
	- Presentase Penanganan Perkara		100%	100%	100%	100%						
	- Skor Keterbukaan Informasi Publik	Menuju Informatif	Menuju Informatif	Menuju Informatif	Menuju Informatif	Informatif						
	- Indeks Persepsi Masyarakat terhadap Kementerian PANRB	7	7,2	7.4	7,6	7,8						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Indeks SPBE	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik						
	- Tingkat Kepuasan Pelayanan Persuratan	7,5	8	8,5	8,5	8,5						
	- Skor Audit Arsip Nasional	66	67	68	69	70						
	- Skor Akreditasi Perpustakaan Nasional	65	70	75	80	85						
Kegiatan 2:	Pengelolaan Manajemen Kinerja, dan organisasi dan kerja sama						3.171	3.500	3.800	4.100	4.500	Biro Manajemen Kinerja, Organisasi dan Kerja Sama
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Pengelolaan dan keselarasan Manajemen Kinerja, dan organisasi dan kerja sama											
	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian PANRB	81	81	82,0	83	83						
	Indeks SPBE Kementerian PANRB	3	3,1	3,2	3,4	4						
	Indeks Kelembagaan "Baik"	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik						
	Nilai SAKIP	A	A	A	A	A						
	Indeks Proses Bisnis	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik						
Kegiatan 3:	Pengelolaan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Perkantoran						125.637	134.000	152.000	167.000	185.000	Biro SDM dan Umum
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Pengelolaan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia, Keuangan, dan Perkantoran											
	-Indeks Sistem Merit Kementerian PANRB	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8						
	-Persentase Kesesuaian Laporan Keuangan dengan Standar Akuntansi Pemerintah dan disampaikan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%						
	- Indeks kepuasan pengguna layanan Biro SDMU	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5						
Kegiatan 4:	Pembinaan dan Pengawasan Intern dan Quality Assurance						2.587	2.760	2.900	3.100	3.500	Inspektorat
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Pembinaan dan Pengawasan Intern dan Quality Assurance											
	- Nilai MenPAN atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	81	82	83	84	85						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/ SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Juta)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	- Skor tingkat maturitas SPIP	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7						
	- Tingkat Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3						
Kegiatan 5:	Pelaksanaan Dukungan Perumusan Kebijakan PAN dan RB						1.566	1.691	1.850	1.950	2.200	Staf Ahli
Sasaran Kegiatan 1	Terlaksananya Dukungan Perumusan Kebijakan PAN dan RB											
	- Jumlah telaahan strategis di bidang politik dan hukum terkait PANRB	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan						
	- Jumlah telaahan strategis di bidang pemerintahan dan otonomi daerah terkait PANRB	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan						
	- Jumlah telaahan strategis di bidang administrasi negara terkait PANRB	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan						
	- Jumlah telaahan strategis di bidang budaya kerja terkait PANRB	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan	1 Telaahan						

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN 2

MATRIK KERANGKA REGULASI

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
A	UNDANG-UNDANG				
1	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan akuntabel diperlukan penguatan terhadap Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dalam menjalankan tugas fungsinya. Penguatan dilakukan melalui penyusunan peraturan perundang-undangan tentang Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) yang dapat menjadi payung hukum yang setara dengan payung hukum yang mengatur pengawasan eksternal pemerintah.	Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang diatur dalam PP 60/2008 dianggap masih belum mampu memaksimalkan pengendalian maupun pengawasan internal pemerintah, untuk memperkuat pengawasan internal dan peran APIP tersebut maka diperlukan payung hukum dalam bentuk Undang-Undang yang dapat mengakomodir pembangunan sistem pengawasan internal pemerintah yaitu antara lain melalui pembentukan lembaga pengawasan internal pemerintah dan juga perubahan status kepegawaian APIP menjadi pegawai lembaga yang diharapkan dapat lebih independen dalam menjalankan tugas fungsinya.	Deputi. RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	1. BPKP 2. Kem. Dalam Negeri 3. Kem. Hukum & HAM 4. instansi terkait lainnya	2024
2	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam era saat ini, diperlukan adanya perubahan/penyempurnaan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik yang merupakan payung hukum bagi pemerintah maupun masyarakat di bidang pelayanan publik.	Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik sudah hampir berusia 10 tahun. Dalam perjalanannya terdapat berbagai perkembangan yang cepat yang pada saat diundangkannya Undang-Undang tersebut, perkembangan tersebut luput dari perkiraan. Perkembangan yang cepat tersebut dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut: • Perkembangan ekonomi • Perkembangan politik • Perkembangan hukum • Perkembangan sosial • Perkembangan TIK • Perkembangan Budaya Sehubungan dengan itu diperlukan upaya untuk menyempurnakan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.	Deputi Bidang Pelayanan Publik	1. LAN 2. Ombudsman 3. Kem. Dalam Negeri 4. Kem. Hukum dan HAM 5. instansi terkait lainnya	2021

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
3	Untuk mewujudkan organisasi pemerintahan negara yang meliputi lembaga kementerian, lembaga pemerintahan non kementerian dan lembaga negara lainnya maka perlu di dukung sebuah peraturan perundang-undangan sehingga organisasi pemerintahan dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional.	Selama ini yang sudah diatur meliputi organisasi kementerian negara dan Lembaga Pemerintahan Non Kementerian sedangkan organisasi lainnya seperti lembaga nonstruktural belum diatur dalam sebuah peraturan perundang-undangan maka diperlukan payung hukum dalam bentuk Undang-Undang yang dapat mengatur tentang organisasi kementerian, lembaga pemerintahan non kementerian dan lembaga nonstruktural sehingga diharapkan semua lembaga negara tersebut secara bersama sama mewujudkan tujuan pembangunan nasional.	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	1. Kem. Dalam Negeri 2. Kem. Hukum dan HAM 3. instansi terkait lainnya	2022
