



SALINAN

**MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN MENTERI
DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2017
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI 2017-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 yang menyatakan seluruh Kementerian/Lembaga menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi di masing-masing instansi serta menjalankan program Mikro;
- b. bahwa berdasarkan evaluasi atas pelaksanaan capaian Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2016 maka Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2016 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2015-2019 perlu dilakukan penyesuaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah

Tertinggal, dan Transmigrasi tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2017-2019;

- Mengingat :
1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
 2. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
 3. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 13);
 4. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 463);
 5. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1075) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 808);

6. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2017-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 299);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI 2017-2019.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut *Road Map* RB Kemendesa PDTT adalah dokumen Reformasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019.

Bagian Kedua

Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan dalam perencanaan, penganggaran, monitoring dan evaluasi dan penilaian kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi bagi internal dan eksternal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan agar *Road Map* RB Kemendesa PDTT dapat diacu secara konsisten sehingga sasaran reformasi birokrasi dapat terpadu, efektif, efisien dan akuntabel dalam kerangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam rencana strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2015-2019 serta dalam rencana aksi tahunan.

Bagian Ketiga
Operasionalisasi dan Ruang Lingkup

Pasal 3

- (1) *Road Map* RB Kemendesa PDTT merupakan acuan untuk masukan Rencana Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang dijabarkan lebih lanjut oleh setiap Unit Organisasi Eselon I di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ke dalam program tahunan masing-masing.
- (2) Dalam rangka operasionalisasi *Road Map* RB Kemendesa PDTT Tahun 2015-2019 agar dapat berjalan selaras, terintegrasi dan berkelanjutan dengan Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi maka perlu disusun rencana aksi program kegiatan dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi pada setiap Unit Organisasi Eselon I yang merupakan penjabaran rencana aksi yang dimuat dalam *Road Map* RB Kemendesa PDTT.

BAB II
KERANGKA *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI

Bagian Kesatu
Baseline dan Penetapan Target

Pasal 4

- (1) *Road Map* RB Kemendesa PDTT Tahun 2015-2019 merupakan pelaksanaan *road map* reformasi birokrasi tahap kedua yang mengambil *baseline* dari:
 - a. hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2014-2016;
 - b. hasil asesmen kesiapan organisasi; dan
 - c. kerangka program dan kegiatan yang diamanatkan di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019.
- (2) Kerangka *Road Map* RB Kemendesa PDTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga mempertimbangkan kesesuaian dengan target makro keberhasilan reformasi birokrasi, besaran perubahan yang ditetapkan di level kementerian, dan bentuk kelembagaan pelaksana reformasi birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Bagian Kedua
Pencapaian Sasaran Kinerja, Review *Road Map* Reformasi
Birokrasi dalam 8 (delapan) Area Perubahan

Pasal 5

- Cakupan 8 (delapan) area perubahan Refomasi Birokrasi adalah sebagai berikut:
1. Program Manajemen Perubahan, dengan kegiatan:
 - a. penyusunan rencana aksi tahunan secara terintegrasi masing-masing Kelompok Kerja Area Perubahan berdasarkan hasil *review road map* RB yang

- ditindaklanjuti dengan rencana aksi masing-masing unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- b. pembinaan dan pengembangan Agen Perubahan yang telah dibentuk melalui pembekalan, bimbingan teknis, *coaching*, pendidikan kilat, diskusi kelompok terfokus, dan pelayanan teknis operasional yang mampu menumbuhkan keyakinan para Agen Perubahan dalam melaksanakan peran dan tugasnya;
 - c. monitoring dan evaluasi terhadap *road map* RB dan Rencana Aksi RB Tahun 2017 dengan jadwal yang teratur dan terukur;
 - d. sosialisasi dan internalisasi program dan Rencana Aksi RB serta hasil pelaksanaan RB, baik dengan metode diskusi kelompok terfokus, maupun melalui berbagai media dan fora; dan
 - e. penggerakan perubahan, baik melalui keteladanan, diskusi terfokus, dan berbagai media untuk mewujudkan perubahan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai akuntabilitas, profesional, integritas, dan kebersamaan (APIK) berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.
2. Penataan Peraturan Perundang-Undangan, dengan kegiatan:
- a. pemetaan kebutuhan peraturan perundang-undangan melalui proses identifikasi dan analisis secara komprehensif untuk mengetahui:
 - 1) peraturan perundang-undangan yang perlu disempurnakan, diintegrasikan, diharmonisasikan, atau dicabut/dibatalkan;
 - 2) peraturan perundangan-undangan yang diperlukan untuk mendukung kebijakan yang telah atau akan ditetapkan; dan
 - 3) mandat pembentukan peraturan pelaksanaan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi

(undang-undang maupun peraturan pemerintah) yang belum di tindaklanjuti.

- b. pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman baku dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sesuai dengan Undang-undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
 - c. penyempurnaan, pengintegrasian, harmonisasi, atau pencabutan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan hasil identifikasi dan analisis sebelumnya;
 - d. pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan mandat peraturan perundangan yang lebih tinggi;
 - e. sosialisasi dan internalisasi peraturan perundang-undangan, baik ketentuan perundang-undangan baru maupun hasil sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada;
 - f. pembentukan media komunikasi dan konsultasi public dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan
 - g. pembentukan dan pengembangan sistem berbasis daring dan terintegrasi dalam Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) yang dapat diakses oleh publik.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi, dengan kegiatan:
- a. pembahasan lanjutan naskah akademik penataan dan penguatan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

- b. penyusunan rumusan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
 - c. penetapan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
 - d. analisis beban kerja berdasarkan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang disempurnakan;
 - e. sosialisasi dan internalisasi tugas, fungsi, dan rincian tugas serta beban kerja unit-unit kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi kepada seluruh pejabat dan pegawai serta pemangku kepentingan (*stakeholders*);
 - f. penyusunan instrumen pemantauan dan evaluasi organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan
 - g. evaluasi dan persiapan penyempurnaan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menyongsong Pemerintahan baru.
4. Penataan Tata Laksana, dengan kegiatan:
- a. penyusunan dan/atau penyempurnaan seluruh SOP (Bispro L₃) sesuai dengan Peta Bisnis Proses L₁ dan L₂ pada unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya masing-masing;
 - b. pengembangan *e-government* secara menyeluruh dan terintegrasi.
 - c. pembangunan dan pengembangan sistem elektronik analisis jabatan;
 - d. sosialisasi dan internalisasi bisnis proses dan SOP; dan
 - e. pembinaan dan evaluasi terhadap implementasi peta bisnis dan SOP.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, dengan kegiatan:
 - a. pengembangan kompetensi jabatan teknis Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana;
 - b. finalisasi *integrated Man Power Planning* (MPP);
 - c. *assessment* dan uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dalam rangka penataan kelembagaan;
 - d. pembinaan penerapan nilai-nilai budaya kerja akuntabilitas, profesionalitas, integritas, kebersamaan (APIK) dalam rangka peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan Agen Perubahan, termasuk pengampu proyek-proyek perubahan alumni pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
 - e. seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong;
 - f. pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan ketentuan Pasal 212 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - g. penyusunan *policy paper* pengembangan *assessment center*, rekrutmen formasi pegawai dari Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai;
 - h. pembinaan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai/Indikator Kinerja Individu Aparatur Sipil Negara berdasarkan hasil *cascading* Indikator Kinerja Utama pada setiap Unit Kerja Eselon I;
 - i. penyusunan dan penetapan prosedur dan mekanisme *reward and punishment* dalam pemilihan pegawai berprestasi; dan
 - j. penyusunan dan penetapan kriteria dan standar dalam pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja.
6. Penguatan Pengawasan, dengan kegiatan:
 - a. peningkatan kualitas *review* RKAK/L untuk memastikan bahwa RKT dan RAKL Tahun 2018

- sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri;
- b. pembekalan Auditor terhadap substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang menjadi obyek pengawasan;
 - c. penelaahan atau verifikasi secara reguler laporan semester I dan identifikasi kemungkinan pemanfaatan sisa anggaran untuk diusulkan revisi anggaran dengan mengakomodasi kegiatan yang tertuang dalam Rencana Kerja (RENJA) tetapi belum ada di Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Awal;
 - d. peningkatan efektifitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
 - e. sosialisasi rencana aksi pemberantasan korupsi;
 - f. fasilitasi terhadap Agen Perubahan dalam melaksanakan parannya sebagai katalis, penggerak perubahan, mediator, dan penghubung;
 - g. pengaktifan peran Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli) dalam melaksanakan pengawasan;
 - h. evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
 - i. peningkatan kualitas pelayanan dan tindak lanjut Pengaduan di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (*whistleblower*); dan
 - j. pemantauan pelaksanaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) dalam rangka mencegah kemungkinan penyimpangan.
7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dilakukan dengan kegiatan:
- a. *Mid Term Review* Renstra Kementerian 2017-2019, berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang dijabarkan berbagai aras Jabatan Pimpinan Tinggi Madya serta

- platform* basis data dengan menggunakan Indeks Desa (I-Desa) yang disepakati antar Kementerian/Lembaga;
- b. penyusunan dan penanda-tanganan perjanjian kinerja antar para pihak secara berjenjang;
 - c. penyusunan dan penetapan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Indikator Kinerja Individu (IKI);
 - d. pembangunan dan penerapan sistem aplikasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data laporan keuangan dan Barang Milik Negara secara berjenjang dari daerah; dan
 - e. pembangunan dan penerapan sistem aplikasi manajemen kinerja berdasarkan sistem pengelolaan data dan informasi berbasis *online* dan *realtime*.
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan, dengan kegiatan:
- a. penyusunan SOP layanan;
 - b. pencanangan Maklumat Pelayanan;
 - c. penetapan Standar Pelayanan;
 - d. penerapan Unit Pelayanan Terpadu (satu atap);
 - e. percepatan prosedur pelayanan;
 - f. penggunaan Teknologi Informasi (TI) dalam penyelenggaraan pelayanan;
 - g. pengelolaan pengaduan layanan; dan
 - h. penerapan penghargaan dan hukuman penyelenggaraan pelayanan.

Pasal 6

- (1) *Quick Wins* Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi disusun sebagai instrumen perubahan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang relatif singkat, tetapi mengubah tingkat kepercayaan masyarakat secara signifikan melalui pencanangan program yang tepat sesuai dengan jenis pelayanan yang diamanatkan.
- (2) Pola penerapan *quick wins* Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi memiliki 2 (dua) tipologi yaitu:

- a. Nasional, merupakan *quick wins* yang ditetapkan di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 sebagai *quick wins* yang perlu dilanjutkan.
- b. Instansional, merupakan *quick wins* usulan dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang merupakan program strategis dan dampaknya dapat meningkatkan kepercayaan pengguna layanan dalam waktu yang relatif singkat.

Bagian Keempat

Penilaian mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pasal 7

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dikoordinasikan oleh Inspektur Jenderal dengan para Asesor yang dibentuk, dan dilaksanakan setiap tahun untuk menilai sejauh mana pergerakan indeks reformasi birokrasi.

Bagian Kelima

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi

Pasal 8

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi terdiri atas Tim Pengarah, Tim Pelaksana, Sekretariat Tim Pelaksana, dan Tim Narasumber yang secara garis besar melaksanakan program reformasi birokrasi dan *quick wins*.

Pasal 9

Road Map RB Kemendesa PDTT Tahun 2017-2019 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Pada saat Peraturan Menteri ini berlaku, Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2016 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1430), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 11

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 15 Agustus 2017

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

EKO PUTRO SANDJOJO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 16 Agustus 2017

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

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

Salinan sesuai aslinya

**Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana**



R. Hari Pramudiono

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 16 TAHUN 2017
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
2017-2019

SISTEMATIKA

BAB I PENDAHULUAN

- A. LATAR BELAKANG
- B. QUICK WINS

BAB II MANAJEMEN PERUBAHAN

- A. PENDAHULUAN
- B. CAPAIAN
- C. RENCANA
- D. KRITERIA KEBERHASILAN
- E. AGENDA PRIORITAS
- F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB III PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- A. PENDAHULUAN
- B. CAPAIAN
- C. RENCANA
- D. KRITERIA KEBERHASILAN
- E. AGENDA PRIORITAS
- F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB IV PENATAAN TATA LAKSANA

- A. PENDAHULUAN
- B. CAPAIAN
- C. RENCANA
- D. KRITERIA KEBERHASILAN
- E. AGENDA PRIORITAS
- F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB V PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

A. PENDAHULUAN

B. CAPAIAN

C. RENCANA

D. KRITERIA KEBERHASILAN

E. AGENDA PRIORITAS

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB VI PENGUATAN PENGAWASAN

A. PENDAHULUAN

B. CAPAIAN

C. RENCANA

D. KRITERIA KEBERHASILAN

E. AGENDA PRIORITAS

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB VII PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENDAHULUAN

B. CAPAIAN

C. RENCANA

D. KRITERIA KEBERHASILAN

E. AGENDA PRIORITAS

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB VIII PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

A. PENDAHULUAN

B. CAPAIAN

C. RENCANA

D. KRITERIA KEBERHASILAN

E. AGENDA PRIORITAS

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

BAB IX PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi Birokrasi (RB) seringkali dipandang oleh sementara pihak hanya sebagai proses birokrasi rutin yang akan berakhir tanpa makna. Terlepas dari apa-pun pandangan, RB bukanlah konsep rutin karena RB lahir akibat krisis multidimensi Tahun 1998 yang mengakibatkan tuntutan kuat dari segenap lapisan masyarakat terhadap pemerintah untuk segera diadakan reformasi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tuntutan tersebut akhirnya memunculkan tekad bangsa Indonesia untuk “berubah” meninggalkan masa kelam menuju bangsa yang berdaya saing. Tekad tersebut kemudian secara tegas dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025 dengan menetapkan visi cukup menantang, yaitu **“Indonesia yang Maju, Mandiri, Adil, dan Makmur”**.

