



**KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG
PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN**

**LAPORAN PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEMBANGUNAN
MANUSIA DAN KEBUDAYAAN**

TAHUN 2015

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas terselesainya Laporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Tahun 2015.

Laporan ini disampaikan untuk memberikan gambaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Tahun 2015. Selain itu, laporan ini juga sebagai bentuk komitmen Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Namun demikian, kami mengharapkan laporan ini dapat bermanfaat bagi perbaikan maupun peningkatan kinerja Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi.

Tim Pelaksana RB

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Maksud dan Tujuan.....	5
BAB II PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI.....	7
A. Pelaksanaan Reformasi.....	7
B. Hasil (Outcome).....	9
C. Dampak Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kemenko PMK Terhadap Stakeholders.....	20
D. Program Revolusi Mental.....	21
E. Perubahan Perilaku.....	23
F. Pandangan Pengguna Terhadap Hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK.....	24
G. Komitmen Pimpinan Melaksanakan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK.....	27
H. Hambatan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK.....	29
I. Anggaran.....	31
J. Pandangan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK.....	33
BAB III PENUTUP.....	34
LAMPIRAN.....	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah telah memutuskan untuk menerapkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) secara bertahap dari tahun 2007-2015 di seluruh Kementerian/Lembaga di tingkat Pusat dan Daerah (Provinsi/kabupaten/ Kota). Rendahnya pelayanan publik, birokrasi tidak efektif, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), rendahnya keterbukaan informasi publik dan kurangnya disiplin aparatur pemerintah merupakan dasar keputusan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Secara formal, keputusan pelaksanaan reformasi birokrasi dilandasi oleh Inpres No. 5 Tahun 2004, tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, yang isinya antara lain adalah penyiapan rumusan kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada dasarnya, reformasi birokrasi adalah reformasi pola pikir, pola sikap, pola tindak, manajemen kinerja, dan budaya kerja aparatur berbasis peran bukan wewenang berbasis melayani untuk peningkatan pelayanan publik, bukan berbasis kekuasaan. Kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan langkah strategis dalam rangka membangun Aparatur Negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dilingkungan kerja Kemenko PMK (dahulu bernama Kemenko Kesra) pada dasarnya sudah dilaksanakan selama lebih dari 5 (lima) tahun. Pelaksanaan reformasi birokrasi Kemenko PMK disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada hari tanggal 15 Desember 2010, dengan telah disahkannya Perpres No 71 Tahun 2010, tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, yang kemudian pada tahun 2015 Perpres tersebut diperbaharui melalui Perpres 109 Tahun 2015 Tanggal 9 Oktober 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Sejak awal pemerintahan Bapak Presiden Joko Widodo, terjadi perubahan nomenklatur Kementerian Koordinator yang dahulu bernama Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat menjadi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Sejalan dengan itu, dilakukan penyusunan struktur baru Kementerian Koordinator Kemenko PMK yang kemudian telah disahkan melalui Peraturan Menteri Koordinator Bidang PMK No 1 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Didalam proses penyusunan struktur Kemenko PMK dan proses pembentukan jabatan baru, menurut Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Pasal 46 tertulis bahwa “Pada saat Peraturan Presiden ini mulai berlaku, seluruh jabatan yang ada beserta pejabat yang memangku jabatan di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, tetap melaksanakan tugas dan fungsinya sampai dengan dibentuknya jabatan baru dan diangkat pejabat baru berdasarkan Peraturan Presiden ini.” Pelantikan pejabat baru di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan baru dilaksanakan pada bulan September 2015.

B. Maksud dan Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dan sekaligus membersihkan dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Kemenko PMK akan terus berupaya dalam mengembalikan kepercayaan publik, sebagai bentuk komitmen dalam menjalankan Reformasi Birokrasi dan menjadikan tahun 2010 sebagai titik tolak pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK melalui implementasi 8 program Reformasi Birokrasi, yang terus di evaluasi dan dinilai pelaksanaannya setiap tahun guna memperoleh informasi perkembangan pelaksanaannya dan mencapai sasaran yang diinginkan sebagaimana diamanatkan dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 (Perpres No. 81 Tahun 2010), dan Road Map Reformasi Birokrasi 2015 – 2019 (Permenpan & RB No. 11 Tahun 2015), yang juga telah dituangkan ke dalam Road Map Reformasi Birokrasi

Kemenko Kesra 2015 – 2019. Pada gilirannya masing-masing program Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan Kemenko PMK harus dapat mencapai hasil (*outcome*) yang diinginkan sebagai berikut ini :

- 1) Manajemen perubahan: terbangunnya kesamaan persepsi, komitmen, konsistensi, serta keterlibatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Reformasi Birokrasi pada seluruh tingkatan PNS Kemenko PMK;
- 2) Penataan Peraturan Perundang-undangan: Tercapainya peraturan perundang-undangan yang harmonis dan sinkron dan pelaksanaannya yang efektif dan efisien;
- 3) Penataan dan Penguatan Organisasi: meningkatnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi Kemenko PMK dan terhindarkannya duplikasi tugas fungsi yang dapat mendorong percepatan reformasi birokrasi
- 4) Penataan Tatalaksana: Terselenggaranya transparansi, akuntabilitas dan standarisasi proses penyelenggaraan pemerintahan;
- 5) Penataan Sistem Manajemen Aparatur: terbangunnya sistem manajemen aparatur yang kompeten, professional didukung sistem informasi kepegawaian yang akurat, transparan dan akuntabel;
- 6) Penguatan Pengawasan: Tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif serta taat pada peraturan, serta berjalannya pengelolaan keuangan negara yang andal dan terpercaya;
- 7) Penguatan Akuntabilitas Kinerja: Berjalannya sistem akuntabilitas kinerja organisasi yang efektif;
- 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Terselenggaranya pelayanan publik yang lebih cepat, lebih aman, lebih baik dan lebih terjangkau;
- 9) Dengan tercapainya sasaran dan keluaran hasil (*outcome*) pelaksanaan program.

BAB II

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Pelaksanaan Reformasi

Dalam RPJMN 2015 – 2019 telah disusun strategi pembangunan melalui tiga dimensi pembangunan, yaitu:

1. Dimensi Pembangunan Manusia, yang meliputi: pendidikan, kesehatan, perumahan, dan mental/karakter;
2. Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan, yang meliputi: kedaulatan pangan kedaulatan energi dan ketenagalistrikan, kemaritiman dan kelautan, serta pariwisata dan industri;
3. Dimensi Pemerataan dan Kewilayahan, yang meliputi: antar kelompok pendapatan, antar wilayah desa, pinggiran, luar jawa dan kawasan timur.



Gambar 1. Tiga Dimensi Pembangunan

Pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan pembangunan nasional. Tanpa adanya tata kelola yang baik, target-target pembangunan tidak mungkin dapat dicapai dengan baik pula.

Secara umum berdasarkan Perpres Nomor 9 Tahun 2015, maka tugas Kemenko PMK adalah membantu Presiden menyelenggarakan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian urusan Kementerian dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang pembangunan manusia dan kebudayaan. Didalam Renstra Kemenko

PMK Tahun 2015 - 2019 disebutkan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) telah menjadi isu sentral dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kualitas tata kelola pemerintahan adalah prasyarat tercapainya sasaran pembangunan nasional, baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Tingginya integritas aparatur Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan baik dalam rangka mewujudkan *good governance*.

