

GAMBARAN UMUM, PENILAIAN MANDIRI DAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI

HASANUDDIN, AK.,M.AK
KEPALA SPI
KETUA TIM RB LPP TVRI

Reformasi Birokrasi ?

KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA

REFORMASI

- Perubahan secara drastis untuk perbaikan (bidang sosial, politik, atau agama) dalam suatu masyarakat atau negara

BIROKRASI

1. Sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan;
2. Cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta menurut tata aturan (adat dan sebagainya) yang banyak liku-likunya dan sebagainya

**PERPRES NOMOR 81 TAHUN 2010
TENTANG
GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010 – 2025**

LATAR BELAKANG

1997 Krisis ekonomi , 1998 Krisis multidimensi



Tuntutan kuat dari segenap lapisan masyarakat terhadap pemerintah untuk segera diadakan reformasi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara

reformasi di bidang politik

reformasi di bidang Hukum

reformasi di bidang ekonomi

reformasi di bidang Birokrasi

Pilpres dan Pilkada

KPK

LPS, LK

RB

REFORMASI BIROKRASI

(Perpres 81/2010 ttg Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025)

Untuk mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka dipandang perlu melakukan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;

Reformasi Birokrasi



Upaya/kegiatan mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah

SASARAN REFORMASI BIROKRASI

(Perpres 81/2010 ttg Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025)

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme;
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat;
3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Permasalahan Birokrasi

PERMASALAHAN BIROKRASI (2010)

NO	BIDANG	URAIAN
1	Organisasi	Organisasi pemerintahan belum tepat fungsi dan tepat ukuran (right sizing).
2	Peraturan perundang-undangan	Peraturan masih ada yang tumpang tindih, inkonsisten, tidak jelas, dan multitafsir, pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya, baik yang sederajat maupun antara peraturan yang lebih tinggi dengan peraturan di bawahnya belum disesuaikan dengan dinamika perubahan penyelenggaraan pemerintahan dan tuntutan masyarakat
3	SDM Aparatur	Alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah. sistem penggajian pegawai negeri belum didasarkan pada bobot pekerjaan/jabatan yang diperoleh dari evaluasi jabatan. Gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan/pangkat tidak sepenuhnya mencerminkan beban tugas dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja

Permasalahan Birokrasi

PERMASALAHAN BIROKRASI (2010)

NO	BIDANG	URAIAN
4	Kewenangan	Masih adanya praktek penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan belum mantapnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
5	Pelayanan publik	Pelayanan publik belum dapat mengakomodasi kepentingan seluruh lapisan masyarakat dan belum memenuhi hak-hak dasar warga negara/penduduk. Penyelenggaraan pelayanan publik belum sesuai dengan harapan bangsa berpendapatan menengah yang semakin maju dan persaingan global yang semakin ketat.
6	Pola pikir (mind-set) dan budaya kerja (culture-set)	Pola pikir (mind-set) dan budaya kerja (culture-set) birokrat belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, dan profesional. Selain itu, birokrat belum benar-benar memiliki pola pikir yang melayani masyarakat, belum mencapai kinerja yang lebih baik (better performance), dan belum berorientasi pada hasil (outcomes).

**Reformasi Birokrasi Gelombang I
(2004 – 2009)**

**Reformasi Birokrasi Gelombang II
(2010 – 2014)**

Sifat:

Instansional

Sasaran:

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik

Area perubahan:

- Kelembagaan (organisasi)
- Budaya Organisasi
- Ketatalaksanaan
- Regulasi – Deregulasi
- SDM

Sifat:

Nasional dan Instansional

Sasaran:

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
2. Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat
3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi

Area perubahan :

- Organisasi
- Tatalaksana
- Peraturan Perundang-undangan
- Sumber daya manusia aparatur
- Pengawasan
- Akuntabilitas
- Pelayanan publik
- Pola Pikir (*mind set*) dan Budaya Kerja (*culture set*) Aparatur

RB TVRI 2018



Gambar 2
Kondisi Birokrasi yang Diinginkan

BAGAIMANA CARA MENILAINYA ?

1. PERMENPAN RB NO 14 TAHUN 2014
2. PERMENPAN RB NO 30 TAHUN 2018
3. **PERMENPAN RB NO 26 TAHUN 2020**

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

TAHAPAN EVALUASI

Penilaian Mandiri Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi
(PMPRB)



Evaluasi RB

DILAKUKAN OLEH kementerian/lembaga/pemerintah daerah atas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan kementerian/lembaga/pemerintah daerah itu sendiri beserta unit kerja di dalamnya.

