



KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

**LAPORAN KINERJA
PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI KEMENKO PMK
AREA PENGUATAN AKUNTABILITAS**

TIM REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG
PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN

Jakarta, 2018

LAPORAN KINERJA

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI KEMENKO PMK

AREA PENGUATAN AKUNTABILITAS

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada tahun 2007 istilah reformasi birokrasi secara konkrit dikenal ketika sejumlah kementerian/lembaga menjadi proyek percontohan reformasi birokrasi. Selanjutnya Program Reformasi Birokrasi ditegaskan kembali sebagai kebijakan nasional melalui Peraturan Presiden RI Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014 yang menetapkan 11 prioritas nasional dengan prioritas nasional yang pertama adalah reformasi birokrasi dan tata kelola.

Untuk menyiapkan strategi dalam melaksanakan reformasi birokrasi, Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagai rancangan induk yang berisikan arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025. Tujuannya adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan etik aparatur negara. Tujuan tersebut diaplikasikan melalui delapan area perubahan yang meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan. Salah satu area perubahannya penguatan akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dimaksud dengan akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Upaya penguatan akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yaitu rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah.

B. Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Tujuan penguatan akuntabilitas adalah meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Kemenko PMK.

2. Sasaran

Sasaran penguatan akuntabilitas yang akan dicapai adalah:

- a. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Kemenko PMK;
- b. Tersusunnya dokumen penetapan kinerja, LAKIP, dan IKU Kemenko PMK;
- c. Pengembangan sistem manajemen kinerja organisasi, penggunaan indikator kinerja, dan penguatan akuntabilitas kinerja melalui penyusunan LAKIP;

C. Kondisi Saat ini

Untuk mengetahui pelaksanaan reformasi birokrasi di K/L telah dilakukan evaluasi oleh KemenpanRB. Evaluasi dilakukan terhadap delapan area perubahan yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-Undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di area perubahan penguatan akuntabilitas di Kemenko PMK terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari indeks RB Kemenko PMK sebagai hasil evaluasi KemenpanRB. Pada Tahun 2017 nilai komponen penguatan akuntabilitas adalah 4,08 dari target bobot 6,00. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2016 sebesar 2,91 maka terjadi peningkatan nilai 1,17 poin.

D. Permasalahan

Dalam perkembangannya Kemenko PMK telah melaksanakan sejumlah program reformasi birokrasi yang telah ditetapkan, akan tetapi tidak dapat dipungkiri masih terdapat program reformasi birokrasi yang belum berjalan dengan optimal, ada sejumlah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi. Perkembangan implementasi reformasi birokrasi di Kemenko PMK tergambar dari hasil evaluasi dengan menggunakan Indeks reformasi birokrasi.

Berdasarkan hasil evaluasi beberapa hal yang masih perlu menjadi perhatian antara lain:

1. Evaluasi SOP untuk melihat tingkat efisiensi dan efektivitas terhadap pencapaian kinerja Kemenko PMK;
2. Kualitas perencanaan kinerja unit kerja dengan melakukan penyempurnaan kualitas renstra, khususnya pemenuhan indikator kinerja pada tujuan dan sasaran strategis;
3. Kualitas pengukuran kinerja unit kerja dengan melakukan penyempurnaan IKU di level unit kerja agar lebih spesifik, menggambarkan kekhasan atau keunikan masing-masing unit kerja;
4. Evaluasi atas keberhasilan program, termasuk menyimpulkan perubahan terukur akibat dilaksanakannya program; dan
5. Ukuran kinerja eselon III, IV, dan individu, serta mengukur dan mengaitkannya dengan remunerasi/penghargaan.

E. PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI AREA PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi telah dilakukan berbagai kegiatan untuk mendukung penguatan akuntabilitas di lingkungan Kemenko PMK, antara lain:

1. Melakukan reviu terhadap Renstra Kemenko PMK 2015-2019 yang ditetapkan dengan Permenko No. 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Permenko Nomor 2 Tahun 2017 tentang Renstra Kemenko PMK 2015-2019;
2. Melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dengan Permenko No. 4 Tahun 2018 tentang Perubahan Permenko Nomor 1 Tahun 2017 tentang IKU Kemenko PMK 2015-2019;
3. Menetapkan Perjanjian Kinerja (PK) secara *cascading* dari Menteri sampai Eselon IV;
4. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap Renstra dan IKU secara berkala;
5. Melakukan penyusunan Pedoman Akuntabilitas Kinerja Kemenko PMK;
6. Melakukan penyusunan Laporan kinerja secara *cascading* (berjenjang dari Eselon IV sampai Menteri);
7. Melakukan pelaporan berbasis Kinerja sesuai ketentuan Permenko PMK No. 2 Tahun 2018 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemenko PMK;
8. Melakukan Sistem pelaporan kinerja berbasis elektronik melalui SIPK dan SIPP yang terhubung dengan sistem *e-Monev*, SMART, dan TEPPRA.