KEMENKO PMK 2015-2019		
VISI	MISI	TUJUAN
Menjadi koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan untuk Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berdasarkan Gotong royong.	1. Mengoordinasikan dan mensinkronisasikan perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan pembangunan manusia dan kebudayaan .	a. Meningkatnya kualitas koordinasi, sinkronisasi perumusan, penetapan , dan pelaksanaan serta pengendalian pelaksanaan kebijakan pembangunan manusia dan kebudayaan .
	2. Mengendalikan pelaksanaan kebijakan pembangunan manusia dan kebudayaan.	
	3. Mendorong perwujudan manusia dan kebudayaan Indonesia yang berkualitas.	b. Meningkatnya Kualitas hidup, keberdayaan dan budaya gotong royong manusia Indonesia.
	4. Meningkatkan Kapasitas kelembagaan Kemenko PMK.	c. Tercapainya birokrasi yang handal, terpercaya dan akuntabel pada Kementerian Koordinator bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Tabel 1. Rencana Strategis

Sejalan dengan hal tersebutlah, kemajuan pelaksanaan RB dan hasil-hasil yang diperoleh Kemenko PMK sejalan dengan tujuan pencapaian pembangunan nasional yang dirumuskan melalui sasaran reformasi birokrasi sebagai berikut:

- A. Birokrasi yang akuntabel;
- B. Birokrasi yang efektif dan efisien;
- C. Birokrasi yang memiliki pelayanan yang berkualitas;
- D. Birokrasi yang bersih, tertib dan melayani.

B. Hasil (Outcome)

Hasil yang telah dicapai selama kurun waktu hampir 5 (lima) tahun pelaksanaan reformasi birokrasi di Kemenko PMK adalah:

1. Manajemen Perubahan
 - a. Membentuk Tim Reformasi Birokrasi dilingkungan Kemenko PMK yang melakukan rencana kerja sesuai dengan tugasnya serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kerja tersebut;
 - b. Menyusun Roadmap Reformasi Birokrasi yang melibatkan seluruh unit kerja di Kemenko PMK dan disosialisasikan kepada pegawai di Kemenko PMK;
 - c. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Kemenko PMK melalui pembentukan tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB);
 - d. Pimpinan terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan
 - a. Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis;
 - b. Adanya SOP penyusunan peraturan perundang-undangan;
 - c. Adanya monitoring dan evaluasi dalam sistem penyusunan peraturan perundang-undangan.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi
 - a. Telah dilakukan penataan dan penguatan organisasi melalui Permenko No 1 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemenko PMK;
 - b. Melakukan evaluasi penataan dan penguatan organisasi;



**MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA
DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 1 TAHUN 2015

TENTANG

**ORGANISASI DAN TATA KERJA
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA
DAN KEBUDAYAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : bahwa sebagai tindak lanjut Pasal 44 Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara;
3. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN.

BAB I ...

Gambar 2. Permenko PMK Nomor 1 Tahun 2015

4. Penataan Tatalaksana
 - a. Memiliki SOP atau peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan menerapkan SOP tersebut;
 - b. SOP dievaluasi disesuaikan dengan tuntutan efisiensi, dan efektivitas organisasi.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM
 - a. Melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap seluruh jabatan di Kemenko PMK;
 - b. Melakukan perhitungan kebutuhan pegawai sampai dengan 5 tahun kedepan;
 - c. Melakukan proses penerimaan pegawai secara transparan dan objektif;



Gambar 3. Piagam penghargaan atas pelaksanaan seleksi CPNS 2013

- d. Melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi;

- e. Melakukan promosi jabatan yang dilaksanakan secara terbuka;

The image shows a formal Indonesian government notice. At the top center is the Garuda Pancasila emblem. Below it, the text reads: 'KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA'. Contact information follows: 'JALAN MEDAN MERDEKA BARAT NO. 3 JAKARTA PUSAT 10110', 'TELEPON 3459444 (HUNTING), FAKSIMILE 3453289, 3843768', and 'WEBSITE : <http://www.kemenkopmk.go.id> – e-mail: panselipt@kemenkopmk.go.id'. The notice is titled 'PENGUMUMAN NOMOR: 24/PANSEL/JPT/IX/2015' and is about 'SELEKSI TERBUKA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA (ESELON I/a) DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN TAHUN 2015'. The main body explains the selection process based on various laws and regulations, inviting eligible civil servants to apply. Section I, 'KETENTUAN UMUM', includes sub-section A, 'Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (Eselon I/a) yang akan diisi melalui seleksi terbuka saat ini sebagai berikut :', which is followed by a table of three positions. Section B, 'Persyaratan Umum', lists six requirements for applicants, such as being a civil servant (PNS), being healthy, and not being a party member.

**KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**
JALAN MEDAN MERDEKA BARAT NO. 3 JAKARTA PUSAT 10110
TELEPON 3459444 (HUNTING), FAKSIMILE 3453289, 3843768
WEBSITE : <http://www.kemenkopmk.go.id> – e-mail: panselipt@kemenkopmk.go.id

**PENGUMUMAN
NOMOR: 24/PANSEL/JPT/IX/2015**

**TENTANG
SELEKSI TERBUKA
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA (ESELON I/a) DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
TAHUN 2015**

Dalam rangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (Eselon I/a) di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Tahun 2015 sesuai dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan memperhatikan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2015 tentang Percepatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Kementerian/Lembaga serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, dengan ini kami mengundang para Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat untuk mendaftarkan diri melalui seleksi terbuka dengan ketentuan sebagai berikut:

I. KETENTUAN UMUM

A. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (Eselon I/a) yang akan diisi melalui seleksi terbuka saat ini sebagai berikut :

NO	NAMA JABATAN	ESELON
1.	Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	I/a
2.	Deputi Bidang Koordinasi Kerawanan Sosial dan Dampak Bencana	I/a
3.	Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial	I/a

Deskripsi jabatan lebih rinci sebagaimana tercantum pada **Lampiran A** pengumuman ini.