Berangkat dari tantangan visi tersebut, Tahun 2004 pemerintah menyadari bahwa visi pembangunan nasional tersebut akan sulit (bahkan tidak mungkin) dicapai apabila budaya birokrasi pemerintahan tetap seperti yang ada selama ini. Pemerintah bertekad bahwa reformasi gelombang pertama di bidang politik dan ekonomi harus diikuti dengan reformasi di bidang birokrasi pemerintahan dengan menerapkan prinsip-prinsip *clean government* dan *good governance* yang telah terbukti berlaku secara universal. Tekad itu kemudian dituangkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi dengan menetapkan Visi **“Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”** berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 - 2025. Visi tersebut mengandung makna bahwa jajaran birokrasi harus memiliki landasan berfikir, cara pandang, bersikap, dan bertingkah laku menjadi birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dengan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan abad 21 melalui tata pemerintahan yang baik pada Tahun 2025. Untuk mewujudkan visi tersebut, perubahan adalah suatu keniscayaan, yaitu perubahan terencana dengan target yang terukur berlandaskan komitmen kuat untuk melaksanakannya.

Sebagai bentuk komitmen, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KemendesaPDTT) telah menyusun Road Map

Reformasi Birokrasi (RB) pada bulan Oktober Tahun 2015 bersamaan dengan tahun terbentuknya Kementerian berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. *Road Map* RB tersebut merupakan operasionalisasi dari *Grand Design* RB 2010-2015 yang disusun setiap lima tahun sebagai rencana rinci RB KemendesaPDTT. Namun disadari bahwa sebagai kementerian baru hasil integrasi secara parsial 3 (tiga) urusan pemerintahan yang sebelumnya menjadi tugas dari tiga lembaga yang berbeda, masa 2 (dua) tahun pertama melaksanakan RB merupakan periode pembelajaran melalui proses konsolidasi sekaligus menemu-kenali berbagai persoalan dalam mengimplementasikan urusan pemerintahan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Proses pembelajaran dan konsolidasi tersebut juga digunakan untuk mempelajari dan memahami bagaimana seharusnya proses dilaksanakan dan letak titik-titik rawan yang memerlukan perubahan sebagai landasan pijak dalam merancang proses reformasi yang lebih implementatif. Melalui proses pembelajaran dan konsolidasi itu diperoleh kesadaran bahwa didalam *Road Map* RB yang ada masih terdapat beberapa kegiatan yang belum mampu mengakomodasikan dinamika perubahan yang sangat cepat akibat terjadinya pergeseran nilai kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

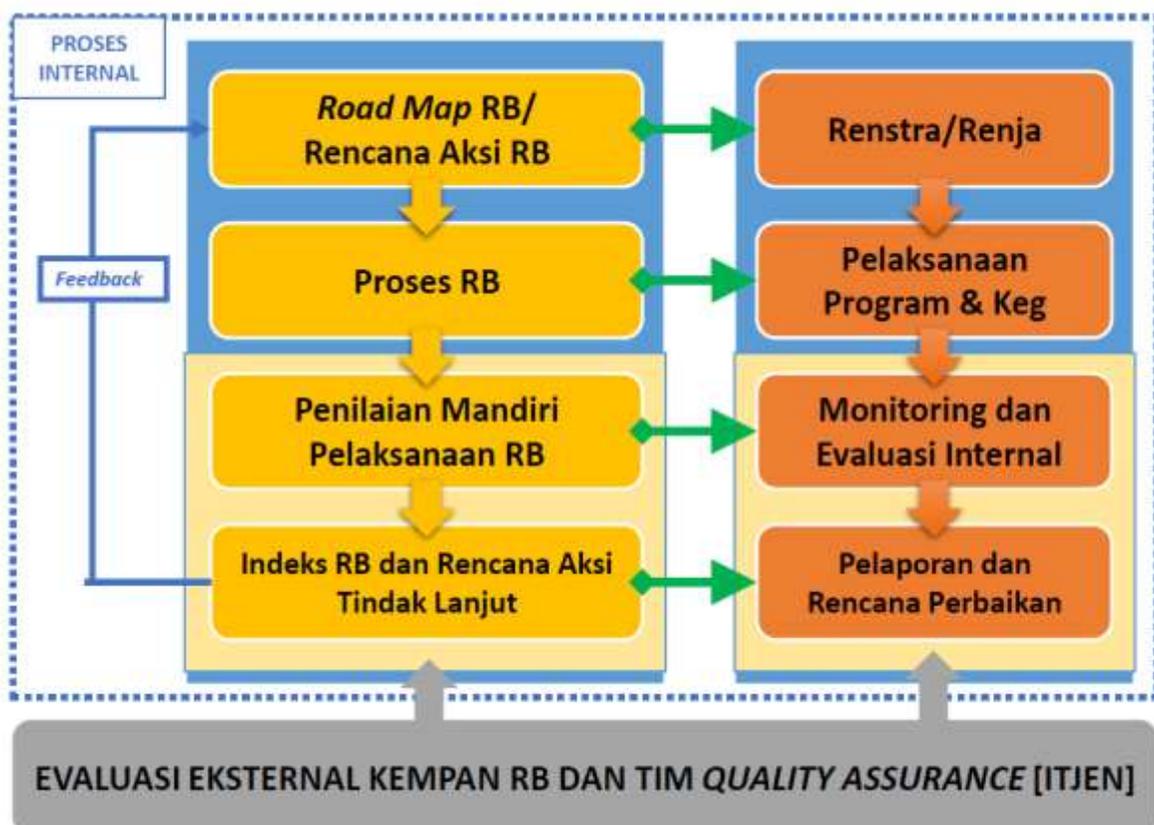
Menyikapi dinamika perubahan yang terjadi, KemendesaPDTT berpandangan bahwa perlu adanya review atas *Road Map* RB untuk menyesuaikan kegiatan dengan kebutuhan serta rasionalisasi jadwal pelaksanaan. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya terus-menerus dan berkesinambungan untuk mencapai sasaran kinerja Kementerian. Kerangka logis *review Road Map* RB KemendesaPDTT ini didasarkan atas hasil identifikasi dan evaluasi yang dilakukan secara oleh Tim *Quality Assurance* Inspektorat Jenderal KemendesaPDTT, hasil *mid-term review* RPJMN 2015-2019 oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), perkembangan capaian kinerja Kementerian sampai dengan akhir Tahun 2016, serta hasil evaluasi penguatan akuntabilitas oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Kerangka logis *review Road Map* RB KemendesaPDTT disajikan dalam Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Logis *Review Road Map* Reformasi Birokrasi
Kemendes PDTT



Sedangkan arah *review Road Map* RB lebih di titik beratkan pada pengarusutamaan RB dalam proses perencanaan serta pelaksanaan program dan kegiatan Kementerian yang disajikan seperti pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2
Pengarusutamaan Reformasi Birokrasi Dalam Perencanaan serta Pelaksanaan Program dan Kegiatan



Review Road Map RB ini didasarkan pada capaian kinerja RB selama 2 (dua) tahun usia KemendesaPDTT, indikator keberhasilan dan hasil identifikasi masalah yang dihadapi, kemudian dijadikan dasar untuk menentukan rencana kerja dan agenda prioritas serta jadwal pelaksanaan berikut kebutuhan pembiayaan. Rencana kerja dan agenda prioritas dalam *review Road Map* RB ini pada dasarnya merupakan langkah-langkah kegiatan untuk mencapai sasaran kinerja Kementerian. Oleh karena itu, kegiatan pada setiap area perubahan dalam *Road Map* RB ini diukur pada kontribusinya terhadap pencapaian kinerja Kementerian yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019.

Sasaran kinerja KemendesaPDTT tahun 2015-2019 tersebut dituangkan kedalam 6 (enam) program pokok dan 3 (tiga) program pendukung yang merupakan tugas dan tanggung jawab unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya seperti tersebut pada Tabel 1

Tabel 1
Sasaran Kinerja KemendesaPDTT
Tahun 2015-2019

NO	PROGRAM	Sasaran Strategis 2015-2019	Capaian Kinerja 2015-2016	Sasaran Strategis 2017-2019
1.	Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa	Meningkatnya Desa Tertinggal menjadi Desa Berkembang sampai 5.000 Desa	1.003 desa*) [20,06%]	Meningkatnya Desa Tertinggal menjadi Desa Berkembang sampai 3.997 Desa menurut Indeks Desa
		Meningkatnya Desa Mandiri sedikitnya 2.000 Desa	72 desa*) [0,04%]	Meningkatnya Desa Mandiri sedikitnya 1.928 Desa menurut Indeks Desa
2.	Program Pembangunan Kawasan Perdesaan	Penguatan 40 Kawasan Perdesaan dalam rangka keterkaitan Desa-Kota	8 KPPN*) [20,00%]	Penguatan 32 Kawasan Perdesaan dalam rangka keterkaitan Desa-Kota
3.	Program Pengembangan Daerah Tertentu	Berkembangnya 50 kabupaten yang mengalami kondisi tertentu di kabupaten daerah tertinggal (kabupaten yang mengalami kondisi tertentu yang diintervensi)	7 Kabupaten*) [14,00%]	Berkembangnya 43 kabupaten yang mengalami kondisi tertentu di kabupaten daerah tertinggal (kabupaten yang mengalami kondisi tertentu yang diintervensi)
4.	Program Pembangunan Daerah Tertinggal	Berkembangnya 80 Kabupaten Daerah Tertinggal menjadi Kabupaten Daerah Maju (kabupaten daerah tertinggal yang diintervensi)	35 Kabupaten*) [43,75%]	Berkembangnya 45 Kabupaten Daerah Tertinggal menjadi Kabupaten Daerah Maju (kabupaten yang mengalami kondisi tertentu yang diintervensi)
5.	Program Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi	Siapnya 144 Kawasan Transmigrasi yang berfokus pada 72 SP sebagai Pusat SKP	49 Kawasan*) [34,03 %]	Siapnya 95 Kawasan Transmigrasi yang berfokus pada 72 SP sebagai Pusat SKP
		Terbangunnya 321 SP pembentuk 72 SP dengan fungsi sebagai Pusat SKP	73 SP*) [22,74 %]	Terbangunnya 248 SP pembentuk 72 SP dengan fungsi sebagai Pusat SKP
6.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Berkembangnya 72 SP menjadi Pusat SKP	22 SKP [30,56 %]	Berkembangnya 50 SP menjadi Pusat SKP
		Berkembangnya 20 KPB menjadi kota kecil/kota kecamatan dengan berkembangnya industri pengolahan sekunder dan perdagangan	1 KPB*) [5,00%]	Berkembangnya 19 KPB menjadi kota kecil/kota kecamatan dengan berkembangnya industri pengolahan sekunder dan perdagangan
7.	Program Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, serta Informasi	85 % rekomendasi hasil kajian yang diimplementasikan 2.000 kader PSM terbentuk melalui pelatihan	58 % 200 orang*) [10,00 %]	85 % rekomendasi hasil kajian yang diimplementasikan 1.800 orang kader PSM terbentuk melalui pelatihan
8.	Program Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur	Tingkat Kapabilitas APIP mencapai level 3 dalam skala 1 - 5	Level 1 [33,33 %]	Tingkat Kapabilitas APIP mencapai level 3 dalam skala 1 - 5
		Tingkat Kematangan Implementasi SPIP mencapai level 4 dalam skala 1 - 5	Level 1 [25,00 %]	Tingkat Kematangan Implementasi SPIP mencapai level 4 dalam skala 1 - 5

9. Program Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	Predikat opini laporan keuangan dan BMN meningkat dari WDP menjadi WTP	WTP*) [100 %]	Predikat opini laporan keuangan dan BMN dipertahankan tetap WTP
	SAKIP dengan nilai 80	60,95 [76,25 %]	SAKIP dengan nilai 80
	Nilai Kinerja atas pelaksanaan RKAKL mencapai 90%	82,38 % [91,53 %]	Nilai Kinerja atas pelaksanaan RKAKL meningkat dari 82,38 % menjadi 90 %
	Kesesuaian program antara Renstra dan RPJMN mencapai 95%	87 [91,58 %]	Kesesuaian program antara Renstra dan RPJMN meningkat dari 87% menjadi 95 %
	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi mencapai 90	63,79 [70,88 %]	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi meningkat dari 68 menjadi 90

Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terhadap penguatan akuntabilitas, hasil kaji ulang Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) terhadap capaian kinerja KemendesaPDTT, serta hasil kajian terhadap penjenjangan sasaran dan indikator utama menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi KemendesaPDTT dikelompokkan menjadi 4 (empat kelompok. *Pertama*, tidak pekanya pimpinan unit kerja pada berbagai aras terhadap ketidakberdayaan masyarakat desa. *Kedua*, tidak efektifnya pendelegasian mandat Menteri kepada Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dalam penentuan lokus dan fokus program dan kegiatan. *Ketiga*, tidak selarasnya penjabaran sasaran dan IKU dalam RPJMN menjadi Renstra yang tertuang dalam program, kegiatan, dan anggaran. *Keempat*, tidak berfungsinya manajemen kinerja. Selain keempat kelompok masalah tersebut, terdapat 2 (dua) isu masalah yang perlu diantisipasi dalam road map RB. *Pertama*, adanya kecenderungan pejabat KemendesaPDTT bersikap sebagai eksekutor daripada regulator dan koordinator. *Kedua*, masih adanya inferior/superior diantara unit kerja sehingga seolah-oleh terdapat kerajaan-kerajaan kecil/silo.