4	Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya, diperlukan peraturan perundang-undangan yang kuat terkait Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Peraturan Perundang-Undangan terkait SPBE diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan SPBE melalui integrasi layanan secara sistematis dan berkesinambungan baik dalam hal layanan antarinstansi pemerintah (G2G), layanan pemerintah terhadap publik (G2C), layanan pemerintah terhadap pelaku usaha (G2B), maupun layanan pemerintah terhadap ASN (G2E). Dengan demikian, pelayanan yang dihasilkan dapat terpadu, efektif, responsif, adaptif, dan mudah diakses.	Tantangan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) saat ini yaitu tata kelola yang tidak terpadu, keterbatasan jumlah dan kompetensi ASN, inefisiensi TIK, dan kesenjangan kapabilitas antar Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah. Saat ini sudah ada Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, namun peraturan tersebut hanya mengatur mengenai SPBE antar instansi pemerintahan yang termasuk dalam lembaga eksekutif. Berikutnya, Undang-Undang SPBE perlu dibentuk untuk dapat mengatur kepentingan publik, pelaku usaha, akademisi, dan instansi lain dalam implementasi layanan SPBE.	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	1. Kem. Kominfo 2. Kem. Dalam Negeri 3. Kem. Keuangan 4. Kem. PPN/Bappenas 5. Kem. Hukum dan HAM 6. Kem. Setneg 7. BSSN 8. BPPT 9. instansi terkait lainnya	2024

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
B	Peraturan Pemerintah				
1	Peraturan Pemerintah Disiplin Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pembinaan integritas dan penegakkan disiplin SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang disiplin bagi ASN sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 86 dan Pasal 104 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang disiplin ASN.	Rancangan PP Disiplin ini masih menunggu PP Gaji, Tunjangan dan Fasilitas karena PP ini nantinya akan dikaitkan dengan pemotongan tunjangan kinerja. Selama ini hukuman disiplin masih belum ditegakkan, seharusnya ada track record bagi pegawai yang pernah mendapat hukuman baik ringan, sedang atau berat. Karena di PP yang lama, pendataan terhadap sanksi atau hukuman masih tertutup karena dianggap sebagai nilai negatif bagi IP terkait sehingga dengan adanya PP ini diharapkan bisa lebih terbuka.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Komisi Pemberantasan Korupsi 7. Kementerian Dalam Negeri 8. Pemerintah Daerah 9. Praktisi	2020
2	Peraturan Pemerintah Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pembinaan integritas dan penegakkan disiplin SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang RPP Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN	Existing : merupakan turunan kebijakan sesuai dengan Pasal 4 dan Pasal 5 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN serta Merevisi PP Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Korps Pegawai dan Kode Etik Tujuan : menjadi dasar hukum bagi upaya mewujudkan budaya organisasi di seluruh instansi pemerintah Kajian dan penelitian : Penetapan, Penerapan, Penegakan serta Pemantauan dan Pelaksanaan terhadap pelaksanaan Kode Etik dan kode Perilaku	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Komisi Pemberantasan Korupsi 7. Kementerian Dalam Negeri 8. Pemerintah Daerah 9. Praktisi	2020
3	Peraturan Pemerintah Badan Pertimbangan ASN Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pembinaan integritas dan penegakkan disiplin SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang RPP Badan Pertimbangan ASN. Penguatan dilakukan melalui penyusunan peraturan perundang-undangan tentang pembagian wewenang antara badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) dengan KASN.	Pengaturan tentang penyelesaian sengketa bagi ASN sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 129 ayat 4 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Existing : Pembagian wewenang antara badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK) dengan KASN wewenang BAPEK : Bagi ASN yang tidak puas terhadap keputusan PPK mendapatkan kepastian hukum dari upaya banding administratif yang diajukan.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Komisi Pemberantasan Korupsi 7. Kementerian Dalam Negeri 8. Pemerintah Daerah 9. Praktisi	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
4	Peraturan Pemerintah Gaji, Tunjangan dan Fasilitas PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang RPP Gaji, Tunjangan dan Fasilitas PNS. Regulasi tersebut telah diamanatkan pada UU No. 5 tahun 2014 pasal 79 menyebutkan bahwa Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.	Pasal 79 s.d. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN untuk mencapai gaji yang adil dan layak kepada PNS dan menjamin kesejahteraan PNS. Catatan: 1. Formula Gaji 2. Formula Tunjangan Kinerja 3. Formula Tunjangan Kemahalan 4. Formula Fasilitas	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri	2020
5	Peraturan Pemerintah Jaminan Pensiun dan JHT PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang RPP Jaminan Pensiun dan JHT PNS. Regulasi tersebut telah diamanatkan pada UU No. 5 tahun 2014 pasal 91 yang menyebutkan bahwa PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Pasal 91 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, melakukan reformasi sistem pensiun dari sistem PAYGO menjadi sistem fully funded serta menata <i>good governance</i> pengelola dana pensiun. Catatan: 1. Formula Iuran dan Manfaat JP 2. Formula Iuran dan Manfaat JHT 3. Formula Pengelola Dana Pensiun 4. Cut-off Sistem Pensiun	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri	2020