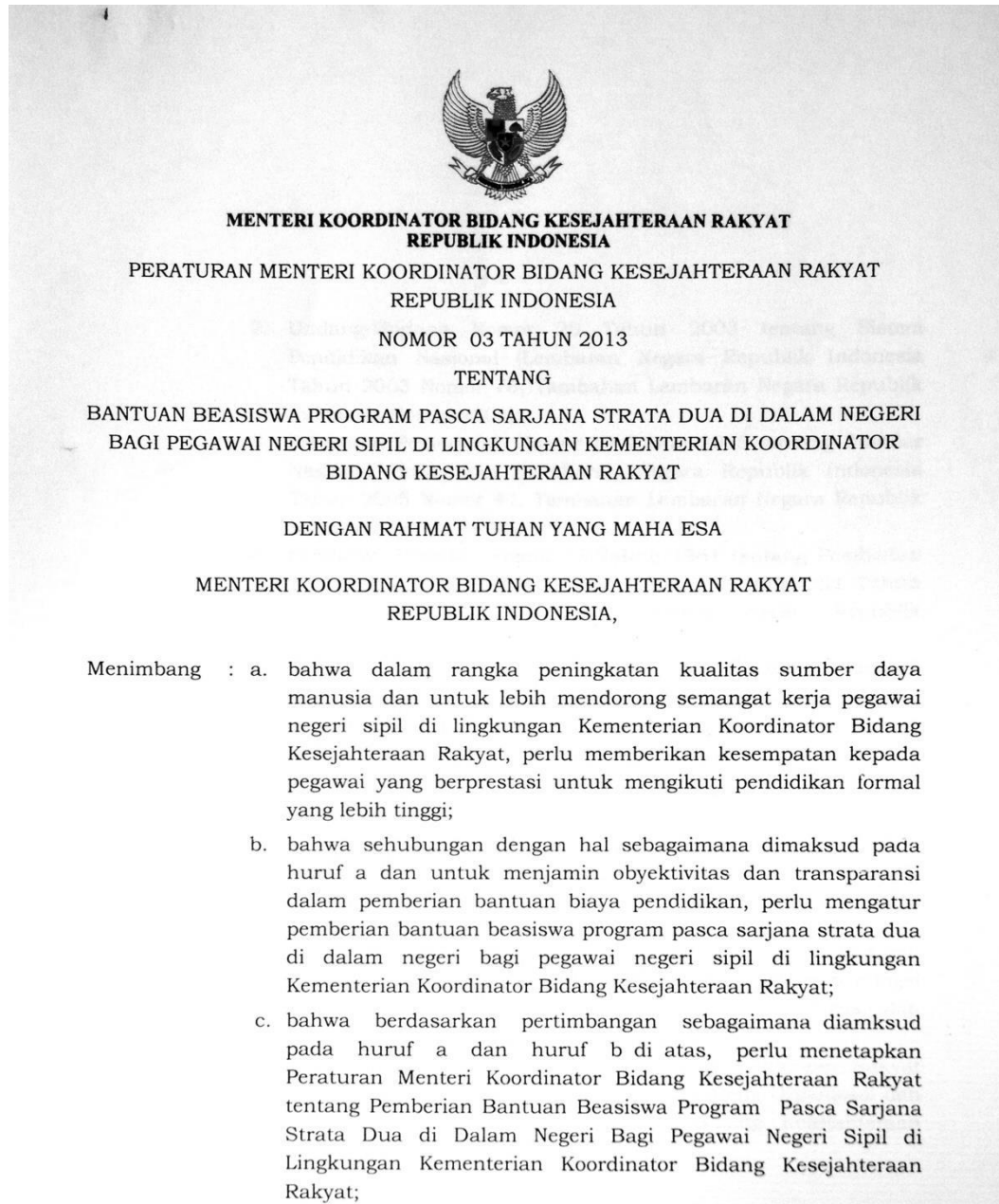
B. Persyaratan Umum

1. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS);
2. Sehat jasmani dan rohani, dibuktikan dengan surat keterangan dari rumah sakit pemerintah;
3. Tidak berkedudukan sebagai pengurus atau anggota partai politik selama 5 (lima) tahun terakhir;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS;
5. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan;
6. Telah mendapatkan persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang Berwenang untuk mengikuti rangkaian seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia;

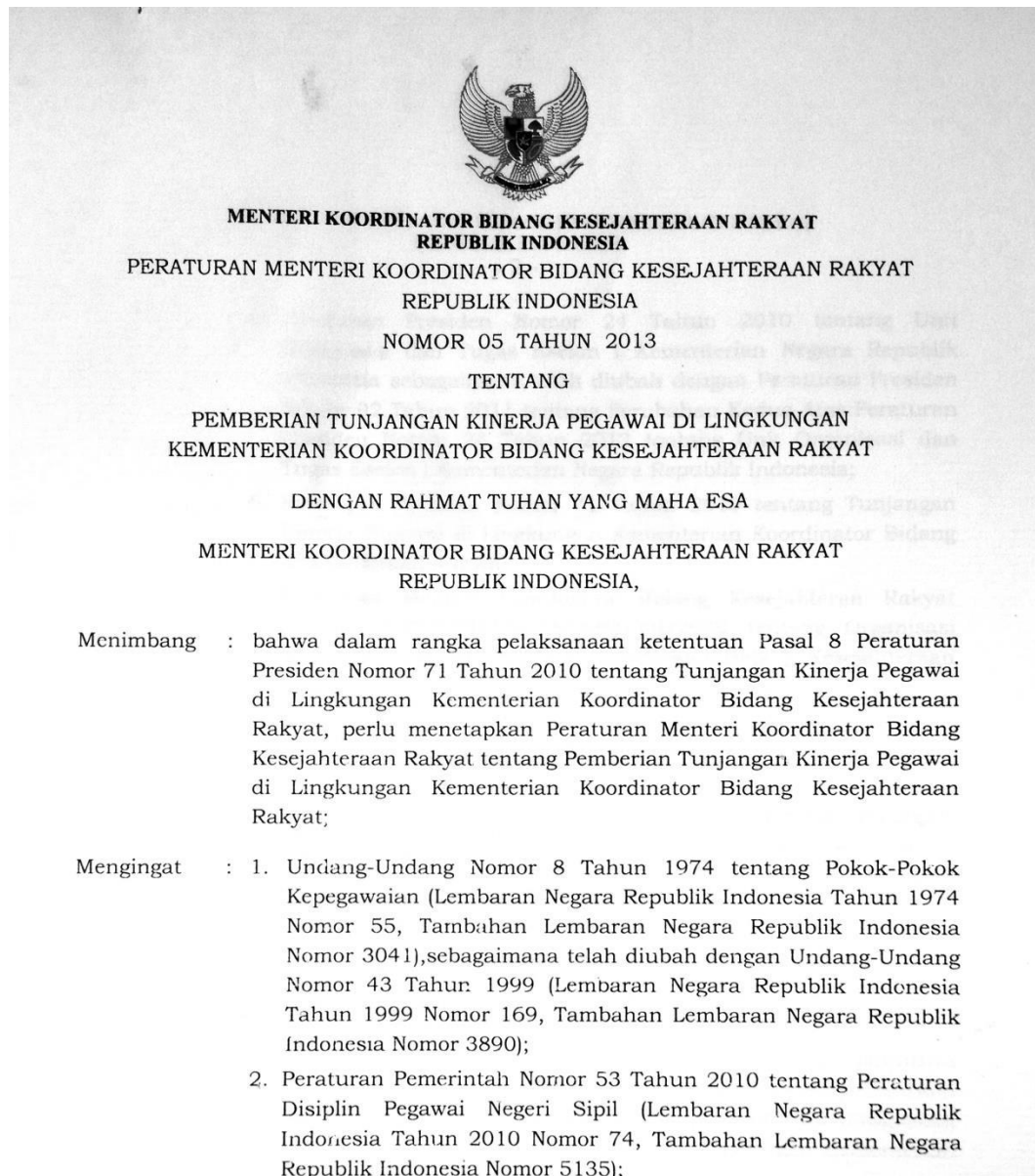
Gambar 4. Surat Pengumuman Seleksi Terbuka

- f. Menerapkan penetapan kinerja individu (SKP);

- g. Menerapkan aturan disiplin di lingkungan Kemenko PMK salah satunya pemberian beasiswa bagi pegawai yang disiplin;