Memperhatikan esensi RB serta realitas yang dihadapi dalam penyelenggaraan birokrasi KemendesaPDTT tersebut, maka untuk mendukung percepatan pencapaian sasaran kinerja, *review Road Map Reformasi Birokrasi* ini diarahkan pada 8 (delapan) area perubahan yang meliputi: (1) manajemen perubahan, (2) penataan peraturan perundang-undangan, (3) penataan dan penguatan organisasi, (4) penataan tatalaksana, (5) penataan system manajemen SDM Aparatur, (6) penguatan pengawasan, (6) penguatan akuntabilitas kinerja, dan (8) peningkatan kualitas pelayanan publik.

B. QUICK WINS

1. Pembahasan lanjutan naskah akademik penataan dan penguatan organisasi KemendesaPDTT bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Penyusunan rumusan Organisasi dan Tata Kerja KemendesaPDTT.
3. Penetapan Organisasi dan Tata Kerja KemendesaPDTT dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
4. Finalisasi *integrated Man Power Planning* (MPP);
5. *Assessment* dan uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dalam rangka penataan kelembagaan;
6. Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong;

BAB II

MANAJEMEN PERUBAHAN

A. PENDAHULUAN

Ibarat sebuah perjalanan, Reformasi Birokrasi (RB) di Indonesia yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 adalah perjuangan panjang dan berliku. RB adalah upaya perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan. RB juga bermakna sebagai sebuah pertarungan besar bagi bangsa Indonesia dalam menyongsong tantangan abad ke-21. Artinya, esensi RB adalah “perubahan” yang bisa dipandang sebagai sesuatu yang mudah tetapi juga dapat dipandang sebagai sesuatu yang sulit. Mudah, jika ada kesatuan tekad dari seluruh jajaran birokrasi pemerintahan untuk “membiasakan yang benar”, tetapi akan menjadi sulit jika jajaran birokrasi pemerintahan merasakan adanya kenikmatan “membenarkan yang biasa”.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, sejak awal terbentuknya melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah bertekad untuk berubah dengan menyusun *Road Map* RB tahun 2015-2019 yang ditetapkan bulan Oktober Tahun 2015. Namun realitas menunjukkan bahwa “perubahan” yang diharapkan belum sepenuhnya berhasil dicapai. Terindikasi adanya 4 (empat) kelompok masalah yang harus menjadi perhatian dalam manajemen perubahan sebagaimana diuraikan dalam pendahuluan *review road map* RB ini.

Adanya 4 (empat) kelompok masalah tersebut menunjukkan bahwa RB pada area manajemen perubahan masih dihadapkan pada beberapa masalah, antara lain:

1. Rencana aksi tahunan masing-masing Kelompok Kerja Area Perubahan belum tersusun, selain karena belum dilaksanakannya *review road map* RB sesuai dengan dinamika perkembangan yang terjadi.
2. Frekuensi monitoring terhadap rencana aksi RB Tahun 2017 relatif rendah dan belum terjadwal.
3. Adanya kecenderungan pemahaman bahwa RB hanya sebagai hal yang diketahui saja (*knowing*) dan cenderung hanya dianggap sebagai urusan renumerasi apalagi sebagai kebutuhan. Hal ini disebabkan oleh: (1) belum tersosialisasikan kepada seluruh jajaran Kementerian sehingga

awareness pegawai terhadap upaya pelaksanaan RB relatif rendah dan (2) belum adanya regulasi yang mengikat bagi pelaksanaan RB.

4. Sinergisitas antar unit kerja belum terbangun secara baik sehingga kinerja masing-masing Unit Kerja Eselon 1 belum menjadi “unsur pembentuk” kinerja utama kementerian. Hal ini disebabkan oleh masih kuatnya kesan adanya “kotak-kotak” organisasi yang memberikan garis tegas antara satu unit kerja dengan yang lainnya.
5. Walaupun telah ditetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara, namun belum di tindak lanjuti dengan pembinaan dan penyusunan rencana aksi di masing-masing Unit Kerja Eselon I.
6. Belum adanya Agen Perubahan yang berperan sebagai katalis, penggerak perubahan, pemberi solusi, mediator, dan penghubung di setiap Unit Kerja Eselon 1 sehingga nuansa perubahan belum mewarnai pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*) di kalangan pegawai.
7. Capaian kinerja organisasi dan pegawai belum sepenuhnya baik, yang diindikasikan paling tidak dari tiga aspek, yaitu: (1) capaian kinerja Kementerian Tahun 2015 dan 2016 tidak sesuai dengan yang ditetapkan, (2) belum adanya disiplin dan semangat untuk berkinerja tinggi; dan (3) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) belum berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) organisasi sehingga kesinambungan kinerja pegawai secara berjenjang kurang mendukung kinerja organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses konsolidasi organisasi sebagai konsekuensi logis dari pengintegrasian secara parsial dari beberapa urusan yang sebelumnya menjadi tugas dari beberapa kementerian yang menganut nilai dan budaya organisasi yang berbeda **“belum berubah secara sempurna dan menyeluruh”**. Sementara itu dalam RB, target manajemen perubahan adalah perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) Aparatur yang akan mempengaruhi proses pada area perubahan berikutnya.

Perubahan pola pikir adalah perubahan psikologi manusia yang diciptakan sebagai makhluk Tuhan sebagai pengemban nilai-nilai moral. Adanya akal dan budi pada manusia yang membedakan dengan makhluk lain menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Oleh karena itu, perubahan pola pikir (*mind set*) sangat berperan

dalam usaha menciptakan pola hidup yang menimbulkan budaya hidup sebagai basis tumbuh dan berkembangnya budaya kerja (*culture set*).

Dengan demikian, maka manajemen perubahan dalam RB pada dasarnya adalah penjuror yang menggerakkan perubahan pada area berikutnya sebagaimana diuraikan pada Gambar 1.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan manajemen perubahan dilingkungan KemendesaPDTT sampai dengan Tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan sudah tumbuh yang diawali dari pucuk pimpinan Kementerian (Menteri) yang diindikasikan dengan melakukan embenahan berbagai regulasi, penyempurnaan RENSTRA ARAH BARU, keterbukaan rekrutmen dan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi, pengukuhan Agen Perubahan, dan menginternalisasikan budaya kerja yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri. Indikasi lain sudah tumbuhnya komitmen tersebut adalah telah disiapkannya dokumen-dokumen terkait dalam penyelenggaraan RB, antara lain dokumen *road map* RB Tahun 2015-2019.
2. Tim Kerja RB telah disusun sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 13.1 Tahun 2015 sebagaimana diubah dengan Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2017.
3. Telah disusun basis data sebagai platform penyusunan rencana pembangunan di KemendesaPDTT;
4. Seluruh UKE I telah memiliki Peta Bisnis Proses dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai upaya manajemen kinerja yang jelas dan terukur.
5. Telah ada layanan informasi publik seperti *WebMail*, PPID, LPSE dan Sistem Informasi Statistik KemendesaPDTT sebagai salah satu awal meletakkan penyelenggaraan pemerintahan yang partisipatif dan transparan berbasis pada *e-government*.
6. Telah dibentuk Agen Perubahan pada setiap unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang meliputi 45 orang, walaupun masih diperlukan berbagai upaya pembekalan dan pembinaan.

C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan manajemen perubahan sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana aksi tahunan masing-masing Pokja Area Perubahan berdasarkan hasil *review road map* RB.
2. Peningkatan frekuensi monitoring yang terjadwal terhadap pelaksanaan Rencana Aksi RB Tahun 2017.
3. Peningkatan upaya-upaya internalisasi program dan hasil pelaksanaan RB melalui berbagai media dan fora.
4. Pembentukan baru dan pengembangan Agen Perubahan yang sudah dibentuk di setiap unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sekaligus melibatkan alumni pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dalam mengimplementasikan proyek perubahan melalui bimbingan teknis, *coaching*, pendidikan dan pelatihan, *Focus Group Discussion*, dan pembinaan dan pengembangan.
5. Perwujudan perubahan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai akuntabilitas, profesional, integritas, dan kebersamaan (APIK) berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Budaya Kerja Apartur Sipil Negara.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan manajemen perubahan ditetapkan sebagai berikut:

1. Dokumen hasil *review road map* 2017-2019 ditetapkan sebagai landasan kerja RB KemendesaPDTT Tahun 2017-2019.
2. Rencana Aksi RB tahun 2018 termuat secara terukur dalam RKAK/L di setiap unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Tahun 2018, sedangkan dukungan rencana aksi RB tahun 2017 disesuaikan.
3. Agen Perubahan pada setiap unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya terbentuk dan berfungsi, yang diikuti adanya pembinaan secara kontinyu oleh Tim Manajemen Perubahan sehingga para Agen Perubahan bersama Pejabat Pimpinan Tinggi berperan sebagai role model.
4. Jadwal monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Aksi RB Tahun 2017 disusun dan disepakati bersama oleh masing-masing unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya.

5. Dipastikan bahwa ASN di seluruh jajaran pada Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya mengetahui dan memahami road map RB, Rencana Aksi dan perkembangan hasil pelaksanaan manajemen perubahan sesuai dengan penyampaian informasi melalui berbagai media dan fora.
6. Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Fungsional di seluruh unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya memahami dan mampu menjelaskan dan menggerakkan ASN Pelaksana untuk melaksanakan perubahan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai akuntabilitas, profesional, integritas, dan kebersamaan (APIK) berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan manajemen perubahan adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana aksi tahunan secara terintegrasi masing-masing Pokja Area Manajemen Perubahan berdasarkan hasil review *road map* RB yang ditindak-lanjuti dengan rencana aksi masing-masing unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya.
2. Pembinaan dan pengembangan Agen Perubahan yang telah dibentuk melalui: pembekalan, bimbingan teknis, *coaching*, pendidikan dan pelatihan, diskusi kelompok terfokus, dan pelayanan teknis operasional yang mampu menumbuhkan keyakinan para Agen Perubahan dalam melaksanakan peran dan tugasnya.
3. Monitoring dan evaluasi terhadap road map RB dan Rencana Aksi RB Tahun 2017 dengan jadwal yang teratur dan terukur.
4. Sosialisasi dan internalisasi program dan Rencana Aksi RB serta hasil pelaksanaan RB, baik dengan metode diskusi kelompok terfokus, maupun melalui berbagai media dan fora.
5. Penggerakan perubahan, baik melalui keteladanan, diskusi terfokus, dan berbagai media untuk mewujudkan perubahan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai akuntabilitas, profesional, integritas, dan kebersamaan (APIK) berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Pelaksanaan program dan kegiatan Manajemen Perubahan dirancang berlangsung sampai dengan akhir tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

ROAD MAP MANAJEMEN PERUBAHAN

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Menyusun rencana aksi tahunan secara terintegrasi masing-masing Pokja Area Manajemen Perubahan berdasarkan hasil review <i>road map</i> RB yang ditindak-lanjuti dengan rencana aksi masing-masing unit JPT Madya (UKE1).	X	X	X	X				X				X	Biro Hukum dan Ortala, masing masing Pokja Area Perubahan, dan seluruh Ses UKE I dibantu Agen Perubahan	1. Ditetapkannya Dokumen <i>Road map</i> 2017-2019 hasil reviu dan Rencana Aksi Tahun 2017 sebagai landasan kerja RB Kemendes, PDT&Trans tahun dan termuat dalam RKAK/L 2017-2019 2. Rencana Aksi RB tahun 2018 termuat secara terukur dalam RKAK/L di setiap unit JPT Madya (UKE1) tahun 2018, sedangkan dukungan rencana aksi RB tahun 2017 disesuaikan.	5.000.000
2	Melaksanakan pembinaan dan pengembangan Agen Perubahan yang telah dibentuk melalui: pembekalan, bimbingan teknis, coaching, Diklat, diskusi kelompok terfokus, dan pelayanan teknis operasional yang mampu		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Tim pengarah RB, Bag. Kepeg Roun dan Kepeg, Ses pada masing-masing UKE 1	Agen Perubahan pada setiap unit JPT Madya (UKE1) terbentuk dan berfungsi, yang diikuti adanya pembinaan secara kontinyu oleh Tim Manajemen Perubahan sehingga para Agen Perubahan bersama Pejabat Pimpinan Tinggi	1.500.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000	
		2017				2018				2019							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
3	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap road map RB dan Rencana Aksi RB tahun 2017 dengan jadwal yang teratur dan terukur.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Biro Hukum dan Ortala, Biro Perencanaan dan seluruh UKE I, Tim Pengarah RB	Laporan berkala hasil pelaksanaan monitoring	
4	Melaksanakan sosialisasi dan internalisasi program dan Rencana Aksi RB serta hasil pelaksanaan RB, baik dengan metode diskusi kelompok terfokus, maupun melalui berbagai media dan fora.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Tim Pengarah RB, Tim Manajemen Perubahan, Para Ses-UKE I, Agen Perubahan	Terinternalisasikannya program dan rencana aksi RB pada diri seluruh ASN di seluruh UKE I	2.200.000
5	Melaksanakan upaya-upaya penggerakan perubahan, baik melalui keteladanan, diskusi terfokus, dan berbagai media untuk mewujudkan perubahan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai akuntabilitas, profesional, integritas, dan kebersamaan (APIK) berdasarkan Permen No. 17/2016 Tentang Budaya Kerja		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Para Pejabat Struktural, Tim Manajemen Perubahan dan agen perubahan, serta seluruh ASN Kementerian	Terinternalisasikannya nilai-nilai APIK pada diri seluruh ASN di seluruh UKE I	2.200.000

BAB III

PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, KemendesaPDTT termasuk kementerian klaster dua yang menyelenggarakan fungsi: (1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidangnya, (2) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya, (3) pengawasan atas pelaksanaan tugas di bidangnya, (4) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah, dan (5) pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional. Dalam penjelasan Pasal 8 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tersebut ditegaskan bahwa *“pelaksanaan urusan kementerian di daerah yang dimaksud adalah kegiatan teknis yang berskala provinsi/ kabupaten/ kota yang dilaksanakan oleh dinas provinsi/kabupaten/kota disertai penyerahan keuangannya”*.

