

REFORMASI KINERJA DI BIROKRASI DI INDONESIA

Strategi & Sasaran

INTAN FITRI MEUTIA, Ph.D.
Intan.fitri@fisip.unila.ac.id

UNIVERSITAS LAMPUNG

KORELASI RB DENGAN TUNJANGAN KINERJA

Area Perubahan	Hasil Yang Ingin Dicapai
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tata Laksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efisien, efektif, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip good governance
Peraturan Per-UU-an	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih, dan kondusif
Sumberdaya Manusia Aparatur	SDM Aparatur yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme
Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
Pola Pikir (Mind Set) & Budaya Kerja (Culture Set) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

- **Tunjangan Kinerja Pegawai diberikan 100%** ketika suatu Kementerian/Lembaga sudah melakukan perubahan secara *massive* dan memiliki *shared vision* organisasi yang sudah terinternalisasi pada setiap pegawainya
- **Perlu perjuangan lebih**, indeks RB itu adalah akumulatif nilai pada setiap area yg disumbang oleh kesiapan unit-unit kerja dalam mengimplementasikan kegiatan yg sudah seharusnya terimplementasi (**bukan hanya sekedar evidence**).



MINIMUM REQUIREMENT PADA PEMBERIAN KATEGORI HASIL EVALUASI RB UNTUK PENGAJUAN KENAIKAN TUNJANGAN KINERJA

No.	ITEM	AA	A	BB	B	CC	C	D
1	Pemenuhan atas semua yang diwajibkan	✓	✓	✓	✓	X	X	X
2	Budaya Reform sudah jalan yang diindikasikan dengan: -Peningkatan Disiplin -Peningkatan Kinerja -Sudah terdapat inovasi inovasi	✓	✓	✓	X	X	X	X
3	Sudah punya terobosan – terobosan dalam bidang RB dan memiliki image yang baik	✓	✓	X	X	X	X	X

No	Predikat	Nilai Absolut	Interpretasi
1.	AA	> 90 – 100	Istimewa
2.	A	> 80 – 90	Memuaskan
3.	BB	> 70 – 80	Sangat Baik
4.	B	> 60 – 70	Baik, perlu sedikit perbaikan
5.	CC	> 50 – 60	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6.	C	> 30 - 50	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

Seperti diketahui besaran tunjangan kinerja maksimal ditentukan berdasarkan indeks atau nilai hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi. *Pertama*, hasil evaluasi dengan nilai antara 55,01 – 65,00 besaran tunjangan kinerja maksimal 60% dari besaran tunjangan kinerja Kementerian Keuangan. *Kedua*, indeks dengan nilai 65,01 s/d 75,00 besaran tunjangan kinerja sebesar maksimal 70% dari Kementerian Keuangan. *Ketiga*, indeks dengan nilai 75,01 s/d 80,00 besaran tunjangan kinerja sebesar maksimal 80% dari Kementerian Keuangan Opini Laporan Keuangan "WTP" juga adalah merupakan salah satu syarat pengusulan kenaikan Tunjangan Kinerja.