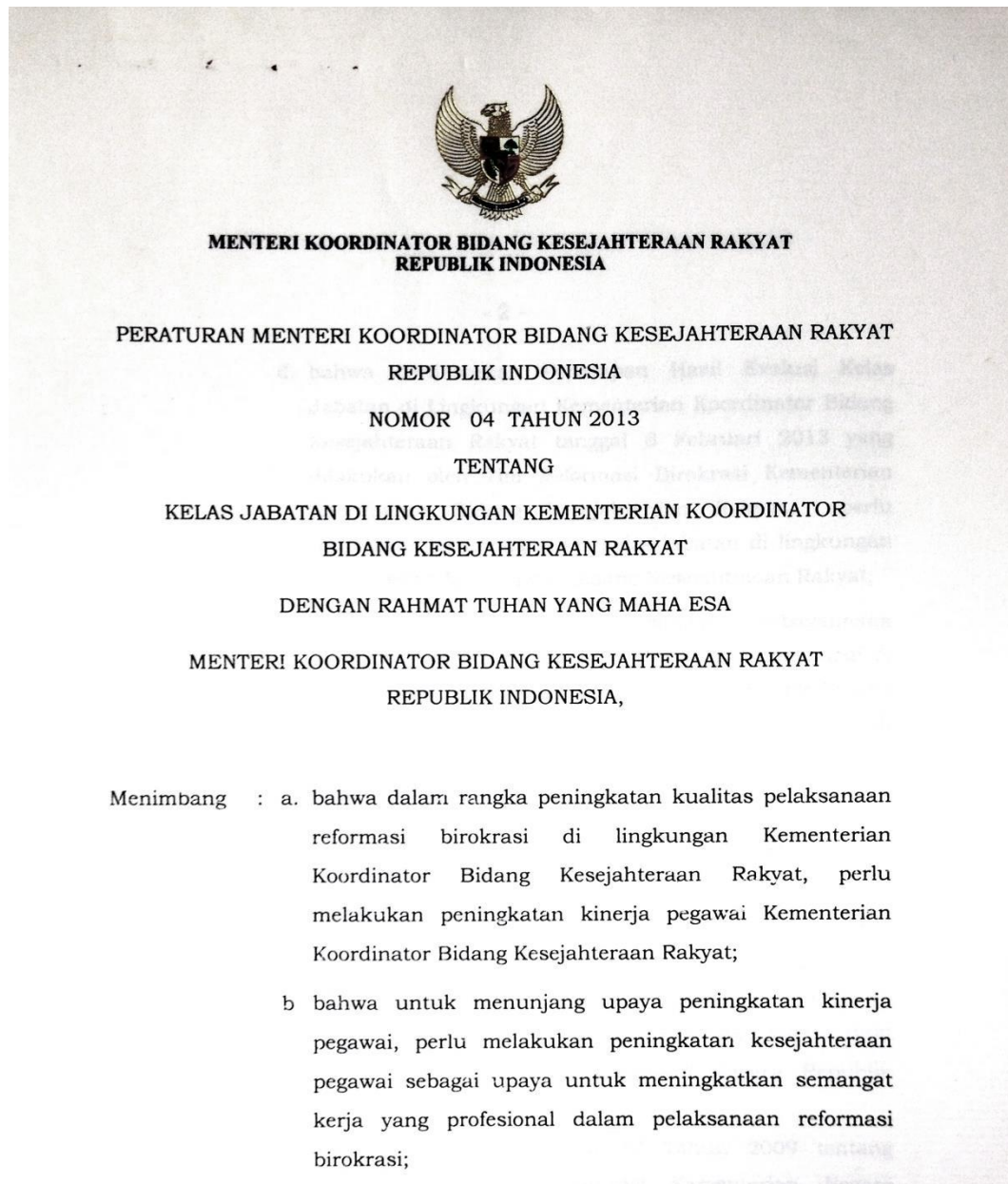


Gambar 5. Permenko PMK Nomor 3 Tahun 2013



Gambar 6. Permenko PMK Nomor 5 Tahun 2013

- h. Menetapkan faktor jabatan dan kelas jabatan (Permenko PMK tentang kelas jabatan);



Gambar 7. Permenko PMK Nomor 4 Tahun 2013

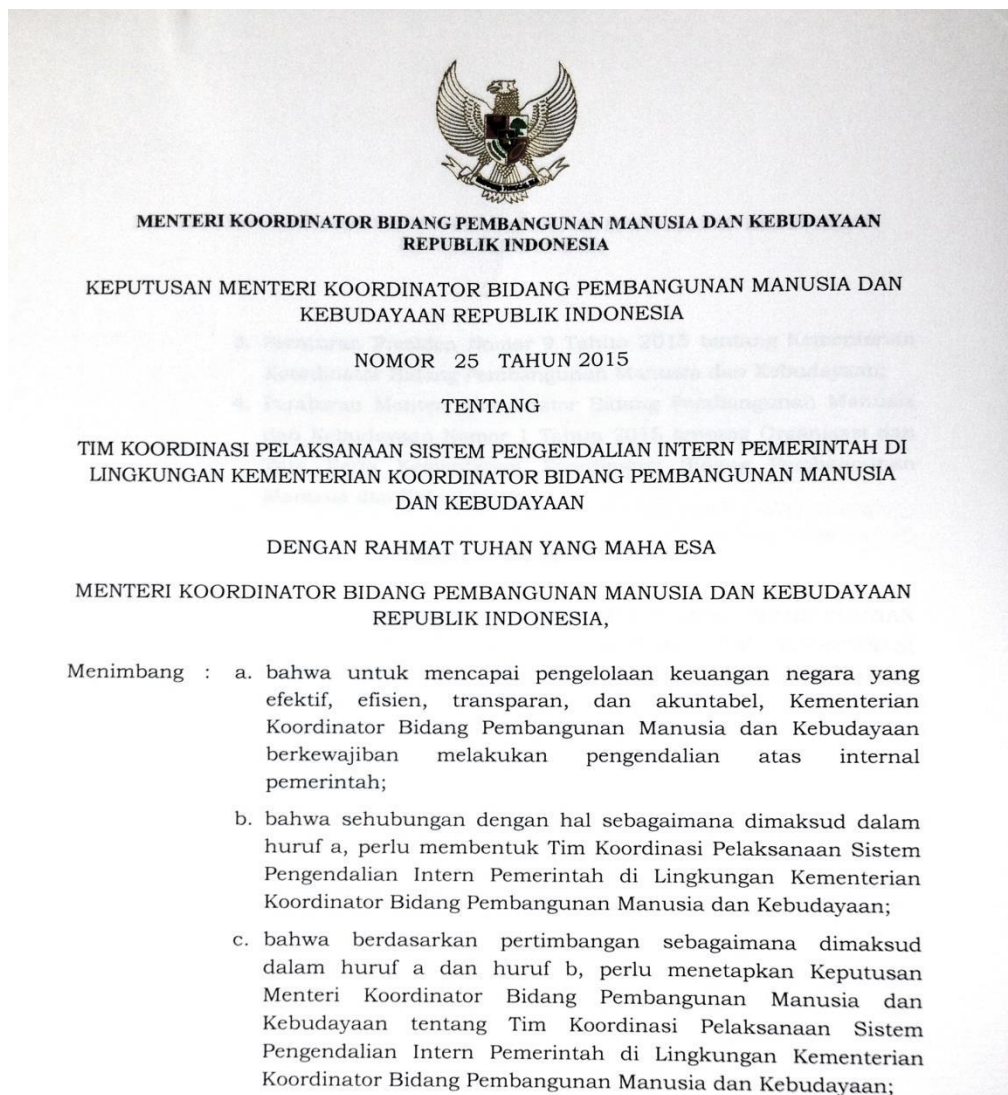
- i. Secara aktif menggunakan sistem informasi kepegawaian sebagai user.