6	Peraturan Pemerintah Tata cara pemberian penghargaan Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan Kesejahteraan SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan Peraturan Pemerintah Tata cara pemberian penghargaan terdapat dalam PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS dalam Pasal 237.	Penghargaan berupa kesempatan tambahan untuk pengembangan kompetensi diberikan kepada PNS yang mempunyai nilai kinerja yang sangat baik, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Praktisi	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
7	Peraturan Pemerintah Gaji, Tunjangan dan Fasilitas PPPK Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang RPP Gaji, Tunjangan dan Fasilitas PPPK. Regulasi tersebut telah diamanatkan pada UU No. 5 tahun 2014 pasal 79 menyebutkan bahwa Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.	Pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN untuk mencapai gaji yang adil dan layak kepada PPPK	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri	2021
8	Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Jabatan dan Pangkat Aparatur Sipil Negara (RPP JAPANG ASN) sebagai dasar penggajian. Untuk mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Manajemen Jabatan dan Pangkat Aparatur Sipil Negara (RPP JAPANG ASN) sebagai dasar penggajian.	1. Regulasi standardisasi jabatan dan pangkat. 2. Kriteria pengelolaan jabatan dan pangkat. 3. Pemberian dan pencabutan kewenangan PPK pada masing-masing instansi pemerintah oleh Presiden.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Lembaga Administrasi Negara 7. Pemerintah Daerah 8. Praktisi	2021
9	Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kesehatan Bagi Aparatur Sipil Negara (RPP JAMKES ASN) Untuk mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kesehatan Bagi Aparatur Sipil Negara (RPP JAMKES ASN).	Saat ini diatur dengan Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan. Sedangkan amanat Pasal 92 ayat (4) UU ASN mengamanatkan Jaminan Kesehatan diatur dengan Peraturan Pemerintah.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Praktisi	2022

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
C	Peraturan Presiden				
1	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran reformasi birokrasi maka diperlukan pedoman pelaksanaan dalam bentuk road map reformasi birokrasi tahun 2020 - 2024 yang bersifat lebih mengikat seluruh instansi pemerintah baik Kementerian Lembaga maupun Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota. Road map Reformasi Birokrasi tahun 2020 - 2024 yang diatur dalam bentuk Peraturan Presiden tentunya akan memiliki dasar hukum yang lebih kuat dan lebih mengikat dibandingkan dalam bentuk Peraturan Menteri PANRB yang selama ini digunakan pada Road map Reformasi birokrasi periode sebelumnya.	Road map Reformasi Birokrasi tahun 2014 - 2019 maupun periode sebelumnya yang diatur dalam bentuk Peraturan Menteri PANRB dianggap masih belum mampu menjadi pedoman pelaksanaan reformasi birokrasi yang efektif bagi seluruh instansi pemerintah. Untuk memaksimalkan road map reformasi birokrasi sebagai panduan bagi seluruh instansi pemerintah, maka diperlukan payung hukum dalam bentuk Peraturan Presiden.	Deputi. RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	1. LAN 2. Kem. Dalam Negeri 3. Kem. Hukum & HAM 4. instansi terkait lainnya	2020
2	Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai kementerian dan lembaga (K/L) merupakan insentif atau pemicu percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi, yang sampai dengan akhir tahun 2018 seluruh kementerian/lembaga telah memperoleh tunjangan kinerja dengan besaran berbeda-beda. Mekanisme proses pemberian tunjangan kinerja yang berlaku saat ini tidak diatur dalam suatu dasar hukum tertentu, hanya didasarkan pada hasil rapat Komite Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) pada tahun 2014 lalu. Hal tersebut mengakibatkan usulan dari K/L tidak memperhatikan Indeks RB hasil evaluasi, terdapat ketidakjelasan tentang mekanisme penetapan kelas jabatan pada saat pengusulan maupun perubahan yang terjadi setelah pengusulan, dan sulit untuk memprediksi kebutuhan anggaran per tahun karena pengusulan dilakukan secara sporadis dan tidak terencana.	Mekanisme pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai kementerian dan lembaga (K/L) semestinya diatur dalam bentuk Peraturan Presiden yang sifatnya mengikat seluruh Kementerian/Lembaga, termasuk Kementerian Keuangan yang akan merencanakan penyediaan anggarannya. Dengan adanya Peraturan Presiden yang mengatur proses pemberian tunjangan kinerja diharapkan dapat berfungsi sebagai insentif kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan hasil evaluasi, terdapat kejelasan tentang mekanisme penetapan kelas jabatan dan lebih terencana (tidak sporadis) sehingga mudah untuk memprediksi kebutuhan anggaran per tahun.	Deputi. RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	1. Kementerian Keuangan 2. Sekretariat Negara 3. Kem. Hukum & HAM 4. instansi terkait lainnya	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
3	Pembenahan hubungan kerja antara Kementerian dengan LPNK menjadi salah satu aspek dalam redefinisi dan reposisi LPNK. Tata hubungan yang sinergis tersebut sangat diperlukan dalam rangka menjadikan LPNK sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai posisi, peran, dan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah secara keseluruhan. Hubungan yang sinergis antara Kementerian dan LPNK perlu dibuat dalam sebuah pengaturan sehingga terjalin Komunikasi dan koordinasi sehingga dapat diminimalkan tumpang tindih tugas dan fungsi Kementerian dan LPNK.	Optimalisasi hubungan koordinasi dan hubungan fungsional antara Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas komunikasi dan hubungan di antara lembaga-lembaga dimaksud. Hubungan yang mendasarkan pada adanya kesamaan tujuan organisasi, kesamaan pengetahuan dan kompetensi kelembagaan, serta adanya sikap saling menghargai antara Kementerian dan LPNK akan dapat mendukung peningkatan kualitas komunikasi di antara lembaga-lembaga tersebut. Demikian pula sebaliknya, frekuensi komunikasi, ketepatan waktu komunikasi, akurasi komunikasi, dan akurasi komunikasi akan mendukung kualitas hubungan antara Kementerian dan LPNK. Terkait hal tersebut, maka perlu disusun peraturan presiden yang menjelaskan tentang hubungan fungsional antara Kementerian dan LPNK sehingga terbangun hubungan sinergis dan kolaboratif dalam pencapaian visi dan misi pembangunan nasional.	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	1. Kem. Dalam Negeri 2. Kem. Hukum dan HAM 3. instansi terkait lainnya	2021