DILAKUKAN OLEH KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI ATAU TIM YANG DITUGASKAN OLEH UNIT PENGELOLA REFORMASI BIROKRASI NASIONAL (UPRBN). EVALUASI INI MELIPUTI VALIDASI/VERIFIKASI TERHADAP HASIL PENILAIAN MANDIRI YANG DILAKUKAN OLEH SELURUH KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH BESERTA UNIT KERJA DI DALAMNYA.

Penilaian tahun 2019 vs 2020

TAHUN 2019		TAHUN 2020		
UNSUR	BOBOT	UNSUR	SUB UNSUR	BOBOT
PENGUNGKIT	60 %	PENGUNGKIT		
			MANDATORY	20 %
			HASIL ANTARA	10 %
			REFORM	30 %
		TOTAL PENGUNGKIT		60 %
HASIL	40 %	HASIL		40 %



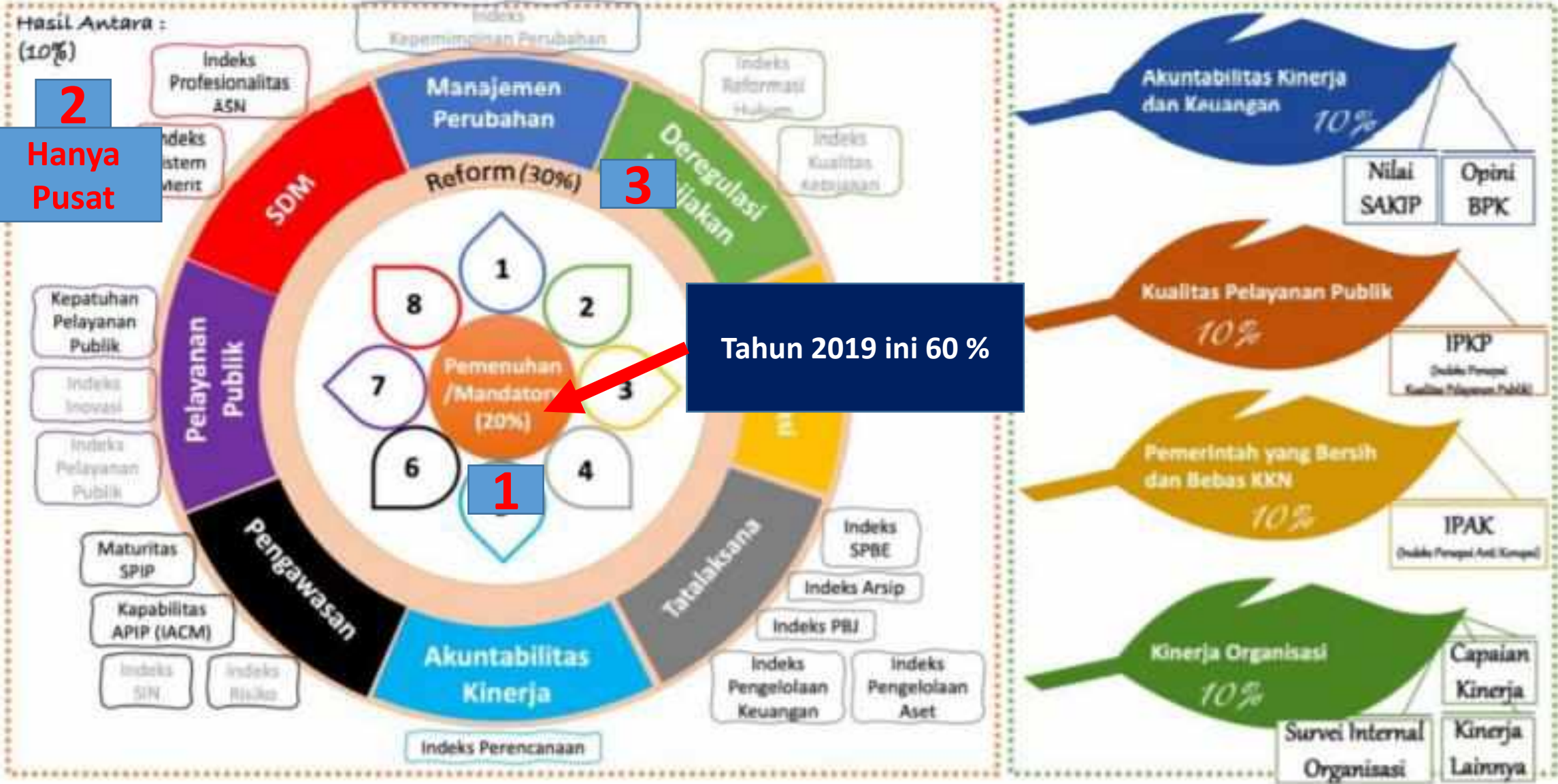
PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (PMPRB)