6. Penguatan Akuntabilitas

- a. Melibatkan pimpinan dalam penyusunan Renstra/Perjanjian Kinerja dan pimpinan melakukan pemantauan terhadap perjanjian kinerja tersebut;
- b. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja melalui pelatihan-pelatihan.

7. Penguatan Pengawasan

- a. Telah dibentuk tim pelaksana SPIP disetiap unit kerja Kemenko PMK melalui Surat Keputusan Menko PMK;



Gambar 8. Permenko PMK Nomor 25 Tahun 2015

- b. Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
- c. Telah dilakukan pencanangan zona integritas;
- d. Mensosialisasikan penguatan pengawasan kepada pegawai;
- e. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan penguatan pengawasan dan mengambil langkah lanjut.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- a. Telah terdapat kebijakan standar pelayanan;
- b. Telah melakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima melalui program revolusi mental di lingkungan Kemenko PMK;
- c. Memiliki media pengaduan pelayanan;
- d. Melakukan survei kepada *stake holder* terkait kepuasan terhadap pelayanan;
- e. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kantor Kemenko PMK juga telah melaksanakan PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan RB) untuk memantau kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan hasil penilaian tahun 2014, 2015 adalah sebagai berikut:

NO	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI MAKSIMAL	NILAI 2014	NILAI 2015
A	PENGUNGKIT			
1	MANAJEMEN PERUBAHAN	5,00	5,00	4,78
2	PENATAAN PERUUAN	5,00	5,00	5,00
3	PENATAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	6,00	5,01	4,68
4	PENATAAN TATA LAKSANA	5,00	5,00	5,00
5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15,00	14,64	14,48
6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	6,00	6,00	5,80
7	PENGUATAN PENGAWASAN	12,00	7,83	5,38
8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	6,00	6,00	6,00
	SUB TOTAL KOMPONEN PENGUNGKIT	60,00	54,48	51,11
B	HASIL			
1	KAPASITAS DAN AKUNTABILITAS KINERJA ORG	20,00	14,87	14,47
2	PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN BEBAS KKN	10,00	8,25	3,00
3	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10,00	10,00	8,48
	SUB TOTAL KOMPONEN HASIL	40,00	33,12	25,94
	NILAI PMPRB	100,00	87,60	77,05

Tabel 2. Kemajuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK

Dengan demikian berdasarkan hasil pemantauan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Kemenko PMK telah melakukan langkah perbaikan terhadap pelaksanaan RB.

Langkah kemajuan di atas juga didukung dengan peroleh berbagai kemajuan prestasi sebagai berikut :

1. Perolehan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK RI untuk Tahun Buku 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, dan 2014;
2. Penandatanganan MOU BPK – Kemenko PMK tentang *direct access* informasi untuk keperluan audit, dalam rangka mendukung transparansi;
3. Peningkatan kuantitas dan kualitas LAKIP oleh semua Eselon I dan II;
4. Pelatihan SPIP (Sistem Pengawasan Intern Pemerintah), menetapkan Satgas SPIP, dan memerankannya sebagai advisor pengawasan;
5. Telah melaksanakan pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) mulai 1 Januari 2014, sebagai pengganti DP3;
6. Pembinaan disiplin pegawai melalui sistem absensi *fingerprint* dan mengevaluasi kedisiplinan melalui pertemuan evaluasi disiplin dan umpan balik ke semua unit kerja;
7. Perolehan peningkatan nilai LAKIP yaitu:
 - a) Tahun 2010 dengan nilai 41.57 (C);
 - b) Tahun 2011 dengan nilai 50.90 (CC);
 - c) Tahun 2012 dengan nilai 60.93 (CC);
 - d) Tahun 2013 dengan nilai 65.05 (B);
 - e) Tahun 2014 dengan nilai 70.01 (BB); dan
 - f) Tahun 2015 dengan nilai 70.12 (BB).
8. Penyusunan berbagai Peraturan dan Surat Keputusan Menko PMK terkait pelaksanaan reformasi birokrasi;
9. Pembuatan *digital file center*;
10. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dengan *e-procurement*;
11. Peningkatan pelayanan 18 publik melalui *website* PMK;
12. Pembentukan Unit Layanan Pengadaan di Kemenko PMK;

13. Melakukan perubahan struktur organisasi Kemenko PMK yang disahkan melalui Permenko No 1 Tahun 2015;
14. Komitmen pimpinan dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi dengan menerbitkan Surat Keputusan tentang pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Kemenko PMK, Tim Pelaksana SPIP di Lingkungan Kemenko PMK dan Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan RB di Lingkungan Kemenko PMK;
15. Peningkatan kuantitas dan kualitas Laporan Harta Kekayaan Eselon I dan II ke KPK;
16. Pelaporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara ke Kemenpan dan RB untuk pejabat Eselon III, IV dan Staf di Lingkungan Kemenko PMK;
17. Pelaksanaan seleksi pejabat melalui lelang jabatan untuk formasi jabatan eselon I dan eselon II mulai tahun 2012;
18. Penetapan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) sebagai satu-satunya organisasi yang melaksanakan fungsi layanan publik;
19. Memiliki petunjuk teknis pengelolaan keuangan bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan bendahara (BPP);
20. Telah memiliki *Standard Operating Procedures (SOP)* untuk membayarkan gaji (tanggal 1) dan tunjangan kinerja (tanggal 15) setiap bulan dengan tepat waktu;
21. Telah melaksanakan Aplikasi Sistem Informasi Keuangan efektif sejak tahun 2010;
22. Telah melaksanakan Aplikasi Sistem Informasi Perencanaan dan Pelaporan;
23. Para pegawai telah mendapatkan layanan otomatis untuk kenaikan pangkat maupun kenaikan gaji berkala;
24. Telah melaksanakan pelayanan *database* kepegawaian menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK);
25. Pencanangan ZI (Zona Integritas), pada 9 April 2013;

26. Nilai survei internal terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi berada pada nilai 3.98 (skala 5); dan
27. Nilai survei eksternal terhadap kepuasan pelayanan yang dilakukan oleh K/L dibawah koordinasi Kemenko PMK berada pada nilai 3.39 (skala 4).

C. Dampak Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kemenko PMK Terhadap Stakeholders

Pelaksanaan RB di Kemenko PMK yang telah berlangsung selama 5 (lima) tahun telah banyak dirasakan manfaatnya, baik oleh seluruh PNS lingkup Kemenko PMK maupun segenap aparatur lingkup Kementerian/Lembaga yang dikoordinasikan oleh Kemenko PMK.