4	Dalam penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, perlu adanya Arsitektur SPBE Nasional yang bertujuan untuk memberikan panduan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data dan informasi, infrastruktur SPBE, aplikasi SPBE, dan keamanan SPBE untuk menghasilkan layanan SPBE yang terpadu secara nasional. Arsitektur SPBE Nasional memuat referensi arsitektur dan domain arsitektur (proses bisnis, data dan informasi, infrastruktur SPBE, aplikasi SPBE, keamanan SPBE, dan layanan SPBE).	Sesuai amanat Pasal 7-10 Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, Menteri PANRB berkoordinasi dengan Menteri PPN/Bappenas, Menteri Kominfo, dan Kepala BSSN untuk menyusun Arsitektur SPBE Nasional. Arsitektur SPBE Nasional ditetapkan dengan Peraturan Presiden.	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	1. Kem. Kominfo 2. Kem. Dalam Negeri 3. Kem. Keuangan 4. Kem. PPN/Bappenas 5. Kem. Hukum dan HAM 6. Kem. Setneg 7. BSSN 8. BPPT 9. instansi terkait lainnya	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
5	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam era saat ini, diperlukan adanya peraturan perundang-undangan yang kuat untuk mendorong penerapan Standar Pelayanan Publik dan Ganti Rugi dalam pelayanan publik berupa peraturan presiden.	Selama ini Penyelenggara dan Pelaksana Pelayanan Publik umumnya belum menerapkan Standar Pelayanan Publik (SPP) dengan baik, akibat hal ini Pengguna Pelayanan yang dirugikan karena tidak mendapatkan pelayanan sesuai SPP. Untuk itu guna mendorong penerapan SPP dengan baik dan Pengguna Pelayanan mendapatkan kompensasi bila mendapatkan pelayanan tidak sesuai SPP, maka diperlukan payung hukum bagi Pemerintah guna mengatur Ganti Rugi dalam pelayanan publik berupa Peraturan Presiden .	Deputi Bidang Pelayanan Publik	1. Kem. Keuangan 2. Kem. Hukum dan HAM 3. Kem. Setneg 4. Ombudsman R I 5. Instansi terkait lainnya	2020
6	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam era saat ini, diperlukan adanya peraturan perundang-undangan yang kuat untuk mendorong pengelolaan pelayanan publik terpadu dan terintegrasi seluruh jenis pelayanan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah/swasta pada satu tempat (mal pelayanan publik) berupa peraturan presiden.	Selama ini penyelenggaraan pelayanan publik belum terpadu dan terintegrasi untuk seluruh jenis pelayanan Kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah/Badan Usaha Milik Negara/ Badan Usaha Milik Daerah/swasta, guna meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, diperlukan pengelolaan pelayanan publik terpadu dan terintegrasi seluruh jenis pelayanan tersebut, maka diperlukan payung hukum bagi Pemerintah guna mengatur keterpaduan dan keterintegrasian seluruh jenis pelayanan dimaksud pada satu tempat (mal pelayanan publik) dalam bentuk peraturan presiden.	Deputi Bidang Pelayanan Publik	1. Kem. Keuangan 2. Kem. Hukum dan HAM 3. Kem. Setneg 4. Kem. Dagri 5. Instansi terkait lainnya	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
7	Perpres Sekolah Kader Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan RPerpres tentang Sekolah Kader ini terdapat dalam PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS dalam Pasal 54 ayat (7).	1. Sesuai PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan. 2. Sesuai Pasal 54 ayat (2) PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengangkatan untuk menjadi Administrator dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan. 3. LAN telah menyampaikan draft Rperpres ini untuk diajukan izin prakarsa penyusunan RPerpres tentang Sekolah Kader. 5. Menteri Sekretaris Negara menyampaikan surat permintaan klarifikasi terhadap izin prinsip yang diajukan sbb: a. Kejelasan agenda pembelajaran sekolah kader sehingga lulusan sekolah tersebut dapat dimanfaatkan oleh Kementerian/Lembaga; b. Mekanisme rekrutmen calon siswa sekolah kader sebagai pedoman seleksi awal di instansi masing-masing; c. Kejelasan mengenai kriteria/jenis Jabatan Administrator yang dapat diisi oleh lulusan sekolah kader	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
8	Peraturan Presiden tentang Tugas Belajar Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang tugas belajar guna mengurangi kesenjangan standar kompetensi dengan kompetensi PNS, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu serta sebagai pedoman bagi K/L dalam melakukan sertifikasi dan uji kompetensi	Eksisting : perpres th 12 1961 sudah tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga diperlukan pengaturan yang dapat mawadahi permasalahan yang ada. Evaluasi : Salah satunya terkait pendanaan tugas belajar dan izin belajar	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
9	Pembenahan hubungan kerja antara Kementerian dengan LPNK menjadi salah satu aspek dalam redefinisi dan reposisi LPNK. Tata hubungan yang sinergis tersebut sangat diperlukan dalam rangka menjadikan LPNK sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai posisi, peran, dan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah secara keseluruhan. Hubungan yang sinergis antara Kementerian dan LPNK perlu dibuat dalam sebuah pengaturan sehingga terjalin Komunikasi dan koordinasi sehingga dapat diminimalkan tumpang tindih tugas dan fungsi Kementerian dan LPNK.	Optimalisasi hubungan koordinasi dan hubungan fungsional antara Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas komunikasi dan hubungan di antara lembaga-lembaga dimaksud. Hubungan yang mendasarkan pada adanya kesamaan tujuan organisasi, kesamaan pengetahuan dan kompetensi kelembagaan, serta adanya sikap saling menghargai antara Kementerian dan LPNK akan dapat mendukung peningkatan kualitas komunikasi di antara lembaga-lembaga tersebut. Demikian pula sebaliknya, frekuensi komunikasi, ketepatan waktu komunikasi, akurasi komunikasi, dan akurasi komunikasi akan mendukung kualitas hubungan antara Kementerian dan LPNK. Terkait hal tersebut, maka perlu disusun peraturan presiden yang menjelaskan tentang hubungan fungsional antara Kementerian dan LPNK sehingga terbangun hubungan sinergis dan kolaboratif dalam pencapaian visi dan misi pembangunan nasional.	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	1. Kem. Dalam Negeri 2. Kem. Hukum dan HAM 3. instansi terkait lainnya	2021