Frasa *“kegiatan teknis yang berskala provinsi/kabupaten/kota dilaksanakan oleh dinas provinsi/kabupaten/kota”* dalam penjelasan tersebut mengandung makna bahwa fungsi utama kementerian adalah penetapan kebijakan disertai dengan regulasi berupa peraturan perundang-undangan sebagai pedoman bagi pemerintah daerah, masyarakat, dan mitra pembangunan lainnya dalam melaksanakan kegiatan kementerian yang berskala daerah. Oleh karena itu, esensi tugas dan fungsi KemendesaPDTT selain penetapan kebijakan adalah menyediakan perangkat regulasi dalam bentuk peraturan perundang-undangan sebagai landasan kerja bagi Kementerian, pemerintah daerah, pemerintah Desa, masyarakat, dan mitra pembangunan lainnya dalam pelaksanaan pembangunan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Perangkat peraturan perundang-undangan tersebut berfungsi

sebagai: (1) kebijakan pemerintah yang harus dipatuhi oleh masyarakat dan pemangku kepentingan, (2) Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) atau Standar Pelayanan Minimal (SPM), atau (3) pedoman untuk melaksanakan berbagai program dan kegiatan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut dilaksanakan melalui pembahasan secara berjenjang dari tingkat unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Pejabat Tinggi Madya yang selanjutnya dibahas pada tingkat Kementerian yang dikoordinir oleh Biro Hukum pada Sekretariat Jenderal. Persoalannya, walaupun prosedur baku proses pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut telah tersedia, namun implementasinya belum sepenuhnya diikuti oleh semua unit organisasi.

Masalah yang dihadapi dalam penataan peraturan perundang-undangan disebabkan oleh karena berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan pembangunan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan produk Kementerian sebelumnya dengan kondisi lingkungan strategis yang berubah. Dengan demikian, maka tantangan pelaksanaan RB pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan adalah bagaimana **memetakan kebutuhan** peraturan perundang-undangan secara komprehensif untuk mengetahui paling tidak 2 (dua) hal. **Pertama**, melakukan analisis peraturan perundang-undangan yang ada untuk mengetahui masih relevan atau tidak, perlu penyesuaian atau perlu harmonisasi atau (mungkin) tidak diperlukan lagi sehingga harus ditetapkan pencabutan/pembatalan. **Kedua**, melakukan analisis kebutuhan peraturan perundang-undangan baru, baik karena adanya mandat pembentukan peraturan perundang-undangan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, atau adanya

kevakumam hukum yang memerlukan dukungan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka pelaksanaan RB KemendesaPDTT pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan, telah dan sedang dilaksanakan identifikasi dan inventarisasi peraturan perundang-undangan. Dari hasil identifikasi dan inventarisasi tersebut diketahui adanya beberapa masalah yang harus menjadi perhatian dalam pelaksanaan RB pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Terdapat peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang dibentuk pada masa bhakti Kementerian sebelumnya yang perlu:
 - a. disempurnakan sesuai dengan perubahan lingkungan strategis dan kebutuhan masyarakat;
 - b. diintegrasikan sesuai dengan rumpun substansi masalah yang memiliki karakteristik sejenis;
 - c. diharmonisasikan dengan peraturan perundang-undangan, baik internal kementerian maupun dengan kementerian/ lembaga lain; dan
 - d. dicabut atau dibatalkan karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan baru atau amandemen.
2. Terdapat kebijakan yang belum didukung dengan dasar hukum yang kuat dan mengikat sehingga pelaksanaan di lapangan, baik oleh pemerintah daerah, masyarakat, maupun mitra pembangunan tidak sesuai dengan tujuan penetapan kebijakan.
3. Terdapat mandat pembentukan peraturan pelaksanaan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Undang-undang maupun peraturan pemerintah) yang belum di tindak-lanjuti.
4. Belum tersedia ketentuan perundang-undangan yang menjadi pedoman baku dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT sesuai

dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

5. Belum tersedia ruang komunikasi publik melalui berbagai media dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT.
6. Belum optimalnya Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) yang dapat diakses oleh publik.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT sampai dengan Tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kapasitas penyusunan peraturan perundang-undangan.
2. Evaluasi peraturan perundangan tentang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk penyempurnaan peraturan perundang-undangan.
3. Sosialisasi dan internalisasi peraturan perundangan tentang penggunaan Dana Desa terhadap aparat pemerintah Desa dan kecamatan.
4. Penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagaimana daftar terlampir.

C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan penataan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Pemetaan kebutuhan peraturan perundang-undangan serta evaluasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ada sebelumnya.
2. Penyusunan pedoman dasar pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT.

3. Pembentukan peraturan perundang-undangan baru sesuai dengan hasil identifikasi dan inventarisasi kebutuhan peraturan-perundang-undangan serta sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada.
4. Sosialisasi dan internalisasi peraturan perundang-undangan, baik ketentuan perundang-undangan baru maupun hasil sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada.
5. Pembentukan media komunikasi dan konsultasi publik dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT.
6. Pengembangan sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) berbasis online dan terintegrasi.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan ditetapkan sebagai berikut:

1. Adanya informasi rinci tentang kebutuhan peraturan perundang-undangan untuk mendukung pencapaian kinerja kementerian yang meliputi informasi tentang:
 - a. peraturan perundang-undangan yang perlu disempurnakan, diintegrasikan, diharmonisasikan, atau dicabut/dibatalkan;
 - b. peraturan perundangan-undangan yang diperlukan untuk mendukung kebijakan yang telah atau akan ditetapkan; dan
 - c. mandat pembentukan peraturan pelaksanaan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Undang-undang maupun peraturan pemerintah) yang belum di tindak-lanjuti.

2. Ditetapkannya pedoman baku dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
3. Peraturan-perundangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan transmigrasi harmonis dengan peraturan perundang-undangan lain.
4. Tersedianya Peraturan Menteri sebagai peraturan pelaksanaan atas peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
5. Tersedianya media komunikasi dan konsultasi public dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT.
6. Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) berbasis online dan terintegrasi dapat diakses publik.
7. Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pelaksana, dan Pejabat Fungsional di seluruh unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya memahami dan mampu mengimplementasikan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam penyiapan kebijakan, regulasi, penyusunan program, dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Pemetaan kebutuhan peraturan perundang-undangan melalui proses identifikasi dan analisis secara komprehensif untuk mengetahui:
 - a. peraturan perundang-undangan yang perlu disempurnakan, diintegrasikan, diharmonisasikan, atau dicabut/dibatalkan;
 - b. peraturan perundangan-undangan yang diperlukan untuk mendukung kebijakan yang telah atau akan ditetapkan; dan

- c. mandat pembentukan peraturan pelaksanaan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Undang-undang maupun peraturan pemerintah) yang belum di tindak-lanjuti.
2. Pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman baku dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
3. Penyempurnaan, pengintegrasian, harmonisasi, atau pencabutan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, PDT, dan Transmigrasi berdasarkan hasil identifikasi dan analisis sebelumnya.
4. Pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan mandat peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
5. Sosialisasi dan internalisasi peraturan perundang-undangan, baik ketentuan perundang-undangan baru maupun hasil sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundnag-undangan yang ada.
6. Pembentukan media komunikasi dan konsultasi publik dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT.
7. Pembentukan sistem berbasis *online* dan terintegrasi dalam Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) yang dapat diakses oleh publik.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Pelaksanaan program dan kegiatan RB pada area perubahan penataan peraturan perundang-undangan dirancang berlangsung sampai dengan akhir tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

**ROAD MAP
PENATAAN PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN**

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	<p>Pemetaan kebutuhan peraturan perundang-undangan melalui proses identifikasi dan analisis secara komprehensif untuk mengetahui:</p> <p>a. Peraturan perundang-undangan yang perlu disempurnakan, diintegrasikan, diharmonisasikan, atau dicabut/dibatalkan.</p> <p>b. Peraturan perundangan-undangan yang diperlukan untuk mendukung kebijakan yang telah atau akan ditetapkan.</p> <p>c. Mandat pembentukan peraturan pelaksanaan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Undang-undang maupun peraturan pemerintah) yang belum di tindak-lanjuti.</p>													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana-Setjen	Adanya informasi rinci tentang kebutuhan peraturan perundang-undangan untuk mendukung pencapaian kinerja kementerian yang meliputi informasi tentang:	5.000.000
															<p>1. Peraturan perundang-undangan yang perlu disempurnakan, diintegrasikan, diharmonisasikan, atau dicabut/dibatalkan.</p> <p>2. Peraturan perundangan-undangan yang diperlukan untuk mendukung kebijakan yang telah atau akan ditetapkan;</p> <p>3. Mandat pembentukan peraturan pelaksanaan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Undang-undang maupun peraturan pemerintah) yang belum di tindak-lanjuti.</p>	

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
2	Pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman baku dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana-Setjen	Ditetapkannya pedoman baku dalam proses pembentukan peraturan perundangundangan di lingkungan KemendesaPDTT sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.	1.500.000
3	Penyempurnaan, pengintegrasian, harmonisasi, atau pencabutan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan hasil identifikasi dan analisis sebelumnya.													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana-Setjen	Peraturan-perundangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan transmigrasi harmonis dengan peraturan perundang-undangan lain.	500.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
4	Pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan mandat peraturan perundangan yang lebih tinggi.													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana- Setjen	Tersedianya Peraturan Menteri sebagai peraturan pelaksanaan atas peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.	2.200.000
5	Sosialisasi dan internalisasi peraturan perundang-undangan, baik ketentuan perundang-undangan baru maupun hasil sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada;													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana- Setjen, Biro Humas, Para Ses UKE 1	Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pelaksana, dan Pejabat Fungsional di seluruh unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE1) memahami dan mampu mengimplementasikan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam penyiapan kebijakan, regulasi, penyusunan program, dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya	2.200.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
6	Pembentukan media komunikasi dan konsultasi public dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kemendesa PDTT.													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana-Setjen, Balilatfo	Tersedianya media komunikasi dan konsultasi public dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di lingkungan KemendesaPDTT.	1.000.000
7	Pembentukan sistem berbasis <i>online</i> dan terintegrasi dalam Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) yang dapat diakses oleh publik.													Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana-Setjen, Balilatfo	Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) berbasis <i>online</i> dan terintegrasi dapat diakses publik.	1.000.000

BAB III PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Pengintegrasian urusan pemerintahan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menjadi satu tugas Kementerian pada Kabinet Kerja merupakan strategi untuk menempatkan urusan pembangunan wilayah pinggiran (desa, kawasan perdesaan, dan transmigrasi) sebagai instrumen utama membangun Indonesia dari pinggiran terutama yang termasuk Kabupaten daerah tertinggal dan perbatasan. Masalahnya, dalam usia lebih dari dua tahun, kinerja pembangunan wilayah pinggiran belum sebesar harapan atas Cita ke-3 itu. Sasaran kinerja pembangunan desa, kawasan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi Tahun 2015-2019 yang ditetapkan dalam RPJMN Tahun 2015-2019 belum dapat dinilai secara terukur yang ditandai oleh LAKIP Kementerian yang berpredikat CC dengan nilai 53,98. Hal tersebut disebabkan oleh belum adanya sasaran kinerja yang terukur (*outcome*) sebagai Indikator Kinerja Utama Kementerian yang menjadi rujukan bersama antar Unit Kerja Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE1). Kondisi tersebut mengakibatkan program, kegiatan, dan struktur anggaran antar Unit Kerja JPT Madya (UKE I) KemendesaPDTT tidak terintegrasi sehingga belum dapat disinergikan dengan program dan kegiatan pembangunan desa dan kawasan perdesaan antar K/L, antara K/L dengan pemda, dan dengan operasionalisasi alokasi dana desa.