Bagi PNS Kemenko PMK, telah dirasakan perubahan signifikan selain menyangkut efisiensi, efektivitas dan transparansi manajemen pemerintahan, juga terkait aspek kelembagaan, tatalaksana, pelayanan publik, pengawasan dan pengelolaan SDM. Melalui penerapan 8 program RB di Kemenko PMK yakni Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-Undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik telah memberikan dampak positif baik terhadap peningkatan kinerja maupun perubahan perilaku dalam berbagai aspek penyelenggaraan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Demikian juga halnya dengan kementerian/lembaga yang menjadi *stakeholder* Kemenko PMK, telah memberikan apresiasi terutama terhadap aspek pelayanan dan pelaksanaan tugas fungsi koordinasi yang telah diberikan oleh Kemenko PMK selama ini. Hal ini akan diuji melalui survei eksternal yang dibahas pada bagian lain dari laporan ini.


Beberapa Kementerian/Lembaga termasuk kalangan TNI, POLRI, Pemda, perwakilan Negara sahabat, perwakilan lembaga dan organisasi internasional,

perguruan tinggi, asosiasi, LSM, swasta dan elemen masyarakat lainnya yang selama ini banyak terlibat dalam berbagai program strategis Kemenko PMK.

D. Program Revolusi Mental




Program Revolusi Mental di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan atau disebut Nawa Revolusi Mental, merupakan wujud manajemen perubahan tingkat individu dan organisasi, dengan cara yang cepat untuk mengangkat nilai-nilai strategis yang diperlukan (integritas, etos kerja dan gotong royong). Berbagai aksi nyata terkait Indonesia Tertib, Indonesia Melayani, Indonesia Bersih, Indonesia Mandiri dan Indonesia Bersatu akan dilaksanakan oleh individu dan organisasi Kemenko PMK melalui:

- 1) Log book;



SISTEM Monitoring Kegiatan
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN

RANGKUMAN CAPAIAN

NO.	NAMA	PHOTO	KATALOG DATA	KATALOG KEBUJUKAN	LAPORAN PERTANGGUNGJAWABAN	LAPORAN KEJARAN	RENCANA KERJA BULANAN	LAPORAN KERJA BULANAN	BUKU KAHAN
1	Herbin Manihuruk Asisten Deputi Pengurangan Resiko Bencana		31 2018-06-16	1 2018-04-08	2/5 2018-05-05	4/4 2018-05-05	24 2018-05-03	17 2018-05-01	124 2018-08-03
2	Djoko Joewono Asisten Deputi Tanggap Cepat Bencana		23 2018-06-29	1 2018-03-22	1/3 2018-05-05	3/3 2018-05-10	15 2018-05-10	12 2018-05-10	102 2018-08-03
3	Detty Rosita Asisten Deputi Penanganan Pasca Bencana		21 2018-05-14	1 2018-06-20	2/3 2018-05-05	3/3 2018-05-05	4 2018-03-22	3 2018-04-20	114 2018-05-29
4	Ponco Respati Nugroho Asisten Deputi Konflik Sosial		20 2018-03-30	0 0000-00-00	1/2 2018-04-05	2/2 2018-04-07	26 2018-05-24	20 2018-05-24	114 2018-05-28
5	G. Fajar Suryono Asisten Deputi Kompensasi Sosial		84 2018-06-02	11 2018-04-05	5/7 2018-04-15	0/0 0000-00-00	21 2018-05-04	14 2018-04-11	160 2018-06-02

Gambar 9. Screenshot Log Book

- 2) Respon tugas maksimal 12 jam;
- 3) Respon pengaduan maksimal 1 jam;
- 4) Respon miscall maksimal 2 jam;
- 5) Penyelesaian administrasi keuangan maksimal 1 minggu;
- 6) Penyelesaian laporan pertanggungjawaban maksimal 1 bulan;

- 7) Penyelesaian Rencana Kerja Tahunan (RKT);
- 8) Penyelesaian Rencana Kerja Bulanan (RKB);
- 9) Penyelesaian Laporan Kemajuan Kegiatan Bulanan (LKKB).



Gambar 10. Banner Gerakan Revolusi Mental

E. Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku pegawai dilihat dari sisi :

1. Kinerja

Para pegawai nampak meningkat kinerja dalam hal :

- a. Selesai melaksanakan dengan baik kontrak kinerja yang dibuat;
- b. Selesai melaksanakan kegiatan yang ditargetkan dalam RKAKL;
- c. Kinerja selesai dilaksanakan dengan akuntabel.

2. Etika

- a. Pegawai cepat merespon arahan pimpinan termasuk perintah melalui jalur SMS;
- b. Pegawai berpakaian rapih dan menggunakan ID Card;
- c. Pegawai tidak melakukan kegiatan yang merugikan orang lain;
- d. Menjaga nama baik Institusi.

3. Kedisiplinan

- a. Pegawai masuk kerja dan pulang sesuai dengan jam yang ditentukan;
- b. Menghadiri rapat tepat waktu;
- c. Melaksanakan Inpres tentang anjuran melakukan senam kesegaran jasmani.

4. Perilaku terhadap pengguna layanan

- a. Memberikan layanan informasi secara tepat sesuai dengan SOP pelayanan informasi publik;
- b. Menyediakan akses informasi sesuai ketentuan UU Keterbukaan Informasi publik melalui website;
- c. Mengupdate informasi publik secara berkala.

*F. Pandangan Pengguna Terhadap Hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
di Kemenko PMK*

Dalam rangka pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB), Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan melaksanakan PMPRB yang terbagi dalam 3 (tiga) tahap pelaksanaan yang bertujuan untuk mengukur:

- a. Persepsi Pegawai di Lingkungan Kemenko PMK terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi mencakup 8 (delapan) kriteria area perubahan. Dilakukan melalui pelaksanaan survey internal kepada pegawai di Lingkungan Kemenko PMK dari jenjang pejabat eselon II sampai dengan staf/pelaksana.
- b. Nilai kepuasan pelayanan dan indeks persepsi korupsi yang dirasakan oleh Kementerian/Lembaga di bawah koordinasi Kemenko PMK. Dilakukan melalui pelaksanaan survey eksternal kepada K/L dibawah koordinasi Kemenko PMK.
- c. Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kemenko PMK berdasarkan penilaian dan pengumpulan bukti oleh asesor.

Kemenko PMK secara rutin telah melakukan survei eksternal terhadap pengguna layanan atau *stake holder*. Pada tahun 2015, survei dilaksanakan terhadap 11 instansi pusat dan 28 instansi daerah berpartisipasi dalam pelaksanaan survei eksternal PMPRB Kemenko Bidang PMK, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Instansi Pusat :
 - Kementerian Perumahan Rakyat;
 - Kementerian Pemuda dan Olahraga;
 - Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA);
 - Kementerian Agama;
 - Kementerian Lingkungan Hidup;

- Direktorat Pembinaan Kursus dan Latihan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 - Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Dit P2TK) Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar-Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 - Pusat Penanggulangan Krisis Kesehatan/PPKK-Kementerian Kesehatan;
 - Balai Besar Rehabilitasi Vocasional Bina Daksa-Kementerian Sosial;
 - Badan Nasional Penanggulangan Bencana/BNPB;
 - Badan Penyelenggara Jaminan Sosial/ BPJS-Kesehatan.
- b. Instansi Daerah:
- Instansi di Lingkup Pemda Kabupaten Kedah yaitu: (1) Dinas Kesehatan, (2) Bappeda, (3) Dinas Sosial, (4) Dinas Pekerjaan Umum, (5) Bagian Kesejahteraan Rakyat, (6) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa, dan (7) Dinas Tenaga Kerja.
 - Instansi di Lingkup Pemda Provinsi Kepulauan Riau yaitu: (1) Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Kepri, (2) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batam, (3) Bidang Kesra Kota Batam.
 - Instansi di Lingkup Pemda Kabupaten Garut yaitu: (1) Dinas Kesehatan, (2) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa, (3) Bappeda, (4) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.
 - Instansi di Lingkup Pemda Provinsi Papua yaitu: (1) Dinas Perikanan, (2) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
 - Instansi di Lingkup Pemda Provinsi Kalimantan Barat yaitu: (1) Dinas Pemuda dan Olah Raga, (2) Dinas Konservasi SDA.
 - Instansi di Lingkup Pemda Provinsi Sumatera Utara yaitu: (1) Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, (2) Badan Pengelola Keuangan Pemerintah Kota Medan, (3) Dinas Sosial Kabupaten Asahan.