10	Peraturan Presiden tentang Fasilitas Pegawai Aparatur Sipil Negara yang merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan Kesejahteraan SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan Peraturan Pemerintah tentang Fasilitas Pegawai Aparatur Sipil Negara yang merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS.	Catatan: 1. Standar Fasilitas Terkait Jabatan 2. Standar Fasilitas Terkait Pelaksanaan Kegiatan 3. Tata cara pengelolaan Fasilitas	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2021

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
11	Peraturan Presiden tentang Jaminan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara oleh Pemerintah Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan Kesejahteraan SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara oleh Pemerintah terdapat dalam UU ASN Pasal 79	Catatan: 1. Perwujudan Asas Kesejahteraan pada UU ASN 2. Melandaskan pada 10 domain kehidupan (kualitas hidup) 3. Amanat Pasal 79 UU ASN 4. PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS menjadi "pintu gerbang" penyusunan RPerpres ini	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2021
12	Peraturan Presiden tentang ketentuan penjatihan sanksi bagi pejabat pembina kepegawaian atas pelanggaran prinsip sistem merit dalam manajemen ASN Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera khususnya dalam penyelesaian kasus pelanggaran sistem merit yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian diperlukan regulasi yang mengatur lebih detail mekanisme penjatihan sanksi oleh Presiden	Berdasarkan Pasal 33 UU ASN, hasil pengawasan terhadap penerapan sistem merit yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap PPK dan PyB yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun sanksinya dapat berupa: peringatan; teguran; perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran; hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang; dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian. Ketentuan penjatihan sanksi tersebut dipandang perlu penjabaran yang lebih lanjut dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih teknis yaitu berupa Peraturan Presiden.	Deputi SDM Aparatur	1. KASN 2. Badan Kepegawaian Negara 3. Kementerian Sekretariat Negara 4. Kementerian Hukum dan HAM 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan 7. Sekretariat Kabinet	2021
13	Peraturan Presiden tentang Besaran Gaji Aparatur Sipil Negara yang merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Besaran Gaji Aparatur Sipil Negara. Regulasi tersebut merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS	Catatan: 1. Besaran Gaji ASN. 2. Tata cara update besaran Gaji ASN (berdasarkan Guiding Principle pada PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas). 3. Tata cara pembayaran Gaji ASN.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2022

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
14	Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pembayaran/Pemberian Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara yang merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Tata Cara Pembayaran/Pemberian Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Regulasi tersebut merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS	Catatan: 1. Indikator Kinerja (Organisasi dan Individu) yang digunakan untuk penentuan besaran Tunjangan Kinerja kepada setiap pegawai. 2. Tata cara penilaian kinerja dan pembayaran Tunjangan Kinerja. 3. Perwujudan Pasal 54 ayat (2) PP 30 Tahun 2019. 4. PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas sebagai "pintu gerbang" untuk penilaian kinerja organisasi.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2022
15	Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pembayaran/Pemberian Tunjangan Kemahalan Aparatur Sipil Negara yang merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS. Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Tata Cara Pembayaran/Pemberian Tunjangan Kemahalan Aparatur Sipil Negara. Regulasi tersebut merupakan peraturan pelaksanaan PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS.	Catatan: 1. Indeks Kemahalan Wilayah 2. Tata cara update Indeks Kemahalan Wilayah 3. Tata cara pembayaran Tunjangan Kemahalan	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2022
16	Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pembayaran/Pemberian Tunjangan Khusus Aparatur Sipil Negara. Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Tata Cara Pembayaran/Pemberian Tunjangan Khusus Aparatur Sipil Negara. Regulasi tersebut sebagai landasan hukum pada PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS	Memberikan privilege kepada Presiden sebagai PPK tertinggi dan pemegang kekuasaan tertinggi keuangan negara	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2022

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
17	Peraturan Presiden tentang Tata Cara Pengelolaan Dana Pensiun PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan Kesejahteraan SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengelolaan Dana Pensiun PNS terdapat dalam UU ASN Pasal 26	Catatan: 1. Perwujudan Pasal 26 UU ASN (kewenangan Menteri PANRB dalam sistem pensiun). 2. Iuran yang dibayarkan perlu pengaturan lebih lanjut untuk pengelolaannya. 3. Tata cara pengembangan Dana Pensiun dan pengelolaan investasi (berkaitan dengan perlindungan dana yang disetor PNS). 4. Tata cara pelaporan dan akuntabilitas pengelolaan Dana Pensiun. 5. Landasan hukum pada PP JP dan JHT PNS.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2023
18	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional khususnya untuk memberikan landasan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional untuk jangka panjang kedua (2025-2045) maka perlu untuk menyusun <i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi 2020-2045.	Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design RB RB 2010-2025 akan berakhir pada tahun 2025 sehingga perlu untuk diperbaharui dengan memperhatikan kemajuan pelaksanaan RB sampai saat ini, perubahan lingkungan strategis yang dihadapi di era disruptif ini serta tantangan dunia 2045.	Deputi. RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	1. Kem. Dalam Negeri 2. Kem. PPN/Bappenas 3. Kem. Hukum & HAM 4. instansi terkait lainnya	2024