Ada 3 (tiga) persoalan yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi. **Pertama**, terdapat kesenjangan dalam menafsirkan Nawa Cita ke dalam lokus dan fokus sasaran. **Kedua**, lokus sasaran kinerja terfragmentasi karena desa tidak dijadikan sebagai sasaran lokus bersama. **Ketiga**, penanganan daerah tertinggal dan daerah tertentu bukan merupakan kebijakan berbasis fakta (*evidence-based*

policy) melainkan kebijakan yang dibuat-buat (*policy based evidence making*) sehingga *out of bussiness process context*. Ketiga persoalan tersebut antara lain disebabkan oleh belum tepatnya penerjemahan RPJMN ke dalam Renstra Kementerian karena struktur organisasi yang dibentuk tidak dianalisis melalui suatu bisnis proses yang mengacu pada indikator kinerja utama. Akibatnya, tugas dan fungsi unit kerja yang dibentuk (JPT Madya/UKE1 dan JPT Pratama/UKE2) tidak didasarkan pada indikator kinerja yang harus dihasilkan, melainkan terkesan sekedar penggabungan (bukan pengintegrasian) dari kelembagaan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sebelumnya dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk menyelenggarakan 3 (tiga) urusan pemerintahan yang diintegrasikan, kelembagaan KemendesaPDTT terdiri atas 6 (enam) Ditjen sebagai unsur pelaksana. **Pertama**, urusan pemerintahan di bidang Desa dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (PPMD) dan Direktorat Jenderal Pembangunan Kawasan Perdesaan. **Kedua**, urusan pemerintahan di bidang pembangunan daerah tertinggal dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Tertinggal dan Direktorat Jenderal Pengembangan Daerah Tertentu. **Ketiga**, urusan pemerintahan di bidang transmigrasi dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi dan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Tiga urusan pemerintahan yang pada hakekatnya merupakan urusan kewilayahan untuk mewujudkan cita ke-3 Nawa Cita (membangun Indonesia dari pinggiran) tersebut, dalam organisasi KemendesaPDTT menjadi tugas dari 6 (enam) Direktorat Jenderal. Sementara itu, Pasal 104 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

menegaskan bahwa akuntabilitas Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (Direktur Jenderal) ditekankan pada terwujudnya perumusan dan penerapan kebijakan, tersusun dan penerapan program yang memberi solusi. Sedangkan penjelasan Pasal 8 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang Kementerian Negara mengamanatkan bahwa kegiatan teknis kementerian yang berskala provinsi/kabupaten/kota dilaksanakan oleh dinas provinsi/ kabupaten/ kota disertai penyerahan anggarannya. Dua ketentuan tersebut (Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 Kementerian Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil) mengandung makna bahwa produk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Direktorat Jenderal adalah “kebijakan dan regulasi”. Sementara itu, karena karakter program dan kegiatan dari ketiga urusan tersebut pada dasarnya sama dan hanya dibedakan pada lokus, maka pembagian tiga urusan pemerintahan menjadi tugas 6 (enam) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Direktorat Jenderal tersebut berpotensi menghadapi tumpang tindih tugas, fungsi, dan kewenangan, serta kebijakan, program, kegiatan, dan regulasi yang berpotensi menghambat pelaksanaan di lapangan.

Terdapat 3 (tiga) masalah yang dihadapi KemendesaPDTT di bidang penataan dan penguatan organisasi. **Pertama**, terdapat potensi tumpang tindih tugas, fungsi, kewenangan, dan program akibat belum selarasnya fungsi unit kerja satu dengan yang lain. Kondisi tersebut berpotensi terjadinya pemborosan dan in-efisiensi. **Kedua**, Masih adanya inferior/ superior diantara Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya terutama klaster desa dengan klaster Pembangunan Daerah Tertinggal dan klaster transmigrasi sehingga seolah-olah membentuk kerajaan-kerajaan kecil/silo yang satu sama lain tidak terkait. **Ketiga**, beban kerja diantara unit kerja belum seimbang. Beberapa unit kerja terlihat memiliki ruang lingkup tugas fungsi dan beban kerja yang *overload* (seperti

misalnya Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi yang menyelenggarakan urusan penelitian, pendidikan dan pelatihan dan informasi). Kondisi serupa juga terjadi di lingkungan Sekretariat Jenderal dimana terdapat urusan pengelolaan kepegawaian dan urusan umum menjadi satu, yaitu Biro Sumber Daya Manusia dan Umum. **Keempat**, fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang selain jumlahnya terbatas, tugas dan jangkauan wilayah kerjanya juga belum memadai.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja pelaksanaan RB pada area perubahan penataan dan penguatan organisasi sampai dengan Tahun 2016 telah melaksanakan evaluasi kelembagaan untuk menilai ketepatan fungsi organisasi KemendesaPDTT. Evaluasi tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja, kondisi existing, tugas dan fungsi, serta dinamika perkembangan lingkungan strategik secara parsial dan hasil pemetaan bisnis proses pada Level 0 (L₀), L₁ dan L₂ yang dituangkan dalam dokumen naskah akademik. Hasil evaluasi tersebut telah dibahas secara informal dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang menunjukkan adanya beberapa kebutuhan penataan kelembagaan secara terbatas, yaitu:

1. Penguatan fungsi bantuan hukum dan penguatan peraturan perundang-undangan pada Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana dengan membentuk biro hukum secara tersendiri. Hal tersebut diperlukan untuk memperkuat perlindungan hukum berkenaan dengan pelaksanaan diskresi kebijakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan serta untuk meningkatkan kapasitas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam memberikan landasan kerja bagi pemerintah daerah, masyarakat, dan mitra pembangunan. Mengalihkan fungsi

organisasi dan tatalaksana yang semula tergabung dengan fungsi bantuan hukum dan penguatan peraturan perundang-undangan, diintegrasikan dengan fungsi pengelolaan SDM yang semula berada dalam Biro Kepegawaian dan Umum menjadi Biro Kepegawaian dan Ortala.

2. Penguatan fungsi manajemen SDM Aparatur sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan mengintegrasikan fungsi kepegawaian yang selama ini menjadi bagian dari Biro SDM dan Umum dengan fungsi Organisasi dan Tata Laksana sehingga menjadi Biro Kepegawaian dan Ortala.
3. Penguatan fungsi pelayanan umum yang semula tergabung dengan fungsi pengelolaan kepegawaian menjadi Biro Umum dan BLU.
4. Revitalisasi peran Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang semula berfungsi sebagai penyuluh, pelatih, dan pengembang, dikembangkan menjadi koordinator sekaligus penggerak pendamping pemberdayaan masyarakat desa dan kawasan transmigrasi.
5. Penataan dan penguatan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) untuk memperluas jangkauan wilayah kerja dalam rangka memberikan dukungan kepada pemerintah daerah, terutama di bidang penggerakan swadaya masyarakat, pengkajian dan pengembangan teknologi tepat guna, serta pengelolaan informasi.
6. Penegasan fungsi koordinasi pada Direktorat Jenderal Pengembangan Daerah Tertentu, melalui *Re-engineering* pada unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (UKE II).

C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan penataan dan penguatan organisasi sebagai berikut:

1. Restrukturisasi terbatas terhadap Unit-unit kerja Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (UKE2) tertentu di lingkungan

KemendesaPDTT sesuai dengan Bisnis Proses dan hasil review RENSTRA Tahun 2015-2019.

2. Penyelesaian penyusunan rincian tugas dan pengukuran beban kerja unit-unit kerja di lingkungan KemendesaPDTT.
3. Sosialisasi dan internalisasi tugas, fungsi, dan rincian tugas serta beban kerja unit-unit kerja di lingkungan KemendesaPDTT kepada seluruh pejabat dan pegawai serta pemangku kepentingan (*stakeholders*);
4. Penyusunan instrumen pemantauan dan evaluasi organisasi KemendesaPDTT.
5. Evaluasi dan persiapan penyempurnaan organisasi KemendesaPDTT menyongsong Pemerintahan baru.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan penataan dan oenguatan organisasi ditetapkan sebagai berikut:

1. Tersusun dan disepakatinya restrukturisasi terbatas unit-unit kerja Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (UKE2) berikut penjabaran tugas dan fungsi unit-unit dibawahnya sebagai dasar penetapan Organisasi dan Tata Kerja KemendesaPDTT yang baru.
2. Ditetapkannya Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi yang baru.
3. Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional dan Pelaksana di seluruh unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE1) memahami tugas dan fungsi serta tata hubungan kerja serta mampu mengimplementasikan Organisasi dan Tata Kerja Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi yang baru.
4. Tersedia instrument pemantauan dan evaluasi organisasi Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi.

5. Tersedia rekomendasi penyempurnaan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi sebagai masukan penyempurnaan postur kabinet pemerintahan baru.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan penataan dan penguatan organisasi sebagai berikut:

1. Pembahasan lanjutan naskah akademik penataan dan penguatan organisasi Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi bersama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi.
2. Penyusunan rumusan Organisasi dan Tata Kerja Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi.
3. Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi.
4. Analisis beban kerja berdasarkan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi yang disempurnakan.
5. Sosialisasi dan internalisasi tugas, fungsi, dan rincian tugas serta beban kerja unit-unit kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi kepada seluruh pejabat dan pegawai serta pemangku kepentingan (stakeholders);
6. Penyusunan instrumen pemantauan dan evaluasi organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi.
7. Evaluasi dan persiapan penyempurnaan organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi menyongsong Pemerintahan baru.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Pelaksanaan program dan kegiatan RB pada area perubahan penataan dan penguatan organisasi dirancang berlangsung sampai dengan akhir Tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

**ROAD MAP MANAJEMEN
PENGUATAN ORGANISASI**

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA X RP. 1.000.
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Pembahasan lanjutan naskah akademik penataan dan penguatan organisasi Kemendes, PD&Trans bersama Kemen PAN&RB.													Biro Hukum dan Ortala,	Tersusunnya Naskah Akademis sebagai acuan Restrukturisasi SOTK Kementerian	SELESAI
2	Penyusunan rumusan Organisasi dan Tata Kerja Kemendes, PDT&Trans.		X											Biro Hukum dan Ortala,	Tersusun dan disepakatinya restrukturisasi terbatas unit-unit kerja JPT Pratama (UKE2) berikut penjabaran tugas dan fungsi unit-unit	600.000
3	Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Kemendes, PDT&Trans dengan Peraturan Menteri desa, PDT&Trans.													Biro Hukum dan Ortala, Biro Perencanaan dan seluruh	Ditetapkannya Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemendes, PDT&Trans	100.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA X RP. 1.000.
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
4	Analisis beban kerja berdasarkan Organisasi dan Tata Kerja Kemendes, PDT&Trans yang disempurnakan.													Biro Hukum dan Ortala, Biro Perencanaan dan seluruh	Terinternalisasikannya program dan rencana aksi RB pada diri seluruh ASN di seluruh UKE I	2.000.000
5	Sosialisasi dan internalisasi tugas, fungsi, dan rincian tugas serta beban kerja unit-unit kerja di lingkungan kemendes, PDT&Trans kepada seluruh pejabat dan pegawai serta pemangku kepentingan (stakeholders);													Biro Hukum dan Ortala, Biro Perencanaan dan seluruh UKE, Tim Manajemen Perubahan dan agen perubahan Kementerian dan UKE I	Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional dan Pelaksana di seluruh unit JPT Madya (UKE1) memahami tugas dan fungsi serta tata hubungan kerja serta mampu mengimplementasikan Organisasi dan Tata Kerja Kemendes, PDT&Trans yang baru	900.000
6	Penyusunan instrumen pemantauan dan evaluasi organisasi Kemendes, PDT&Trans.														Tersedia instrumen pemantauan dan evaluasi organisasi Kemendes, PDT&Trans.	500.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA X RP. 1.000.
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
7	Evaluasi dan persiapan penyempurnaan organisasi Kemendes, PDT dan Transmigrasi menyongsong Pemerintahan baru.														Tersedia rekomendasi penyempurnaan organisasi Kemendes, PDT&Trans sebagai masukan penyempurnaan postur kabinet pemerintahan baru.	1.000.000

BAB IV PENATAAN TATA LAKSANA

A. PENDAHULUAN

Tatalaksana (*business process*) merupakan sekumpulan aktivitas kerja terstruktur dan saling terkait yang menghasilkan keluaran yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Sejalan dengan itu, maka penataan tatalaksana (*business process*) dalam Reformasi Birokrasi dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan tatalaksana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen kementerian yang mencakup sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur. Serangkaian proses analisis dan perbaikan/penataan tatalaksana (*business process*) tersebut pada dasarnya hanyalah “alat bantu atau tools” yang tidak harus selalu digunakan secara formal bila ingin melakukan peningkatan efisiensi dan efektivitas. Beberapa perbaikan/penataan dapat dilakukan secara intuitif dan segera tanpa harus melalui proses analisis dan perbaikan *business process* yang panjang.