Dalam perkembangannya, berdasarkan hasil evaluasi KemenPANRB terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kemenko PMK masih terdapat beberapa hal yang perlu untuk menjadi perhatian dalam rangka meningkatkan penguatan akuntabilitas. Terkait hal tersebut Kemenko PMK berupaya untuk melakukan penguatan akuntabilitas dengan memperhatikan hasil rekomendasi

KemenPANRB dan unsur-unsur yang terdapat di dalam area perubahan penguatan akuntabilitas yaitu keterlibatan pimpinan dan pengelolaan akuntabilitas kinerja.

Upaya yang telah dilakukan dalam rangka penguatan akuntabilitas melalui keterlibatan langsung unsur pimpinan diantaranya:

1. Melakukan reviu Rencana Strategi Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan April 2018 dimana seluruh pimpinan terlibat langsung dalam proses reviu melalui rapat pimpinan.
2. Keterlibatan seluruh pimpinan secara langsung juga dilakukan dalam penyusunan dan penandatanganan penetapan kinerja Eselon I sampai dengan Eselon IV yang dilaksanakan pada bulan Februari 2018.
3. Melakukan reviu LAKIP Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan Pebruari 2018;
4. Penyusunan Rencana Kerja Bulanan (RKB) dan menyusun Laporan Kemajuan Kegiatan Bulanan (LKKB) pada setiap awal bulan yang dapat dipantau langsung oleh seluruh pimpinan melalui aplikasi SIPP.

Kegiatan pengelolaan akuntabilitas kinerja yang dilakukan sebagai upaya penguatan akuntabilitas di lingkungan Kemenko PMK diantaranya:

1. Melakukan Sosialisasi Permenko No. 2 Tahun 2018 kepada pegawai Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan Pebruari 2018;
2. Melakukan Sosialisasi Kepmenko No. 1 Tahun 2018 dan capaian RB kepada pegawai Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
3. Melakukan reviu Pedoman Akuntabilitas Kinerja yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
4. Melakukan pengembangan SIPP yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
5. Melakukan pengembangan instrumen survei eksternal Indeks Kepuasan Stakeholders (IKS) yang diselenggarakan setiap mengadakan Rapat Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pengendalian (KSP) pada setiap unit kerja (baik tingkat eselon II maupun eselon I);
6. Melakukan sosialisasi penggunaan aplikasi survei eksternal IKS yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
7. Melakukan sosialisasi aplikasi capaian kinerja yang diselenggarakan pada bulan April 2018; Menyusun sistem penilaian kinerja individu yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
8. Melakukan evaluasi SAKIP Eselon I yang diselenggarakan pada bulan April 2018;
9. Menyusun Tim Penilai Capaian Kinerja melalui Kepseskemenko yang diselenggarakan pada bulan April 2018;

F. PENUTUP

A. Kesimpulan

Upaya-upaya secara maksimal telah dilakukan dan secara periodik dan berkesinambungan terus dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan melalui evaluasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja Kemenko PMK dalam rangka mewujudkan good government.

B. Harapan

Kemenko PMK memiliki akuntabilitas kinerja yang maksimal.

Lampiran:

1. Permenko No. 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Permenko Nomor 2 Tahun 2017 tentang Renstra Kemenko PMK 2015-2019;
2. Permenko No. 4 Tahun 2018 tentang Perubahan Permenko Nomor 1 Tahun 2017 tentang IKU Kemenko PMK 2015-2019;
3. Perjanjian Kinerja (PK) dari Menteri sampai Eselon IV;
4. Pedoman Akuntabilitas Kinerja Kemenko PMK;
5. Laporan kinerja secara *cascading* (berjenjang dari Eselon IV sampai Menteri);
6. Notulensi rapat tentang:
 - a. Sosialisasi Permenko No. 2 Tahun 2018 kepada pegawai Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan Pebruari 2018;
 - b. Sosialisasi Kepmenko No. 1 Tahun 2018 dan capaian RB kepada pegawai Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
 - c. Reviu Rencana Strategi Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan April 2018;
 - d. Penyusunan PK Eselon I sampai dengan Eselon IV yang diselenggarakan pada bulan Pebruari 2018;
 - e. Reviu LAKIP Kemenko PMK yang diselenggarakan pada bulan Pebruari 2018;
 - f. Evaluasi SAKIP Eseleon I yang diselenggarakan pada bulan April 2018;
 - g. Rencana Kerja Bulanan (RKB) dan menyusun Laporan Kemajuan Kegiatan Bulanan (LKKB) dan diunggah dalam SIPP yang diselenggarakan pada setiap awal bulan;
 - h. Reviu Pedoman Akuntabilitas Kinerja yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
 - i. Pengembangan SIPP yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
 - j. Pengembangan instrumen survei eksternal Indeks Kepuasan Stakeholders (IKS) yang diselenggarakan setiap mengadakan Rapat Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pengendalian (KSP) pada setiap unit kerja (baik tingkat eselon II maupun eselon I);
 - k. Sosialisasi penggunaan aplikasi survei eksternal IKS yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
 - l. Sistem penilaian kinerja individu yang diselenggarakan pada bulan Maret 2018;
 - m. Tim Penilai Capaian Kinerja melalui Kepseskemenko yang diselenggarakan pada bulan April 2018;
 - n. Sosialisasi aplikasi capaian kinerja yang diselenggarakan pada bulan April 2018;