- Instansi di Lingkup Pemda Provinsi Bangka Belitung yaitu: (1) Dinas Pendidikan Provinsi Bangka Belitung (2), Dinas Pendidikan Kota Pangkal Pinang.
- Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.
- Dinas Sosial kota Makassar.
- Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Selatan.
- Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Utara.
- Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil survei eksternal terhadap masyarakat/pengguna layanan yang mengukur kepuasan pengguna layanan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Tingkat kepuasan terhadap layanan yang diberikan oleh Kemenko PMK menunjukkan bahwa responden setuju bahwa Kualitas layanan yang diberikan; Kemudahan dalam mendapatkan layanan; Keramahan pegawai dalam memberikan layanan; dan Keterlibatan dan partisipasi masyarakat/pengguna layanan dalam pemberian masukan atau saran perbaikan telah dilaksanakan dengan sangat baik oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.
- b. Responden setuju bahwa Kemenko PMK mempunyai reputasi yang baik di mata stakeholder atas kontribusinya terhadap masyarakat dan lingkungan;
- c. Dampak sosial/ekonomi terhadap masyarakat baik di tingkat publik, nasional dan internasional;
- d. Pendekatan atas isu lingkungan hidup serta nilai kesadaran atas lingkungan; Etika institusi dan Prinsip *Good Public Governance*; dan Persepsi media atas institusi telah dilaksanakan dengan baik oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.
- e. Responden setuju bahwa Hubungan instansi dengan perwakilan dari masyarakat dari berbagai tingkatan sosial;
- f. Adanya dukungan instansi atas kegiatan pembangunan yang bersifat internasional;

- g. Adanya dukungan instansi atas keterlibatan sosial antara masyarakat/pengguna layanan dan pegawai telah dilaksanakan dengan baik oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

G. Komitmen Pimpinan Melaksanakan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK berpedoman pada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015 - 2019. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan sebagai salah satu institusi pemerintahan melaksanakan reformasi birokrasi pada program tingkat mikro melalui 8 (delapan) program reformasi birokrasi.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK telah berjalan selama 5 (lima) tahun. Dukungan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi diberikan oleh seluruh pegawai Kemenko PMK. Bahkan pimpinan dan pucuk pimpinan sangat mendukung pelaksanaannya dengan mengeluarkan kebijakan baik bersifat himbuan maupun keputusan yang lebih formal. Selain itu pimpinan juga memberikan contoh dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi terkait dengan penegakan disiplin, peningkatan kinerja, konsistensi kebijakan dan sebagainya.

Pimpinan mendukung sepenuhnya program percepatan reformasi birokrasi melalui:

- a. Dialokasikannya anggaran Koordinasi Percepatan Reformasi Birokrasi mulai tahun 2010;
- b. Penataan struktur organisasi melalui Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan No 1 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemenko PMK;
- c. Menerapkan sistem pengadaan dan promosi secara terbuka. Semenjak tahun 2013 kebijakan seleksi CPNS dilakukan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara

- (BKN) sehingga transparansi penerimaan CPNS dapat dipantau oleh masyarakat. Selain itu, telah diberlakukan kebijakan pengisian lowongan jabatan secara terbuka antar instansi (*open bidding*) untuk seleksi dan promosi jabatan eselon I dan II;
- d. Pola pengembangan dan pelatihan pegawai didukung sepenuhnya oleh pimpinan. Program-program beasiswa dalam dan luar negeri dapat dengan mudah diakses oleh pegawai. Pimpinan mendukung dengan memberikan pembekalan, support dan fasilitasi beasiswa dan pelatihan;
 - e. Peningkatan kesejahteraan pegawai dilakukan dengan peningkatan kelas jabatan yang dituangkan dengan Peraturan Menko PMK No. 3 Tahun 2015, tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang PMK. Sebelumnya, kelas jabatan di lingkungan Kemenko PMK diatur melalui Permenko Kesra Nomor 4 Tahun 2013;
 - f. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur antara lain melalui pelaporan harta kekayaan pejabat negara yang dituangkan dalam LHKPN. Sampai dengan Desember 2015, jumlah pejabat wajib LHKPN yang telah melaporkan harta kekayaannya secara tepat waktu ke Komisi Pemberantasan Korupsi sebesar 42.86%. Sedangkan, untuk pegawai non LHKPN wajib mengisi LHKASN. Jumlah yang sudah melakukan pengisian LHKASN sampai dengan Desember 2015 sebesar 86.66%;
 - g. Efisiensi penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana kerja PNS. Semua unit kerja di Kemenko PMK telah melaksanakan himbauan Menko PMK tentang efisiensi perjalanan dinas dengan mengalokasikan maksimal 30% dari pagu anggaran yang telah ditetapkan;
 - h. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas (PI). Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dilaksanakan secara serentak pada bulan Januari 2013 oleh seluruh pegawai dan pimpinan;
 - i. Pencanaan pembangunan Zona Integritas (ZI) secara terbuka. Kegiatan perencanaan pembangunan Zona integritas telah dilakukan secara terbuka pada tanggal 9 April 2013 dengan disaksikan oleh Menteri PAN dan RB, Deputi KPK dan Ketua ORI.