D	Peraturan Menteri PANRB				
1	Pelaksanaan reformasi birokrasi telah mengalami berbagai kemajuan yang pesat sehingga evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi sudah tidak dapat menggunakan lagi pedoman evaluasi berdasarkan Permenpanrb Nomor 14 Tahun 2014 dan Nomor 30 Tahun 2018. Di samping itu dengan ditetapkannya Road map reformasi birokrasi Tahun 2020 - 2024, maka Permenparb tentang evaluasi reformasi birokrasi perlu disesuaikan lagi.	Peraturan Menteri PANRB tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi perlu disesuaikan lagi dengan perkembangan kemajuan reformasi birokrasi dan roadmap reformasi birokrasi Tahun 2020 - 2024. Seiring dengan perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi dan road map reformasi birokrasi yang baru, maka Permenpanrb Nomor 14 Tahun 2014 dan Nomor 30 Tahun 2018 sudah tidak sesuai lagi sehingga harus segera direvisi.	Deputi. RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	1. BPKP 2. Kem. Hukum & HAM 3. Kem. Keuangan 4. Instansi terkait lainnya	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
2	Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) telah mengalami perkembangan yang signifikan seiring dengan semakin terasannya manfaat SAKIP dalam tata kelola pemerintah. Saat ini seluruh instansi pemerintah telah menggunakan cascading kinerja, performance based budgeting dan crosscutting program yang dikembangkan dari konsep SAKIP. Perkembangan implementasi SAKIP tersebut mengakibatkan evaluasi implementasi SAKIP sudah tidak dapat lagi menggunakan pedoman evaluasi berdasarkan Permenpanrb Nomor 12 Tahun 2015.	Peraturan Menteri PANRB tentang Evaluasi Implementasi SAKIP perlu disesuaikan lagi dengan perkembangan kemajuan yang signifikan implementasi SAKIP, sehingga Permenpanrb Nomor 12 Tahun 2015 sudah tidak sesuai lagi sehingga harus segera direvisi.	Deputi. RB, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	1. BPKP 2. Kem. Hukum & HAM 3. Inspektorat Provinsi 4. Instansi terkait lainnya	2020
3	Proses Bisnis instansi pemerintah perlu terus dipantau dan di evaluasi sehingga aktivitas-aktivitas yang tidak diperlukan bisa dikurangi atau dihilangkan. terkait hal tersebut maka perlu melakukan proses merubah proses bisnis secara radikal dan dramatis agar bisnis proses tersebut menjadi lebih efektif dan efisien tanpa adanya perubahan pada struktur organisasi dan fungsi bisnis proses itu sendiri.	Pentingnya melakukan rekayasa proses bisnis agar proses bisnis instansi pemerintah mengalami perubahan yang cukup signifikan sehingga terdapat penataan ulang semua proses-proses terkait mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dengan melakukan proses bisnis re-engineering diharapkan kinerja organisasi pemerintah dapat meningkat secara signifikan terutama sektor-sektor yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat.	Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana	Kementerian PANRB dan instansi terkait lainnya.	2020
4	Permenpan Pedoman Pelaksanaan Anjab dan ABK Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya Kebijakan Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur diperlukan regulasi tentang Pedoman Pelaksanaan Anjab dan ABK. Dasar hukum penyusunan Permenpan Pedoman Pelaksanaan Anjab dan ABK ini terdapat dalam UU 5 Tahun 2014 Pasal 56 (1), bahwa Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan PNS merupakan analisis kebutuhan jumlah, jenis, dan status PNS yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utama secara efektif dan efisien untuk mendukung beban kerja Instansi Pemerintah.	Instansi Pemerintah mempunyai data kekurangan dan ketersediaan pegawai yang disusun berdasarkan jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja yang diinput ke dalam sistem informasi perencanaan kebutuhan pegawai secara nasional.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Panitia Seleksi Nasional 6. K/L/D 7. Praktisi 8. Akademisi	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
5	Permenpan Integrasi Sistem Informasi Manajemen ASN Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya Kebijakan Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur diperlukan regulasi untuk memandu instansi pemerintah dalam membangun sistem informasi manajemen kepegawaian/ASN terintegrasi yang terstandar dan kompatibel satu sama lain sehingga dapat menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN	Instansi Pemerintah mempunyai data pegawai yang akan memasuki masa pensiun hingga 5 (lima) tahun mendatang yang disusun berdasarkan pangkat, jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja, yang diinput ke dalam sistem informasi perencanaan kebutuhan pegawai secara nasional.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Panitia Seleksi Nasional 6. K/L/D 7. Praktisi 8. Akademisi	2020
6	Permenpan Manajemen Talenta Nasional Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan standarisasi jabatan dan pengembangan karier SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Manajemen Talenta Nasional. Dasar hukum penyusunan Permenpan Manajemen Talenta Nasional ini terdapat dalam PP Manajemen PNS Pasal 134 ayat (2) Huruf (d), memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;	Urgensi : a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik. b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional. c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan. d. mewujudkan rencana suksesi (succession planning) yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi. f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Lembaga Administrasi Negara 7. Pemerintah Daerah 8. Praktisi	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
		Ruang Lingkup : 1. Kelembagaan Manajemen Talenta Nasional; 2. Penyelenggaraan Manajemen Talenta Instansional dan Nasional; dan 3. Sistem Informasi Manajemen Talenta Instansional dan Nasional. Evaluasi : Sebagai pedoman bagi instansi pemerintah untuk mengelola talenta serta Sebagai acuan ASN agar dapat termotivasi masuk dalam kriteria talenta yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi.			