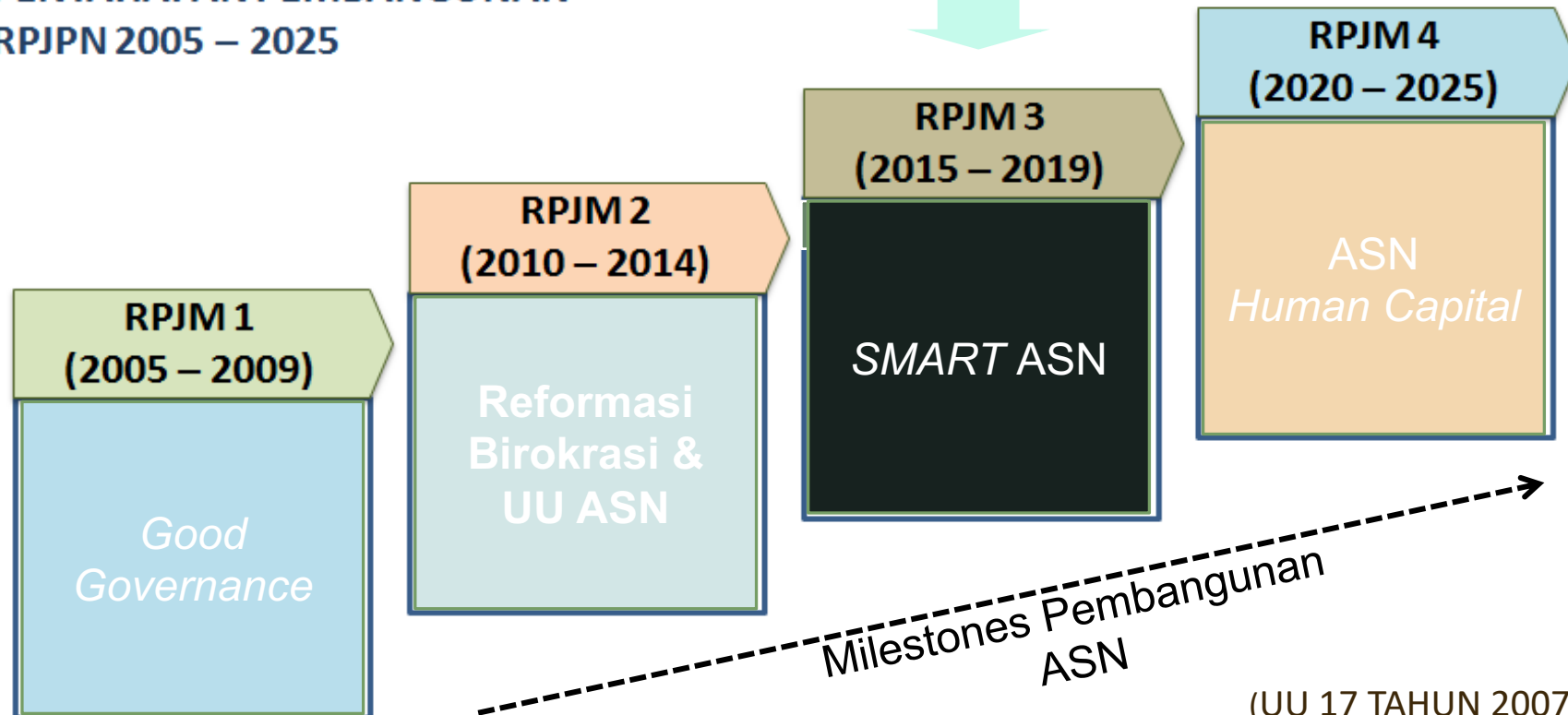
RPJMN 2015-2019

ADALAH RPJMN KE III DALAM RPJPN 2005-2025

Visi Pembangunan 2005-2025

INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL DAN MAKMUR

PENTAHAPAN PEMBANGUNAN
RPJPN 2005 – 2025

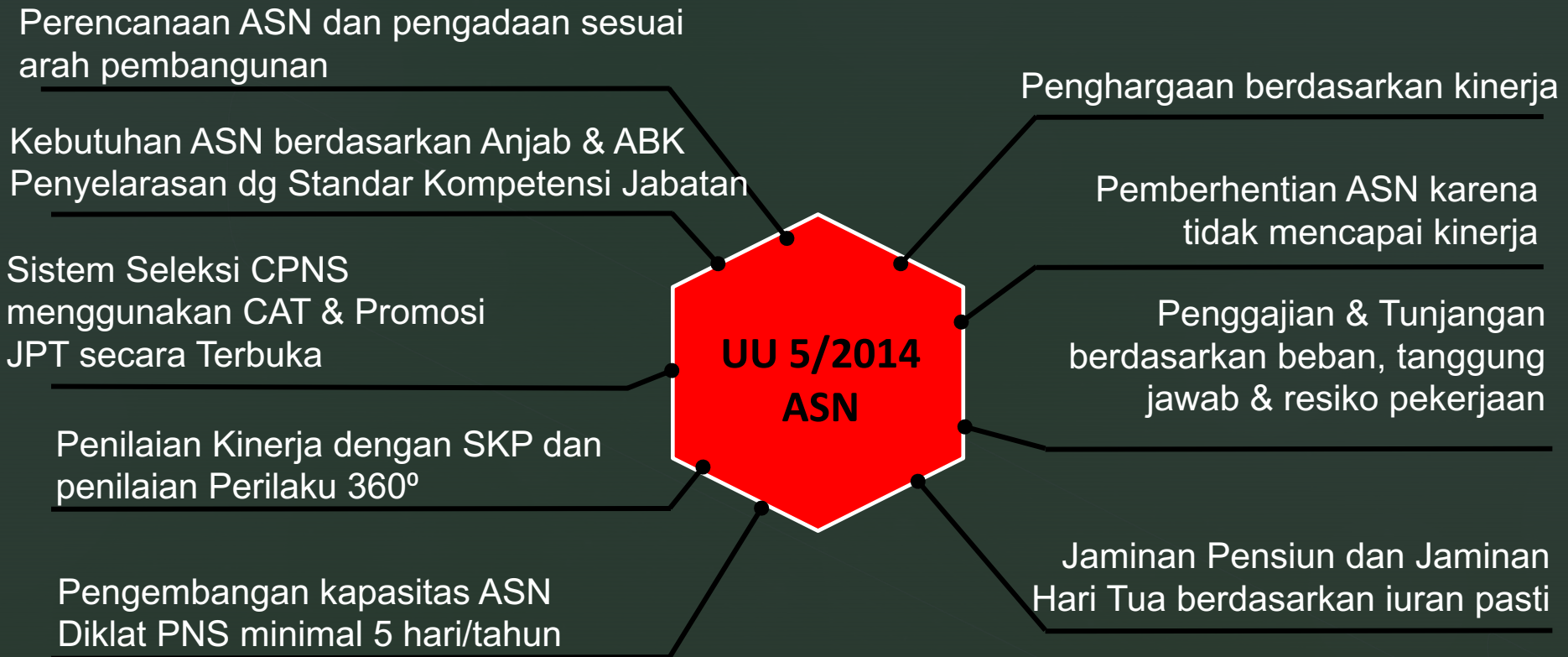


GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2015-2025

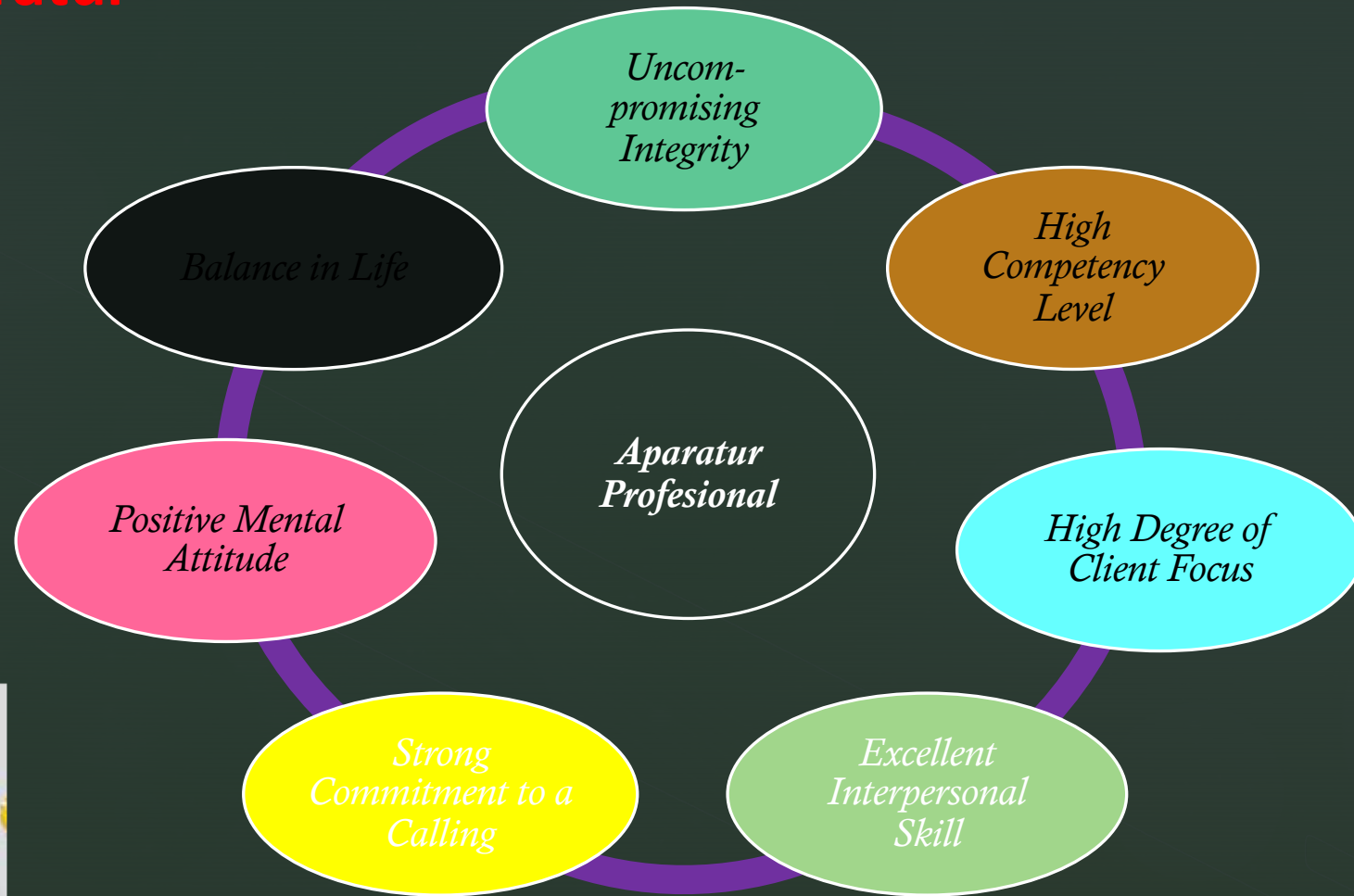


Reformasi Manajemen ASN

“Pengelolaan ASN Berbasis Sistem Merit”



Membangun Profesionalitas Aparatur



Dalam mewujudkan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat dan meningkatkan daya saing bangsa, membangun ASN profesional menjadi suatu keharusan (*mandatory*) bagi setiap Kementerian/Lembaga pada era globalisasi

**KE**MBANGKAN **PO**TENSI

1. Mengembangkan potensi untuk Berinovasi
2. Mengembangkan potensi untuk meng*upgrade* kemampuan
3. Mengembangkan potensi untuk mengikuti perkembangan

BAwa **PER**ubahan