Masalah yang dihadapi di bidang ketatalaksanaan selama ini adalah bagaimana mengkonsolidasikan serta mengintegrasikan semua elemen dan sumber daya birokrasi agar mampu menyuguhkan sebuah pelayanan yang efektif, efisien, transparan, serta mudah bagi para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Esensi ketatalaksanaan terkait tiga aspek, yaitu: (1) *bussiness process dan standard operasional proceure* sebagaimana diatur dalam Permen PAN&RB Nomor 12 tahun 2011 tentang pedoman pentaaan tatalaksana *business process*, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan, (2) *e-government*, serta (3) keterbukaan informasi

publik sesuai dengan Undang-Undang tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Sesuai dengan Pasal 37 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2014 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang mengharuskan penyusunan peta bisnis proses beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai turunannya, maka Tahun 2015-2016 KemendesaPDTT melakukan proses menata ulang ketataksanaan yang dimulai dari penyusunan peta bisnis proses Kementerian (L₀). Peta bisnis proses tersebut disusun untuk menyusun tata hubungan kerja yang efektif dan efisien antara fungsi dan kinerja unit-unit organisasi Kementerian, sedangkan SOP merupakan dokumen yang berkaitan dengan prosedur secara kronologis dan transparan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang paling efektif dan efisien. Secara berjenjang peta bisnis proses KemendesaPDTT terdiri atas 4 level yang satu dengan lainnya tersusun secara berurutan, yaitu mulai dari Level L₀ (Kementerian), Level L₁ tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I), Level L₂ tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (UKE II), sampai dengan Level L₃ tingkat Jabatan Administrasi (Eselon III) berupa SOP.

Idealnya, peta bisnis proses disusun sebagai dasar penyusunan organisasi sehingga keterkaitan antara fungsi-fungsi utama tergambar secara jelas. Oleh karena itu, peta bisnis yang berhasil disusun digunakan sebagai dasar restrukturisasi organisasi dalam pelaksanaan RB pada area penataan dan penguatan organisasi.

Memang beberapa unit baru telah memiliki SOP, namun proses penyusunannya masih dilakukan secara parsial dan merupakan warisan dari organisasi sebelumnya. Sebagai contoh, Biro Perencanaan telah memiliki SOP untuk mendukung tugas dan fungsinya. Demikian pula dengan Biro Hubungan Masyarakat dan Kerja Sama juga telah membuat SOP pengaduan keluhan, *call*

center, serta Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi (PPID) meskipun belum mengacu pada format yang baku, apalagi pada peta bisnis proses yang ada di atasnya.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB KemendesaPDTT pada area perubahan ketatalaksanaan Tahun 2015-2016 sebagai berikut:

1. Peta bisnis proses Level L₀ (Kementerian) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2015 tentang Bisnis Proses Level O (L0) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
2. Peta bisnis proses Level L₁ seluruh unit kerja Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) yang ditetapkan oleh masing-masing Pejabat Pimpinan Tinggi Madya (UKE I);
3. Peta bisnis proses Level L₂ (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/UKE II) yang sebagian masih dalam proses penyelesaian.
4. Peta bisnis proses Level L₃ (Jabatan Administrator/UKE III) berupa SOP sejumlah 3.039 SOP yang masih perlu dilakukan review sesuai dengan peta bisnis proses L₂ (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/UKE II). Konsekuensi dari review tersebut diperlukan: (1) penyederhanaan (*simplifikasi*), (2) penghapusan (*eliminasi*), (3) penyempurnaan (*reengineering*), dan (4) otomatisasi.

C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan penataan tata laksana adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan atau penyempurnaan Peta Bisnis Proses L₂ (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/UKE II) yang didasarkan atas peta bisnis proses L₁ (Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/UKE I).

2. Penyusunan SOP baru dan/atau penyempurnaan SOP yang ada sesuai dengan peta bisnis proses L₂ (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/UKE II)
3. Penyusunan SOP pelayanan publik yang terintegrasi sebagai bagian dari upaya penyederhanaan pelayanan publik.
4. Pembangunan atau pengembangan program aplikasi SOP pelayanan publik berbasis *online* sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.
5. Sosialisasi dan internalisasi peta bisnis proses Kementerian, peta bisnis Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I), peta bisnis Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (UKE II) serta SOP yang berhasil dibentuk kepada seluruh jajaran Kementerian.
6. Pembinaan dan evaluasi terhadap implimentasi peta bisnis dan SOP sebagai bagian dari penyempurnaan Indikator Kinerja, otomatisasi proses analisis jabatan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan penataan tatalaksana ditetapkan sebagai berikut:

1. Setiap unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sudah menetapkan Peta Bisnis Proses L₂, baik hasil penyusunan baru maupun penyempurnaan sesuai dengan Peta Bisnis Proses masing-masing unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (L₁).
2. Tersedia dan dipublikasikan SOP pelayanan publik yang terintegrasi sebagai bagian dari upaya penyederhanaan pelayanan publik.
3. Tersedia program aplikasi SOP pelayanan publik berbasis *online* sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan public.
4. Tersedia dan diimplementasikannya program aplikasi elektronik analisis jabatan.

5. Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan Pejabat pelaksana di seluruh unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) memahami dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan SOP yang ditetapkan.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan penataan tatalaksana adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan dan/atau penyempurnaan seluruh SOP (Bispro L₃) sesuai dengan Peta Bisnis Proses L₁ dan L₂ pada unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) masing-masing.
2. Pengembangan *e-government* secara menyeluruh dan terintegrasi.
3. Pembangunan dan pengembangan sistem elektronik analisis jabatan.
4. Sosialisasi dan internalisasi bisnis proses dan SOP.
5. Pembinaan dan evaluasi terhadap implementasi peta bisnis dan SOP

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Tahapan kerja RB pada area perubahan penataan tata laksana dalam road map RB ini dirancang berlangsung sampai dengan akhir Tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

TABEL WAKTU PELAKSANAAN ROAD MAP PENATAAN TATA LAKSANA

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Menyusun Peta bisnis proses L2 Penyusunan dan/atau penyempurnaan seluruh SOP (Bispro L3) sesuai dengan Peta Bisnis Proses L1 dan L2 pada unit JPT Madya (UKE II masing-masing													Biro Hukum dan Ortala, Para Ses UKE I	Dokumen Bisnis Proses L2, dan L3 (SOP)	900.000
2	Pengembangan <i>e-govern ment</i> secara menyeluruh dan terintegrasi													Biro Hukum dan Ortala, dan Para Pimpinan UKE II	e-govrnmrnt terapkan di tingkat Kementerian	2.000.000
3	Menyusun SOP pelayanan publik yang terintegrasi Pembangunan dan pengembangan sistem elektronik analisis jabatan													Biro Hukum dan Ortala, dibantu Biro Humas dan Kerjasama dan Para Ses UKE 1	SOP pelayanan publik yang terintegrasi	2.000.000

4	Sosialisasi dan internalisasi bisnis proses dan SOP. (sampai														Biro Hukum dan Ortala, Para Ses UKE I	Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan Pejabat pelaksana di seluruh unit JPT Madya (UKE I) memahami dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan SOP yang ditetapkan.	3.000.000
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------	--	-----------

BAB V
PENATAAN SISTEM MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur pada dasarnya adalah Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Telah banyak yang dilakukan oleh KemendesaPDTT dalam RB, namun sebagai Kementerian hasil pengintegrasian secara parsial urusan pemerintahan yang semula menjadi fungsi tiga kementerian, paling tidak terdapat 8 (delapan) masalah di bidang manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang harus menjadi landasan pijak dalam melakukan *review road map* RB pada area perubahan penataan system manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur. **Pertama**, terjadi semacam “dinding pembatas” yang menghalangi (*silo mentality*) terutama antar Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE 1) dan bahkan antar Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (UKE 2) akibat belum ada “nilai yang dianut bersama” oleh seluruh jajaran kementerian. Konsekuensi dari kondisi tersebut adalah belum adanya budaya kerja yang menjadi acuan dalam berfikir, bersikap, dan berperilaku sehingga masing-masing unit kerja tidak merasa memiliki hubungan dan tidak saling tergantung dengan lainnya. **Kedua**, kuantitas, kualifikasi, dan kompetensi pegawai yang berasal dari beberapa kementerian sebelumnya belum terpetakan secara jelas, baik struktur maupun posturnya. **Ketiga**, belum dapat dilaksanakannya analisis jabatan (anjab) akibat organisasi Kementerian yang tidak disusun berbasis bisnis proses. Akibatnya, kebutuhan jumlah maupun kompetensi pegawai pada setiap unit kerja belum dapat dihitung secara akurat. **Keempat**, belum ditetapkannya Standar Kompetensi Jabatan

sehingga pengisian jabatan belum dapat dilaksanakan secara akurat dan obyektif. Kondisi tersebut mengakibatkan timbulnya kesan *like and dislike* di kalangan pegawai yang berpotensi mengakibatkan munculnya gejala apatisme. **Kelima**, struktur usia pegawai (terutama pejabat administrator, pengawas, dan pelaksana di bidang ketransmigrasian) cenderung homogen sehingga waktu pensiun hampir bersamaan, sementara jarak usia dan pengalaman generasi berikutnya berbeda jauh yang belum sepenuhnya siap untuk menggantikan. **Keenam**, pengembangan *data base* kepegawaian masih dalam tahap pengintegrasian dengan SAPK BKN. **Ketujuh**, akibat belum dilaksanakannya analisis jabatan dan belum adanya Standard Kompetensi Jabatan mengakibatkan pendidikan dan pelatihan pegawai belum dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan. **Kedelapan**, belum dapat dibangunnya *Assessment Centre* sehingga merit sistem belum dapat dilaksanakan.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan penataan sistem manajemen SDM Aparatur dilingkungan KemendesaPDTT sampai dengan Tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Penataan, konsolidasi dan integrasi pegawai di setiap dan lintas unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I).
2. Pengisian jabatan awal melalui seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, serta pengisian jabatan Administrator (Eselon III), Jabatan Pengawas (Eselon IV), dan Pelaksana serta Jabatan Fungsional, walaupun pada tahap awal belum seluruhnya terisi.
3. Analisis kebutuhan pegawai secara sederhana yang dilanjutkan dengan *integrated Man Power Planning* (MPP).

4. Assessment kompetensi manajerial yang dilaksanakan berdasarkan hasil ANJAB.
5. *Job fit evaluation* bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menjabat sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
6. Seleksi terbuka pengisian 2 (dua) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan 6 (enam) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang kosong.
7. Rintisan pembangunan *data base* kepegawaian;
8. Rintisan penyusunan kamus kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
9. Pengalihan Instansi Pembina jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
10. Revitalisasi fungsi jabatan fungsional PSM menjadi Koordinator sekaligus penggerak pendamping pemberdayaan masyarakat desa dan kawasan transmigrasi.
11. Pembentukan dan pengukuhan Agen Perubahan.

C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan penataan system manajemen SDM Aparatur sebagai berikut:

1. Finalisasi *integrated Man Power Planning* (MPP).
2. Pengembangan kompetensi jabatan teknis Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Pelaksana.
3. *Assessment* dan uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dalam rangka penataan kelembagaan.

4. Seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong, baik akibat adanya pejabat pensiun maupun sebab lain.
5. Rekrutmen formasi pegawai dari K/L/Pemda sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai.
6. Pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan ketentuan Pasal 212 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
7. Pembinaan penyusunan SKP/Indikator Kinerja Individu ASN berdasarkan hasil *cascading* IKU pada setiap UKE I.
8. Penyusunan prosedur dan mekanisme *reward and punishment* dalam pemilihan pegawai berprestasi.
9. Penyusunan kriteria dan standar dalam pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja.
10. Pembinaan penerapan nilai-nilai budaya kerja APIK dalam rangka peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan Agen Perubahan, termasuk pengampu proyek-proyek perubahan alumni Diklat Kepemimpinan.
11. Penyusunan *policy paper* pengembangan *assessment center*.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan penataan system Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur ditetapkan sebagai berikut:

1. *Man Power Planning* (MPP) ditetapkan dengan Peraturan Menteri;
2. Standar kompetensi Teknis Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana ditetapkan dengan Peraturan Menteri.
3. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas tertata sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.

4. Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong terisi.
5. Kekurangan pegawai ASN dapat diisi dari K/L/Pemda sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.
6. Kompetensi pegawai ASN meningkat sesuai dengan kebutuhan kompetensi.
7. SKP individu ASN tersaji berdasarkan hasil *cascading* IKU pada setiap UKE I.
8. Prosedur dan mekanisme *reward and punishment* ditetapkan sebagai dasar dalam pemilihan pegawai berprestasi.
9. Kriteria dan standar pemberian Tunjangan Kinerja ditetapkan sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja.
10. Seluruh pegawai ASN Kementerian memahami dan mampu menerapkan nilai-nilai budaya kerja APIK dan mampu meningkatkan kinerja Kementerian.
11. *Policy paper* pengembangan *assessment center*

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan penataan system manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi jabatan teknis Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana.
2. Finalisasi *integrated Man Power Planning* (MPP).
3. Assessment dan uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dalam rangka penataan kelembagaan;
4. Pembinaan penerapan nilai-nilai budaya kerja APIK dalam rangka peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan Agen Perubahan, termasuk pengampu proyek-proyek perubahan alumni Diklat Kepemimpinan.
5. Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong;

6. Pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan ketentuan Pasal 212 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
7. Penyusunan *policy paper* pengembangan *assessment center*;
8. Rekrutmen formasi pegawai dari K/L/Pemda sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai.
9. Pembinaan penyusunan SKP/Indikator Kinerja Individu ASN berdasarkan hasil *cascading* IKU pada setiap UKE I.
10. Penyusunan dan penetapan prosedur dan mekanisme *reward and punishment* dalam pemilihan pegawai berprestasi.
11. Penyusunan dan penetapan kriteria dan standar dalam pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Tahapan kerja RB pada area perubahan penataan system manajemen SDM Aparatur dalam *road map* RB ini dirancang berlangsung sampai dengan akhir Tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

ROAD MAP SISTEM MANAJEMEN SDM

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Pengembangan kompetensi jabatan teknis JPT, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana;													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	Standar kompetensi Teknis JPT, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana ditetapkan	5.000.000
2	Finalisasi integrated <i>Man Power Planning</i> (MPP);													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, PUSLITBANG	<i>Man Power Planning</i> (MPP) ditetapkan dengan Peraturan Menteri	500.000
3	Melaksanakan assessment dan uji kompetensi JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dalam rangka penataan kelembagaan;													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas tertata sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi;	650.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
4	Melaksanakan pembinaan penerapan nilai-nilai budaya kerja APIK dalam rangka peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan Agen Perubahan, termasuk pengampu proyek-proyek perubahan alumni Diklat Kenemimpinan.													BiroSDM dan Ortala, Pusdiklat, Set UKE I, Tim Pegarah RB, Agen Perubahan	Seluruh pegawai ASN Kementerian memahami dan mampu menerapkan nilai-nilai budaya kerja APIK dan mampu meningkatkan kinerja Kementerian	500.000
5	Melaksanakan seleksi terbuka JPT yang kosong;													BiroSDM dan Ortala,	JPT yang kosong terisi.	500.000
6	Pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan ketentuan Pasal 212 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang													BiroSDM dan Ortala, Pusdiklat, Set UKE I	Formasi pegawai ASN dapat diisi dari K/L/Pemda sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.	20.000.000
7	Penyusunan <i>policy paper</i> pengembangan <i>assessment center</i> ;													BiroSDM dan Ortala, Pusdiklat, Set UKE I	<i>Policy paper</i> pengembangan <i>assessment center</i>	500.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
8	Pengisian formasi pegawai yang berasal dari K/L/Pemda.													BiroSDM dan Ortala,	Formasi pegawai ASN dapat diisi dari K/L/Pemda sesuai dengan kualifikasi dan	600.000
9	Pembinaan penyusunan SKP/Indikator Kinerja Individu ASN berdasarkan hasil <i>cascading</i> IKU pada setiap UKE I.													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	SKP individu ASN tersaji berdasarkan hasil <i>cascading</i> IKU pada setiap UKE I	1.200.000
10	Menyusun prosedur dan mekanisme <i>reward and punishment</i> dalam pemilihan pegawai berprestasi.													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	Prosedur dan mekanisme <i>reward and punishment</i> ditetapkan sebagai	300.000
11	Menyusun kriteria dan standar dalam pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja. (s/d November 2017)														Kriteria dan standar pemberian Tunjangan Kinerja ditetapkan sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja	300.000

BAB VI PENGUATAN PENGAWASAN

A. PENDAHULUAN

Pengawasan merupakan salah satu tahap penting dalam proses manajemen, termasuk manajemen pemerintahan. Demikian pentingnya pengawasan dalam birokrasi pemerintahan, maka Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menempatkan pengawasan sebagai salah satu target area perubahan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sasaran yang akan dicapai oleh Kemendes PDTT pada area perubahan penguatan pengawasan pada Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Kinerja s/d 2019	Capaian s/d 2016
1.	Tercapainya tingkat kapabilitas APIP pada Level 3 (dalam skala 1-5)	Level 1 (capaian 33,33%)
2.	Tercapainya tingkat kematangan implementasi SPIP pada Level 4 (dalam skala 1-5).	Level 1 (capaian 25%)

Relatif rendahnya capaian kinerja tersebut disebabkan oleh beberapa hal yang pada umumnya merupakan kebijakan pada tataran hulu. **Pertama**, belum adanya RENSTRA sebagai penjabaran RPJMN 2015-2019 yang dapat dijadikan dasar penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) setiap tahun yang terarah. **Kedua**, kurang pekanya Pejabat Pimpinan Tinggi pada berbagai aras terhadap ketentuan peraturan-perundang-undangan. **Ketiga**, tidak efektifnya pendelegasian mandat Menteri kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dalam penentuan lokus dan fokus program dan kegiatan. **Keempat**, tidak selarasnya penjabaran sasaran dan IKU dalam RPJMN menjadi RENSTRA yang tertuang

dalam program, kegiatan, dan anggaran. **Kelima**, tidak berfungsinya manajemen kinerja. **Keenam**, postur jumlah, kualifikasi, dan kompetensi Pejabat Fungsional Auditor yang tidak sebanding dengan luasnya jangkauan pengawasan.

Untuk meningkatkan kapabilitas APIP dan implementasi SPIP sebagai upaya meningkatkan efektifitas pengawasan di lingkungan KemendesaPDTT sejak Tahun 2016 telah dilakukan penyempurnaan beberapa kebijakan pada tataran hulu, yaitu: (1) penetapan *platform* basis data Kementerian dengan menggunakan Indeks Desa (**I-Desa**), (2) *mid term review* RENSTRA 2015-2019, (3) pembentukan Agen Perubahan, dan (4) penyusunan bisnis proses pada berbagai Level. Berbagai kebijakan tersebut diharapkan dapat menjadi instrumen pengawasan yang dapat digunakan sebagai dasar dalam penataan organisasi, penetapan Indikator Kinerja (IKU, IKK, IKI), dan penetapan berbagai standard operasional prosedur kegiatan sebagai perangkat pengendalian dan pengawasan keseluruhan proses manajemen kinerja Kementerian.

Namun demikian berbagai perangkat kebijakan pada tataran hulu yang telah dan sedang disempurnakan tersebut masih memerlukan langkah-langkah antisipasi pada area perubahan penguatan pengawasan yang dituangkan dalam *review roadmap* RB.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan penguatan pengawasan di lingkungan KemendesaPDTT sampai dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. *Review* RKA/L sesuai dengan IKU yang ditetapkan.
2. Penyiapan peraturan tentang Manajemen Resiko.
3. Penetapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Lingkungan KemendesaPDTT.

4. Pembentukan Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli).
5. Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas di Lingkungan KemendesaPDTT.
6. Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan di Lingkungan KemendesaPDTT (*whistleblower*).
7. Pengembangan layanan pengadaan barang dan jasa melalui layanan pengadaan secara elektronik (LPSE).
8. Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2016 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan KemendesaPDTT.

C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan penguatan pengawasan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas review RKAK/L untuk memastikan bahwa RKT dan RAKL tahun 2018 sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri;
2. Peningkatan penguasaan Auditor terhadap substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) yang menjadi obyek pengawasan;
3. Penelaahan atau verifikasi secara reguler laporan semester I dan identifikasi kemungkinan pemanfaatan sisa anggaran untuk diusulkan revisi anggaran dengan mengakomodasi kegiatan yang belum ada di DIPA awal namun telah diusulkan di Renja atau RKA.
4. Peningkatan efektifitas SPIP.
5. Sosialisasi rencana aksi pemberantasan korupsi

6. Pemberian fasilitasi terhadap Agen Perubahan untuk melaksanakan perannya sebagai katalis, penggerak perubahan, mediator, dan penghubung.
7. Meningkatkan peran Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli) dalam melaksanakan pengawasan.
8. Evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas di Lingkungan KemendesaaPDTT.
9. Peningkatan kualitas pelayanan dan tindak lanjut Pengaduan di Lingkungan KemendesaaPDTT (*whistleblower*).
10. Pemantauan pelaksanaan LPSE dalam rangka mencegah kemungkinan penyimpangan.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan penguatan pengawasan ditetapkan sebagai berikut:

1. Kualitas catatan *review* meningkat sehingga RKT dan RAKL Tahun 2018 sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri;
2. Seluruh Auditor menguasai substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) yang menjadi obyek pengawasan sehingga pengawasan dilaksanakan secara terarah sesuai dengan SOP kegiatan;
3. Sisa anggaran dapat dimasukkan dalam usulan revisi anggaran untuk mengakomodasikan kegiatan yang tertuang dalam RENJA tetapi belum diakomodasi pada DIPA awal.
4. SPIP dilaksanakan secara efektif sehingga mencapai Level yang ditargetkan.
5. Seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan Pelaksana memahami dan mampu mengendalikan diri dari tindakan koruptif.

6. Agen Perubahan mampu melaksanakan perannya sebagai katalis, penggerak perubahan, mediator, dan penghubung dalam pencegahan tindak koruptif.
7. Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli) mampu melaksanakan pengawasan secara efektif.
8. Sistem Akuntabilitas terimplementasi di seluruh jajaran KemendesaPDTT.
9. Kualitas pelayanan dalam menindaklanjuti pengaduan berlangsung sesuai harapan masyarakat.
10. Pelaksanaan LPSE berlangsung sesuai dengan SOP.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan penguatan pengawasan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas *review* RKAK/L untuk memastikan bahwa RKT dan RAKL Tahun 2018 sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
2. Pembekalan Auditor terhadap substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) yang menjadi obyek pengawasan.
3. Penelaahan atau verifikasi secara reguler laporan semester I dan identifikasi kemungkinan pemanfaatan sisa anggaran untuk diusulkan revisi anggaran dengan mengakomodasi kegiatan yang tertuang dalam RENJA tetapi belum ada di DIPA Awal.
4. Peningkatan efektifitas SPIP.
5. Sosialisasi rencana aksi pemberantasan korupsi
6. Fasilitasi terhadap Agen Perubahan dalam melaksanakan perannya sebagai katalis, penggerak perubahan, mediator, dan penghubung.

7. Pengefektifan peran Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli) dalam melaksanakan pengawasan.
8. Evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas di Lingkungan KemendesaaPDTT.
9. Peningkatan kualitas pelayanan dan tindak lanjut Pengaduan di Lingkungan KemendesaaPDTT (*whistleblower*).
10. Pemantauan pelaksanaan LPSE dalam rangka mencegah kemungkinan penyimpangan.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Tahapan kerja RB pada area perubahan penguatan pengawasan dalam *review road map* RB ini dirancang sampai dengan akhir Tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

TABEL WAKTU PELAKSANAAN ROAD MAP PENGUATAN PENGAWASAN

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN KE												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Peningkatan kualitas review RKAK/L untuk memastikan bahwa RKT dan RAKL tahun 2018 sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri;													ITJEN, BIRO PERENCANAAN , SELURUH UKE 1	Kualitas catatan <i>review</i> meningkat sehingga RKT dan RAKL tahun 2018 sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri:	1.000.000
2	Pembekalan Auditor terhadap substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program JPT Madya (UKE I) yang menjadi obyek pengawasan;													ITJEN, PUSDIKLAT, BIRO PERENCANAAN, BIRO HUKUM	Seluruh Auditor menguasai substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program JPT Madya (UKE I) yang menjadi obyek pengawasan sehingga pengawasan dilaksanakan	500.000
3	Penelaahan atau verifikasi secara reguler laporan semester I dan identifikasi kemungkinan pemanfaatan sisa anggaran untuk diusulkan revisi anggaran dengan mengakomodasi kegiatan yang tertuang dalam RENJA tetapi belum													ITJEN, BIRO PERENCANAAN, BIRO KEUANGAN DAN BMN, SES UKE 1	Sisa anggaran dapat dimasukkan dalam usulan revisi anggaran untuk mengakomodasikan kegiatan yang tertuang dalam RENJA tetapi belum diakomodasi pada DIPA	300.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN KE												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
4	Peningkatan efektifitas SPIP													ITJEN, SELURUH UKE 1	SPIP dilaksanakan secara efektif sehingga mencapai Level yang ditargetkan.	500.000
5	Sosialisasi rencana aksi pemberantasan korupsi													ITJEN, BIRO HUKUM, SET UKE 1	Seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan Pelaksana memahami dan mampu mengendalikan diri dari tindakan koruptif.	300.000
6	Fasilitasi terhadap Agen Perubahan dalam melaksanakan perannya sebagai katalis, penggerak perubahan, mediator, dan penghubung.													BIRO SDM DAN ORTALA, TEAM PENGARAH RB, SET UKE 1	Agen Perubahan mampu melaksanakan perannya sebagai katalis, penggerak perubahan, mediator, dan penghubung dalam pencegahan tindak koruptif.	600.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN KE												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
7	Pengefektifan peran Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli) dalam melaksanakan pengawasan													ITJEN	Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli) mampu melaksanakan pengawasan secara efektif.	360.000
8	Evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas di Lingkungan Kemendesa, PDT & Transmigrasi.													SETJEN DAN ITJEN	Sistem Akuntabilitas terimplementasi di seluruh jajaran Kemendesa, PDT & Transmigrasi.	360.000
9	Peningkatan kualitas pelayanan dan tindak lanjut Pengaduan di Lingkungan Kemendesa, PDT & Transmigrasi (whistleblower).													SETJEN, ITJEN, BIRO HUMAS DAN BALILATFO	Kualitas pelayanan dalam menindaklanjuti pengaduan berlangsung sesuai harapan masyarakat.	500.000
10	Pemantauan pelaksanaan LPSE dalam rangka mencegah kemungkinan penyimpangan.													RO UMUM, ITJEN	Pelaksanaan LPSE berlangsung sesuai dengan SOP.	720.000

BAB VII
PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Dalam konteks manajemen akuntabilitas kinerja, ketersediaan dokumen-dokumen perencanaan dan indikator kinerja sebagai landasan pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan KemendesaPDTT telah dan sedang dalam proses penyempurnaan.