Gambar 11. Penganangan Pembangunan Zona Integritas

H. Hambatan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK

Reformasi birokrasi bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, peningkatan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Dalam hal ini, Reformasi birokrasi tidak dianggap hanya seperti membalikkan telapak tangan. Reformasi birokrasi bukan hanya sekedar permasalahan peningkatan pendapatan atau pemberian tunjangan kinerja, namun lebih dari itu yaitu perbaikan sikap mental dari yang pegawai sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Reformasi birokrasi secara luas bisa diartikan sebagai proses menata ulang, mengubah, memperbaiki, dan menyempurnakan birokrasi agar menjadi lebih baik, efisien, efektif, dan produktif sehingga terwujud sistem atau tata kelola birokrasi yang lebih baik dengan inti utama adalah perubahan perilaku.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kemenko PMK pada dasarnya dilaksanakan sebelum tahun 2010, namun secara resmi dilaksanakan dari tahun 2010 sampai dengan saat ini. Dalam kurun waktu yang tidak sebentar tersebut banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi Kemenko PMK dalam pelaksanaannya sehingga tujuan utama dari Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK belum sepenuhnya dapat berjalan dengan baik. Hambatan-hambatan dibawah ini disadari oleh Kemenko PMK dan oleh karenanya akan diupayakan perbaikan kedepan yang harus segera ditindak lanjuti seperti beberapa hal :

- 1) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK belum sepenuhnya berjalan optimal dikarenakan perubahan *mind set* dan budaya/kultur aparatur belum menyeluruh. Reformasi Birokrasi pada hakekatnya adalah sebuah komitmen dan perubahan sikap serta mental menuju tata kelola pemerintahan yang baik;
- 2) Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lingkungan Kemenko PMK;
- 3) Persentase pegawai Kemenko Kesra yang terlambat hadir dikantor masih diatas 10% setiap bulannya;
- 4) Masih rendahnya jumlah pejabat di lingkungan Kemenko PMK yang melaporkan harta kekayaan melalui Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) secara tepat waktu yaitu hanya sebesar 42.86%;
- 5) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) di Lingkungan Kemenko PMK belum optimal melaksanakan tugasnya karena masih banyak unit kerja yang belum menyerahkan jenis informasi yang dikecualikan;
- 6) Kemenko PMK belum memiliki *Whistleblowing System*. *Whistleblowing System* adalah suatu sistem yang disediakan oleh Instansi bagi pengguna layanan/masyarakat yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kemenko PMK;
- 7) Belum memiliki kebijakan pengawasan internal seperti Kebijakan Wistle Blowing System, Pengendalian Gratifikasi, dan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kemenko PMK.

- 8) Terhadap perubahan struktur organisasi Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat menjadi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, terdapat kebijakan-kebijakan/bukti-bukti pelaksanaan reformasi birokrasi yang masih menggunakan nomenklatur lama (Kemenko Kesra) dan harus melakukan penyesuaian dengan nama nomenklatur yang baru (Kemenko PMK).

I. Anggaran

I. Anggaran tunjangan kinerja

Tahun	Anggaran	Realisasi
2010	Rp 4,742,804,000	Rp 4,565,738,496 96.27%
2011	Rp 4,829,922,000	Rp 4,610,070,550 95.45%
2012	Rp 14,923,011,000	Rp 14,734,008,193 98.73%
2013	Rp 19,535,136,000	Rp 19,395,496,600 99.29%
2014	Rp 21,312,946,000	Rp 20.260.841.100 95.06%
2015	Rp 27.297.564.000	Rp 23.868.300.041 87.44%

Tabel 3. Anggaran Tunjangan Kinerja tahun 2010 s.d. 2015

- 1) Pada tahun 2010, anggaran tunjangan kinerja pegawai, selama 6 bulan dari bulan Juli 2010 sampai dengan Desember 2010, dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp. 4.565.738.496 atau 96,27% dari anggaran yang tersedia sebesar Rp.4.742.804.000.
- 2) Pada tahun 2011, anggaran tunjangan kinerja pegawai selama 13 bulan dari bulan Januari 2011 – Desember 2011 dan tunjangan kinerja ke 13, dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 4.610.070.550, atau 95,44% dari anggaran yang tersedia sebesar Rp.4.829.922.000.
- 3) Untuk tahun 2012, anggaran tunjangan kinerja pegawai selama 13 bulan dari bulan Januari 2012 – Desember 2012 dan tunjangan kinerja ke 13

dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 14.734.008.143, atau 98,72% dari anggaran yang tersedia sebesar Rp.14.923.011.000.

- 4) Untuk tahun 2013, anggaran RB untuk membayar tunjangan kinerja pegawai selama 13 bulan dari bulan Januari 2013 – Desember 2013 dan tunjangan ke 13 dengan realisasi sebesar Rp.19.395.496.600, atau 99,29% dari jumlah dana yang disediakan sebesar Rp.19.535.136.000.
- 5) Untuk tahun 2014, anggaran RB untuk membayar tunjangan kinerja pegawai selama 13 bulan dari bulan Januari 2014 – Desember 2014 dan tunjangan ke 13 dengan realisasi sebesar Rp 20.260.841.100 atau 95.06% dari jumlah dana yang disediakan sebesar Rp.21.312.946.000
- 6) Untuk tahun 2015, anggaran RB untuk membayar tunjangan kinerja pegawai selama 13 bulan dari bulan Januari 2015 – Desember 2015 dan tunjangan ke 13 dengan realisasi sebesar Rp 23.868.300.041 atau 87.44% dari jumlah dana yang disediakan sebesar Rp 27.297.564.000

II. Anggaran koordinasi percepatan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK

Dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015, dukungan Anggaran Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko Kesra tidak hanya kepada anggaran tunjangan kinerja melainkan meliputi anggaran Koordinasi Percepatan Reformasi Birokrasi dengan jumlah anggaran setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

Tahun	Anggaran (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	
2011	500.000.000	394.730.500	78.87%
2012	2.579.494.000	2.192.569.900	85%
2013	2.500.000.000	1.445.756.715	57.83%
2014	770.000.000	631.061.910	81.86%
2015	2.000.000.000	396.638.050	19.83%

Tabel 4. Anggaran koordinasi percepatan RB tahun 2011 s.d. 2015

J. Pandangan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kemenko PMK

Pelaksanaan RB di Kemenko PMK dilakukan guna mendorong perubahan signifikan dari elemen-elemen birokrasi seperti kelembagaan, SDM aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan dan pelayanan publik, dalam rangka mengadaptasikan diri dengan dinamika lingkungan yang terus berubah. Perubahan tersebut dilakukan untuk melaksanakan peran dan fungsi birokrasi aparatur lingkup Kemenko PMK secara tepat, cepat dan konsisten, guna menghasilkan manfaat sesuai diamanatkan dalam RPJPN 2005 – 2025 dan RPJMN 2015 - 2019. Kami berpandangan bahwa perubahan kearah yang lebih baik, merupakan cerminan dari seluruh kebutuhan yang bertitik tolak dari fakta adanya peran birokrasi di Kemenko PMK saat ini masih belum memenuhi harapan yang diinginkan.

BAB III

PENUTUP

Perubahan dan pembaharuan melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilakukan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tidak mungkin dapat diwujudkan dengan baik, efektif dan efisien jika tidak dibarengi dengan perbaikan tingkat kesejahteraan PNS yang memadai dari pemerintah. Reformasi Birokrasi di lingkungan Kemenko PMK, diharapkan dapat terbangun tata pemerintahan yang bebas dari praktik KKN dengan didukung oleh kapasitas pencegahan serta sistem integritas yang terkoordinasi. Penataan peraturan perundangan akan dapat mendukung pencegahan korupsi secara konsisten. Penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen aparatur, penguatan pengawasan dan akuntabilitas kinerja, serta peningkatan kualitas pelayanan publik, diharapkan dapat meningkatkan kapasitas kelembagaan, memantapkan sistem, prosedur, dan mekanisme serta perumusan kebijakan, meningkatnya profesionalisme SDM aparatur Kemenko PMK, meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara, menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang serta meningkatnya kinerja dan akuntabilitas yang mampu mendorong peningkatan efektivitas penyelenggaraan pemerintah serta penyelenggaraan pelayanan prima.

**L
A
M
P
I
R
A
N**