7	Permenpan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (Revisi Permenpan Nomor 38 Tahun 2019) Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan Permenpan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN untuk menyempurnakan Permenpan Nomor 38 Tahun 2019.	Eksisting : permenpan no 38 no 2018 tentang IPA instrumen yang digunakan masih belum menggambarkan profesionalitas ASN secara keseluruhan sehingga diperlukan revisi terhadap permenpan tersebut. Evaluasi : berdasarkan hasil pengukuran tahun 2018, bahwa dengan 4 dimensi pengukuran tersebut perlu ditambahkan dimensi lain untuk mendapatkan hasil yg lebih komperenhensif terhadap pengukuran IPA ASN kajian dan penelitian : dengan 4 dimensi tersebut ditambahkan pengalaman dalam jabatan dg asumsi bahwa PNS yang duduk dalam suatu jabatan tertentu dalam waktu yang cukup lama akan memiliki kompetensi dlm jabatan tsb sehingga dapat mengembangkan kompetensinya	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
8	Permenpan Sertifikasi dan Uji Kompetensi Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Sertifikasi dan Uji Kompetensi yang digunakan sebagai pedoman dalam memberikan sertifikasi PNS.	Eksisting : belum adanya pengaturan ttg pemberian sertifikasi kpd PNS sehingga diperlukan pedoman untuk memberikan sertifikasi yang dilakukan dengan 2 cara yaitu pelatihan dan uji komptensi. Evaluasi : peraturan menteri ini mengatur tentang pembagian kewenangan BKN dan LAN yaitu BKN dalam hal melakukan uji kompetensi dan LAN dalam hal penyelenggaraan pelatihan. kompetensi yang diberikan. Sertifikasi diberikan untuk 3 kompetensi : manajerial, sosialkultural dan kompetensi teknis.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
9	Permenpan Pedoman Pengembangan Kompetensi Nasional (HCDP) Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Pedoman Pengembangan Kompetensi Nasional (HCDP) sesuai dengan yang diamanatkan UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 70 ayat 1, bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Permenpan ini nantinya akan digunakan sebagai pedoman dalam membuat perencanaan pengembangan kompetensi.	Eksisting : belum adanya pengaturan ttg pemberian pedoman perencanaan pengembangan kompetensi. Evaluasi : peraturan menteri ini nantinya merupakan pedoman bagi instansi pemerintah untuk membuat perencanaan pengembangan kompetensi. rencana pengembangan kompetensi ini akan diberikan untuk memenuhi hak PNS dalam melakukan pengembangan kompetensi sesuai dengan UU no 5/2014. Pengkom dapat dilakukan dengan metode klasikal dan non klasikal untuk memenuhi minimal 20JP. kajian dan penelitian : untuk memenuhi 20JP tersebut dilakukan dengan metode 70%, 20%, 10%; 70% merupakan pengkom dalam bentuk lain (<i>job enlargement, job task</i>); 20% <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> 10% klasikal.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
10	Permenpan Sistem Manajemen Kinerja PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Sistem Manajemen Kinerja PNS karena akan dijadikan pedoman oleh Instansi Pemerintah.	Eksisting : sedang dilakukan <i>exercise</i> model perencanaan kinerja Evaluasi : peraturan menteri ini nantinya merupakan pedoman bagi instansi pemerintah untuk menerapkan sistem manajemen kinerja PNS berdasarkan PP 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja kajian dan penelitian : melakukan benchmarking sistem manajemen kinerja ke beberapa organisasi pemerintah maupun swasta, serta melakukan kajian literatur tentang <i>employee performance management</i> dari OPM	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
11	Permenpan Tim Penilai Kinerja PNS Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Tim Penilai Kinerja PNS yang digunakan sebagai pedoman dalam membentuk tim penilai kinerja di masing masing Intansi Pemerintah sebagai pengganti Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dan untuk mengakselerasi penerapan manajemen talenta berdasarkan sistem merit	Evaluasi : Menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
12	Permenpan Penilaian Kinerja PPPK Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Penilaian Kinerja PPPK yang bertujuan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.	Eksisting : belum adanya pengaturan tentang penilaian kinerja PPPK Evaluasi : peraturan menteri ini nantinya merupakan pedoman bagi instansi pemerintah untuk melakukan evaluasi kinerja PPPK dan masa perpanjangan perjanjian kerja berdasarkan penilaian kinerja PPPK	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
13	Permenpan Pedoman Evaluasi Jabatan Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan kesejahteraan SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Pedoman Evaluasi Jabatan Fungsional yang digunakan sebagai pedoman penetapan evaluasi jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.	Proses perubahan sistem penggajian yang semula berbasis pangkat golongan dan masa kerja menuju sistem berbasis pada harga jabatan sehingga memerlukan penyusunan peta jabatan dan analisis harga jabatan sesuai amanat UU ASN. Jabatan terbagi menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional. Dalam rangka melaksanakan amanat UU ASN di atas, maka perlu disusun pedoman penentuan harga jabatan melalui pedoman evaluasi jabatan.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Kementerian Dalam Negeri 6. Kementerian Luar Negeri 7. Praktisi	2020