ASN saat ini harus mendukung dan peduli dalam percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dapat membawa perubahan budaya kerja birokrasi ke arah positif

Unggul dan **TANG**guh

ASN saat ini harus memiliki *mindset* seorang pemenang. Artinya, Apabila melakukan/mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan ada *outcome*-nya bagi instansi dan masyarakat



9 ISU STRATEGIS PROGRAM PRIORITAS NASIONAL



KEAMANAN DAN
KETERTIBAN



PERTAHANAN
BERDAYA
GENTAR



KEPASTIAN
HUKUM



REFORMASI
BIROKRASI



KESUKSESAN
PEMILU



NETRALITAS ASN
DALAM
PENYELENGGARAAN
PEMILU



EFEKTIVITAS
DIPLOMASI

8 AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

(Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019)

Pelayanan Prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat, tercermin dalam peran serta masyarakat dalam Pelayanan Publik terutama pada proses penyusunan, penetapan dan pelaksanaan Standar Pelayanan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Area Perubahan	Hasil Yang Ingin Dicapai
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tata Laksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efisien, efektif, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip good governance
Peraturan Per-UU-an	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih, dan kondusif
Sumberdaya Manusia Aparatur	SDM Aparatur yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme
Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
Pola Pikir (Mind Set) & Budaya Kerja (Culture Set) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

MENGAPA PERLU SINERGITAS PROGRAM



Penyebaran Potensi dan Sumber Daya di Daerah yang tidak merata



Keterbatasan sumber pendanaan Pusat dan Daerah



Sistem berbeda saling berinteraksi secara tepat menghasilkan *outcome* dan *impact* yang lebih besar
→ SINERGI