- Manajemen Perubahan (5%)
- Penataan Peraturan Perundang-undangan (5%)
- Penataan dan Penguatan Organisasi (6%)
- Penataan Tatalaksana (5%)
- Penataan Sistem Manajemen SDM (15%)
- Penguatan Akuntabilitas Kinerja (6%)
- Penguatan Pengawasan (12%)
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (6%)

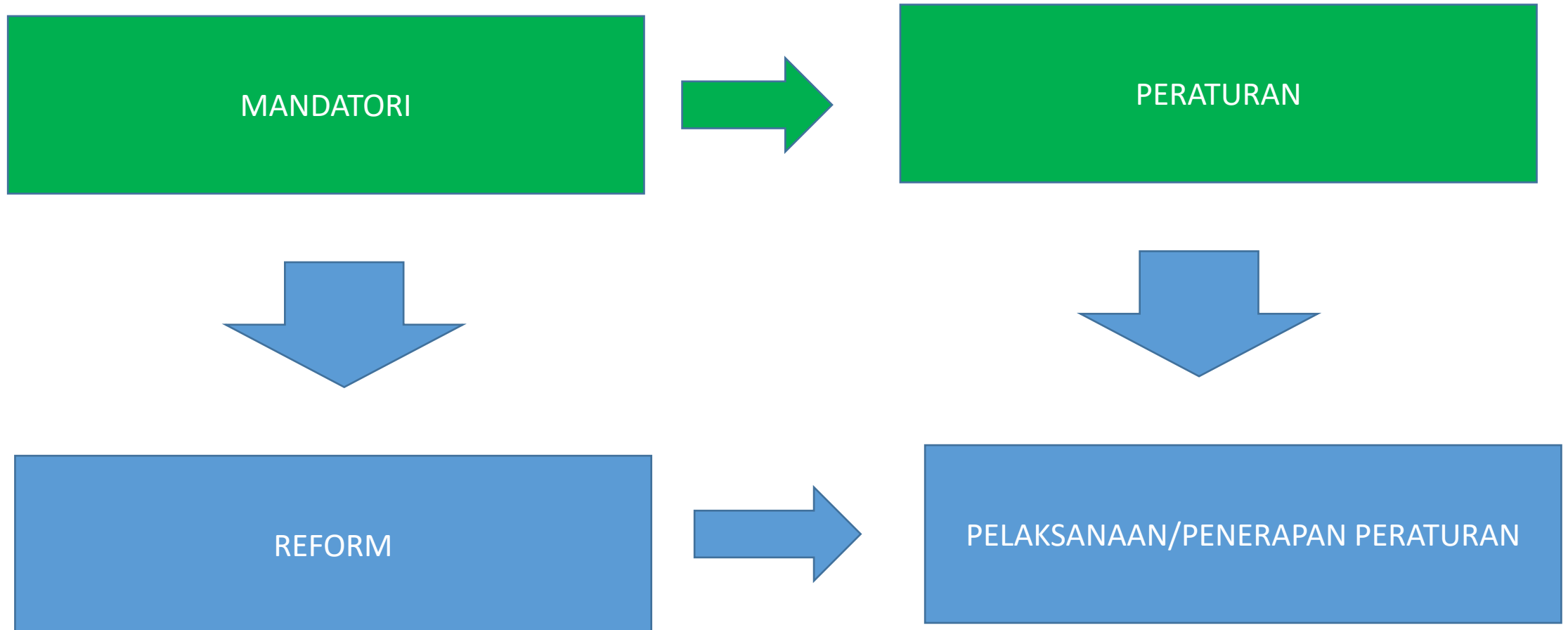


- Kapasitas dan Akuntabilitas Organisasi (20%)
- Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN (10%)
- Peningkatan Pelayanan Publik (10%)

PENGUNGKIT (60%) **HASIL (40%)**

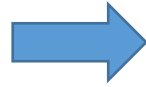


KETERKAITAN MANDATORI DENGAN REFORM



MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

LKE HASIL ANTARA (10%)

LKE REFORM (30%)

No	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
1	Manajemen Perubahan	Mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mindset (pola pikir) dan cultureset (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi; 2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman; 3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan; 4. Budaya perubahan yang semakin melekat (embedded) pada setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah;

CONTOH LKE MANAJEMEN PERUBAHAN

MANDATORI (20%)	HASIL ANTARA (10%)	REFORM (30%)
Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan agent of change ataupun role model;	BELUM ADA INDIKATOR	Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi;
		Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen

PERATURAN



PELAKSANAAN/PENERAPAN
PERATURAN

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

LKE HASIL ANTARA 10%)

LKE REFORM (30%)

No	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
2	Deregulasi Kebijakan	Menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, kementerian/ lembaga/pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah; 2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundangundangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3. Menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha

CONTOH LKE

Deregulasi Kebijakan

MANDATORI (20%)	HASIL ANTARA (10%)	REFORM (30%)
Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus;	BELUM ADA INDIKATOR	Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya

PERATURAN



PELAKSANAAN/PENERAPAN
PERATURAN

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

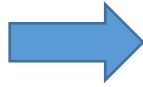
LKE HASIL ANTARA 10%

LKE REFORM (30%)

NO	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	<p>Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran.</p> <p>Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2. Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi; 3. Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja; 4. Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

LKE HASIL ANTARA (10%)

LKE REFORM (30%)

No	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
4	Penataan Tatalaksana	Meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamana SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional; 3. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan; 4. Meningkatnya kinerja di kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

CONTOH LKE

Penataan Tatalaksana

MANDATORI (20%)	HASIL ANTARA (10%)	REFORM (30%)
Kementerian/lembaga/pemerintah daerah memiliki Arsitektur SPBE;	Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
		Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien
		Predikat Indeks SPBE

PERATURAN



PELAKSANAAN/PENERAPAN
PERATURAN

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

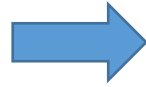
LKE HASIL ANTARA (10%)

LKE REFORM (30%)

NO	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
5	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/ pemerintah daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

LKE HASIL ANTARA (10%)

LKE REFORM (30%)

NO	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
6	Penguatan Akuntabilitas	Menciptakan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata; 2. Meningkatnya kemampuan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam mengelola kinerja organisasi; 3. Meningkatnya kemampuan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

LKE HASIL ANTARA (10%)

LKE REFORM (30%)

NO	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
7	Penguatan Pengawasan	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah. 3. Meningkatkan sistem integritas di kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam upaya pencegahan KKN

CONTOH LKE

Penguatan Pengawasan

MANDATORI (20%)	HASIL ANTARA (10%)	REFORM (30%)
Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;		Prosentase Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)
		Prosentase Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)
Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP	Level Maturitas SPIP, dan Indeks Internal Audit Capability Model (IACM)	Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang

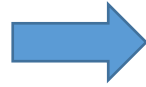
PERATURAN



PELAKSANAAN/PENERAPAN
PERATURAN

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

PENGUNGKIT (60%)



LKE MANDATORI (20%)

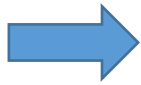
LKE HASIL ANTARA (10%)

LKE REFORM (30%)

NO	AREA	TUJUAN	KONDISI YANG DIINGINKAN
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

MODEL PENILAIAN MANDIRI RB DAN EVALUASI RB PERMENPAN 26 TAHUN 2020

HASIL (40%)



Merupakan dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi

NO	KOMPONEN HASIL	INDIKATOR
1	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan; 2. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP);
2	Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP);
3	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)
4	Kinerja Organisasi	1. Capaian Kinerja kementerian/lembaga/ pemerintah daerah 2. Capaian Kinerja Lainnya; 3. Survei Internal Organisasi.

HASIL PENILAIAN RB LPP TVRI 2019

NO	KOMPONEN PENILAIAN	BOBOT	NILAI 2019
A	KOMPONEN PENGUNGKIT		
1	Manajemen Perubahan	5,00	2,27
2	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	5,00	0,93
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	2,34
4	Penataan Tatalaksana	5,00	2,03
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15,00	10,22
6	Penguatan Akuntabilitas	6,00	1,55
7	Penguatan Pengawasan	12,00	3,72
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	3,65
	Total Komponen Pengungkit (A)	60,00	26,71
B	KOMPONEN HASIL		
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	3,91
2	Survei Internal Integritas Organisasi	6,00	2,36
3	Survei Eksternal persepsi Korupsi	7,00	5,72
4	Opini BPK	3,00	3,00
5	Survei Eksternal pelayanan Publik	10,00	8,73
	Total Komponen Hasil (B)	40,00	23,72
	INDEKS RB (A + B)	100,00	50,43

KATEGORI TINGKAT PELAKSANAAN RB K/L/D

No	Kategori	Nilai	Predikat	Interpretasi	TVRI
1	AA	>90 - 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.	
2	A	>80 - 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.	
3	BB	>70 - 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.	
4	B	>60 -70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.	
5	CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja	Tahun 2019 (50,43)
6	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.	Tahun 2018 (48,93)
7	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud	

Thank you!