14	Permenpan Pedoman Umum Pembangunan Integritas ASN Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pembinaan integritas dan penegakkan disiplin SDM Aparatur (ASN) diperlukan regulasi tentang Permenpan Pedoman Umum Pembangunan Integritas ASN.	Existing : Merupakan turunan dari Pasal 69 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pengaturan tentang pembangunan integritas ASN pada level individual dan Menjadi dasar hukum dan acuan bagi pembinaan integritas ASN dengan tujuan untuk meminimalkan KKN Ruang Lingkup 1. Implementasi pembangunan integritas ASN; 2. Penilaian integritas ASN	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Komisi Pemberantasan Korupsi 7. Kementerian Dalam Negeri 8. Pemerintah Daerah 9. Praktisi	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGensi PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
15	Permenpan ttg Mekanisme Persetujuan, Evaluasi bersama dan Mekanisme Penerapan Sistem Manajemen Kinerja ASN Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan regulasi tentang Mekanisme Persetujuan, Evaluasi bersama dan Mekanisme Penerapan Sistem Manajemen Kinerja ASN terdapat dalam PP 30 Tahun 2019 Pasal 61 ayat (2)	Setiap instansi yang telah membangun dan melaksanakan penilaian kinerja menyampaikan kepada Menteri PANRB untuk dilakukan evaluasi bersama dan ditetapkan. Untuk itu perlu susun mekanisme persetujuan, evaluasi dan mekanisme penerapan sistem manajemen kinerja ASN agar dapat menjadi acuan bagi Kementerian/Lembaga yang menyampaikan usulan Sistem Manajemen Kinerja PNS	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
16	PermenpanRB Pedoman penyusunan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum tentang Pedoman penyusunan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural terdapat dalam PP 11 tahun 2017 Pasal 55 ayat (5), Pasal 109 ayat (5), Pasal 166 ayat (2)	Urgensi : Belum adanya Pedoman penyusunan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang digunakan dalam Persyaratan dan Pengangkatan Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan pelaksana	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2020
17	Penugasan khusus Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan Standarisasi Jabatan dan Pengembangan Karier SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum tentang penugasan khusus terdapat dalam PP 11 tahun 2017 Pasal 202 ayat (2)	Manajemen pengembangan karier PNS tidak hanya dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi, melainkan juga dengan penugasan PNS. Penugasan PNS yang dimaksud adalah untuk melaksanakan tugas Jabatan secara khusus di luar Instansi Pemerintah dalam jangka waktu tertentu.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Badan Kepegawaian Negara 5. Komisi Aparatur Sipil Negara 6. Lembaga Administrasi Negara 7. Pemerintah Daerah 8. Praktisi	2020
18	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam era saat ini, diperlukan adanya peraturan perundang-undangan yang kuat untuk mendorong percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui penerapan Pelayanan e-Services berupa peraturan menteri.	Selama ini dalam rangka mendukung efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik umumnya belum menggunakan teknologi informasi baik sebagian maupun secara keseluruhan, maka diperlukan payung hukum bagi Pemerintah untuk mengatur pelayanan e-services dalam bentuk peraturan menteri.	Deputi Bidang Pelayanan Publik	1. Kem. Kominfo 2. Kem. Dalam Negeri 3. Kem. Hukum dan HAM 4. Instansi terkait lainnya	2020

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
19	Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam era saat ini, diperlukan adanya peraturan perundang-undangan yang kuat untuk mendorong percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional berupa peraturan menteri.	Selama ini pengelolaan pengaduan pelayanan publik belum sepenuhnya terintegrasi secara nasional dan belum memiliki road map untuk pengembangannya, maka diperlukan payung hukum bagi Pemerintah untuk mengatur pengelolaan pengaduan tersebut dalam bentuk peraturan menteri.	Deputi Bidang Pelayanan Publik	1. Kem. Hukum dan HAM 2. Kem. Dalam Negeri 3. KSP 4. Ombudsman RI 5. Instansi terkait lainnya	2020
20	Penilaian Kompetensi JPT dan JA Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran tersedianya kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur (ASN). Dasar hukum penyusunan regulasi tentang Ketentuan Penilaian Kompetensi JPT dan JA terdapat dalam PP 30 Tahun 2019	Penilaian Kompetensi JPT dan JA untuk mengetahui Gap Kompetensi antara Kebutuhan Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dalam upaya Pengembangan Kompetensi PNS.	Deputi SDM Aparatur	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Sekretariat Negara 3. Kementerian Hukum dan HAM 4. Lembaga Administrasi Negara 5. Praktisi (Asosiasi Profesi)	2021

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI,**

ttd

TJAHJO KUMOLO