Perkembangan capaian sasaran perubahan penguatan akuntabilitas kinerja KemendesaPDTT sampai dengan Tahun 2016 sebagai berikut:

No.	Sasaran Kinerja s/d 2019	Capaian s/d 2016
1.	Nilai Sistim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mencapai angka 80	Nilai SAKIP 60,95 (capaian 76,25%)
2.	Predikat opini laporan keuangan dan BMN meningkat dari WDP menjadi WTP	Opini laporan keuangan mencapai WTP (capaian 100%)
3.	Nilai kinerja atas pelaksanaan RKAKL mencapai 90%,	Nilai 82,38% (capaian 91,53%)
4.	Kesesuaian program antara RENSTRA dan RPJMN 2015-2019 mencapai 95%	Nilai kesesuaian 87% (capaian 91,58%)

5.	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi mencapai 85	Nilai Indeks RB 63,79 [capaian 75,05 %]
----	--	---

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap pelaksanaan RB pada area perubahan penguatan akuntabilitas kinerja selama dua tahun, terdapat beberapa masalah yang dihadapi. *Pertama*, belum tersusunnya indikator kinerja utama secara berjenjang. *Kedua*, belum ditanda-tanganinya perjanjian kinerja oleh para pihak secara berjenjang. *Ketiga*, belum tersusunnya mekanisme pengumpulan dan penyajian data kinerja secara *online and realtime*. *Keempat*, pengalokasian anggaran belum dilaksanakan berdasarkan system perencanaan dan pengalokasian anggaran berbasis manajemen kinerja.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan penguatan akuntabilitas kinerja dilingkungan KemendesaPDTT sampai dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Renstra KemendesaPDTT telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemendes, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tahun 2015-2019;
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 67 Tahun 2016.

C. RENCANA

Review roadmap RB pada area perubahan penguatan akuntabilitas kinerja diarahkan kegiatan sebagai berikut:

1. *Mid term review* Renstra KemendesaPDTT Tahun 2015-2019 berdasarkan IKU yang dijabarkan berbagai aras JPT Madya (UKE I) serta *platform* basis data dengan menggunakan Indeks Desa (**I-Desa**) yang disepakati antar K/L.
2. Penyusunan dan penanda-tanganan perjanjian kinerja antar para pihak secara berjenjang.
3. Penyusunan Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Indikator Kinerja Individu (IKI).
4. Pembangunan dan penerapan system aplikasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data laporan keuangan dan BMN secara berjenjang dari daerah.
5. Pembangunan dan penerapan sistem aplikasi manajemen kinerja berdasarkan system pengelolaan data dan informasi berbasis *online* dan *realtime*.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan RB pada area perubahan penguatan akuntabilitas kinerja ditetapkan sebagai berikut:

1. Hasil *mid term review* Renstra Kementerian 2015-2019 ditetapkan dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagai amandemen Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemendes, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2015-2019.
2. Seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi menandatangani perjanjian kinerja secara berjenjang.
3. Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Indikator Kinerja Individu (IKI) ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang.

4. System aplikasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data laporan keuangan dan BMN secara berjenjang dari daerah tersedia dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
5. Sistem aplikasi manajemen kinerja berdasarkan system pengelolaan data dan informasi berbasis *online* dan *realtime* tersedia dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan penguatan akuntabilitas kinerja sebagai berikut:

1. *Mid Term Review* Renstra Kementerian 2017-2019, berdasarkan IKU yang dijabarkan berbagai aras JPT Madya (UKE I) serta *platform* basis data dengan menggunakan Indeks Desa (**I-Desa**) yang disepakati antar K/L;
2. Penyusunan dan penanda-tanganan perjanjian kinerja antar para pihak secara berjenjang;
3. Penyusunan dan penetapan Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Indikator Kinerja Individu (IKI);
4. Pembangunan dan penerapan system aplikasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data laporan keuangan dan BMN secara berjenjang dari daerah.
5. Pembangunan dan penerapan sistem aplikasi manajemen kinerja berdasarkan system pengelolaan data dan informasi berbasis *online* dan *realtime*.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Pelaksanaan program dan kegiatan RB pada area penguatan akuntabilitas kinerja dirancang berlangsung sampai dengan akhir Tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

TABEL WAKTU PELAKSANAAN ROAD MAP Penguatan Akuntabilitas

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN KE												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Mid Term Review Renstra Kementerian 2017-2019, berdasarkan IKU yang dijabarkan berbagai aras JPT Madya (UKE I) serta platform basis data dengan menggunakan Indeks Desa (I-Desa) yang disepakati antar K/L;													BIRO PERENCANAAN , SELURUH UKE 1	Hasil mid term review Renstra Kementerian 2015-2019 ditetapkan dengan Peraturan Menteri Desa, PDT&Trans sebagai amandemen Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemendes, PDT&Trans tahun 2015-2019	1.000.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN KE												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
2	Penyusunan dan penanda-tanganan perjanjian kinerja antar para pihak secara berjenjang;													BIRO PERENCANAAN, BIRO SDM	Seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi menandatangani perjanjian kinerja secara berjenjang;	500.000
3	Penyusunan dan penetapan Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Indikator Kinerja Individu (IKI);													BIRO PERENCANAAN, BIRO SDM SES UKE 1	Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Indikator Kinerja Individu (IKI) ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang	1.500.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN TAHUN KE												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
4	Pembangunan dan penerapan system aplikasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data laporan keuangan dan BMN secara berjenjang dari daerah.													PUSDATIN, BIRO PERENCANAAN, SELURUH UKE 1	System aplikasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data laporan keuangan dan BMN secara berjenjang dari daerah tersedia dan ditetapkan oleh pejabat yang	5.000.000
5	Pembangunan dan penerapan sistem aplikasi manajemen kinerja berdasarkan system pengelolaan data dan informasi berbasis <i>online</i> dan <i>realtime</i> .													PUSDATIN, BIRO PERENCANAAN, SELURUH UKE 1	Sistem aplikasi manajemen kinerja berdasarkan system pengelolaan data dan informasi berbasis <i>online</i> dan <i>realtime</i> tersedia dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang	7.500.000

BAB VIII PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

A. PENDAHULUAN

Negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik. Pelayanan tersebut harus dilaksanakan untuk membangun kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, pelayanan publik yang dilakukan harus seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga Negara.

Namun disadari bahwa sebagai kementerian baru hasil integrasi secara parsial 3 (tiga) urusan pemerintahan yang sebelumnya menjadi tugas dari tiga lembaga yang berbeda, masa 2 (dua) tahun pertama menyelenggarakan pelayanan publik merupakan periode pembelajaran melalui proses konsolidasi sekaligus menemu-kenali berbagai persoalan dalam mengimplementasikan urusan pemerintahan di bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Proses pembelajaran dan konsolidasi tersebut juga digunakan untuk mempelajari dan memahami bagaimana seharusnya proses pelayanan publik dilaksanakan, dan dimana letak titik-titik rawan yang memerlukan perubahan. Proses pembelajaran selama dua tahun tersebut telah memberikan landasan pijak dalam merancang proses reformasi birokrasi pada area perubahan peningkatan pelayanan publik yang lebih implementatif.

Sasaran kinerja pelayanan publik KemendesaPDTT sampai dengan Tahun 2019 ditetapkan pada angka 3,05 dari angka tertinggi 6. Penilaian tersebut merupakan akumulasi nilai dari 11 indikator, yaitu: (1) persyaratan pelayanan, (2) prosedur pelayanan, (3) waktu pelayanan, (4) biaya, (5) produk/jasa spesifikasi jenis layanan, (6) pelayanan pengaduan, sarana, dan masukan, (7)

kejelasan petugas pelaksana, (8) kompensasi pelaksana, (9) perilaku pelaksana, (10) maklumat pelayanan, dan (11) keamanan dan kenyamanan sarana dan prasarana pelayanan.

Walaupun dari 11 indikator tersebut sebagian telah berhasil dicapai oleh KemendesaPDTT namun masih terdapat 4 (empat) gap yang cukup besar dalam kualitas layanan. *Pertama*, Keamanan dan kenyamanan sarana dan prasarana pelayanan. *Kedua*, penanganan pengaduan, saran dan masukan. *Ketiga*, waktu pelayanan, dan *keempat*, kompetensi pelaksana. Oleh karena itu, dalam *review road map* RB ini, penyempurnaan diarahkan pada keempat masalah tersebut.

B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan pelayanan publik dilingkungan KemendesaPDTT sampai dengan Tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan publik dilaksanakan sesuai dengan SOP yang ada, walaupun disadari belum sempurna.
2. Pemberian *reward and punishment* bagi pemberi maupun penerima layanan secara objektif.
3. Data dan informasi kepuasan masyarakat mulai tersedia
4. Pelayanan publik berbasis online.

C. RENCANA

Dalam *review road map* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan pelayanan publik sebagai berikut:

1. Penyusunan SOP layanan publik dan atau melakukan review SOP yang ada secara berkala sesuai dengan arah kebijakan serta dengan memperhatikan tuntutan publik.
2. Peningkatan kompetensi petugas pelaksana pelayanan publik melalui *in-house training* dan/atau kerjasama dengan pihak lain

3. Pemberian *reward and punishment* bagi pemberi dan penerima layanan.
4. Peningkatan kualitas pemberian pelayanan kepada masyarakat.
5. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi tentang kepuasan masyarakat.
6. Pembangunan system aplikasi jenis layanan publik berbasis online.

D. KRITERIA KEBERHASILAN

Kriteria keberhasilan pelaksanaan RB pada area perubahan peningkatan kualitas pelayanan publik ditetapkan sebagai berikut:

1. SOP layanan publik tersedia sesuai dengan kebijakan dan tuntutan publik.
2. Pelaksana pelayanan publik memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pelayanan publik.
3. Pelaksana pelayanan publik dan penerima layanan publik memperoleh *reward and punishment* sesuai dengan prestasi yang dicapai.
4. Tidak ada komplain dari penerima layanan atas pelayanan yang diberikan oleh pelaksana pemberian pelayanan.
5. Data dan informasi tentang kepuasan masyarakat tersedia secara objektif.
6. System aplikasi semua jenis layanan public berbasis online tersedia dan berfungsi.

E. AGENDA PRIORITAS

Agenda prioritas kegiatan RB pada area perubahan peningkatan pelayanan publik sebagai berikut:

1. Penyusunan SOP layanan publik dan atau melakukan review SOP yang ada secara berkala sesuai dengan kebijakan serta dengan memperhatikan tuntutan publik.
2. Peningkatan kompetensi petugas pelaksana pelayanan public melalui in-house training dan/atau kerjasama dengan pihak lain
3. Pemberian *reward and punishment* bagi pemberi dan penerima layanan.
4. Peningkatan kualitas pemberian pelayanan kepada masyarakat.
5. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi tentang kepuasan masyarakat.
6. Pembangunan sistem aplikasi jenis layanan publik berbasis online.

F. WAKTU PELAKSANAAN DAN TAHAPAN KERJA

Tahapan kerja RB pada area perubahan peningkatan kualitas pelayanan publik dalam *review road map* RB ini dirancang sampai dengan akhir Tahun 2019 dengan tahapan dan jadwal waktu pelaksanaan sebagai berikut:

TABEL WAKTU PELAKSANAAN ROAD MAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN KE TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Penyusunan SOP layanan publik dan atau melakukan review SOP yang ada secara berkala sesuai dengan													BIRO HUMAS, BIRO HUKUM DAN ORTALA, BIRO UMUM	SOP layanan publik tersedia sesuai dengan kebijakan dan tuntutan public	1.000.000
2	Peningkatan kompetensi petugas pelaksana pelayanan public melalui in-house training dan/atau kerjasama dengan pihak lain													BIRO UMUM, BIRO HUMAS, BIRO SDM, PUSDIKLAT	Pelaksana pelayanan publik memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pelayanan public	500.000
3	4. Pemberian <i>reward and punishment</i> bagi pemberi dan penerima layanan													BIRO UMUM, BIRO HUMAS, BIRO SDM,	Pelaksana pelayanan public dan penerima layanan publik memperoleh <i>reward and punishment</i> sesuai dengan prestasi yang dicapai.	1.500.000
4	5. Peningkatan kualitas pemberian pelayanan kepada masyarakat													PUSDATIN, BIRO HUMAS, BIRO SDM	<i>Zero complain</i> dari penerima layanan atas pelayanan yang diberikan oleh pelaksana pemberian pelayanan;	5.000.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TRIWULAN KE TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
5	6. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi tentang kepuasan masyarakat													BIRO HUMAS, PUSDATIN, BIRO PERENCANAAN, SELURUH UKE 1	Data dan informasi tentang kepuasan masyarakat tersedia secara objektif.	7.500.000
6	7. Pembangunan sistem aplikasi jenis layanan publik berbasis online													BIRO HUMAS, PUSDATIN, BIRO PERENCANAAN, SELURUH UKE 1	System aplikasi semua jenis layanan public berbasis online tersedia dan berfungsi.	1.000.000

BAB IX
PENUTUP

Demikianlah *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2015-2019 agar dapat diacu secara konsisten sehingga sasaran reformasi birokrasi dapat terpadu, efektif, efisien dan akuntabel dalam kerangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2015-2019 serta dalam rencana aksi tahunan.

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

EKO PUTRO SANDJOJO

Salinan sesuai aslinya

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana



R. Hari Pramudiono