Untuk mempercepat pencapaian Road Map RB sesuai dengan Target RB Nasional

Penataan dan Penguatan Organisasi

1. Analisis kebutuhan organisasi yang efektif
2. Penguatan/penajaman tugas dan fungsi
3. Melakukan evaluasi Anjab dan ABK pada masing-masing satker

Penguatan Tata Laksana

1. Penyusunan Peta Proses Bisnis Proses
2. Implementasi e-SOP
3. e-Government

Penataan Hukum dan Perundang-Undangan

1. Percepatan penyelesaian regulasi internal
2. Harmonisasi peraturan perundang-undangan
3. Memperkuat prosedur dan pengawasan terkait dengan pelaksanaan regulasi

Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

1. Pengembangan kompetensi berbasis asesmen
2. Optimalisasi SI-EKA
3. Implementasi Manajemen ASN (PP11/2017)
4. Mekanisme *Reward & Punishment*

Penguatan Pengawasan

1. Zona Integritas
2. SPIP
3. Dumas
4. Gratifikasi
5. Identifikasi Resiko

Penguatan Akuntabilitas

1. Implementasi SAKIP
2. Laporan Kinerja
3. Implementasi Renstra ke dalam IKU

Peningkatan Layanan Publik

1. Nilai Kepatuhan Standar Pelayanan Publik
2. Kompetisi inovasi pelayanan publik
3. Optimalisasi PTSP
4. Membuat standar pelayanan pada masing-masing jenis layanan
5. Keterbukaan Informasi Publik

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

1. Evaluasi dan optimalisasi agen perubahan
2. Mengoptmalkan Pokja RB
3. Melakukan Bimtek/*Workshop* Perubahan *mindset & culture set*

SASARAN LIMA TAHUNAN REFORMASI BIROKRASI

PEMERINTAH KELAS DUNIA

Sasaran lima tahun pertama (2010-2014)

Penguatan birokrasi pemerintahan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Sasaran lima tahun kedua (2015-2019)

Implementasi hasil-hasil yang sudah dicapai pada lima tahun pertama, juga melanjutkan upaya yang belum dicapai pada lima tahun pertama pada berbagai komponen strategis birokrasi pemerintah.

Sasaran lima tahun ketiga (2020-2024)

Peningkatan secara terus menerus kapasitas birokrasi sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun kedua, untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia.



PEMBANGUNAN ZI SEBAGAI MINIATUR PELAKSANAAN RB

RB

- **Penataan Organisasi**
- **Penataan Peraturan Per-UU-an**

ZI

- **Manajemen Perubahan**
- **Penataan Tatalaksana**
- **Penguatan Akutabilitas**
- **Penataan Sistem Manajemen SDM**
- **Penguatan Pengawasan**
- **Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

PENGUNGKIT / PROSES (60%)

HASIL (40%)

Manajemen Perubahan

Penataan Tatalaksana

Penataan Manajemen SDM

Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Pengawasan

Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

**Pemerintahan Bersih
dan Bebas dari KKN**

**Peningkatan
Pelayanan Publik**

PERBAIKAN - PEMBELAJARAN



STRATEGI PEMBANGUNAN ZI MENUJU WBK DAN WBBM

Komitmen Pimpinan
& Optimalisasi peran
Tim Kerja masing2
Satker

Melakukan
pemetaan awal
(2017)

Menyusun
Rencana Aksi dan
Skenario
Perubahan dari
Tahun ke Tahun

Melaksanakan
Rencana Aksi
secara
Konsisten

Melakukan
Monitoring dan
Evaluasi secara
Berkala

Menindak-lanjuti
seluruh hasil
evaluasi

SYARAT WBK & WBBM

- Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75;
- Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5

WBK

WBBM

- Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85;
- Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5
- Memiliki nilai komponen hasil Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat minimal 16



**PERLU STRATEGI DAN RENCANA AKSI SERTA SKENARIO YANG
TEPAT UNTUK MEWUJUDKAN WBK/WBBM PADA SETIAP
SATOR/SATKER/UPT**

