



**MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 30 TAHUN 2018  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 14 TAHUN 2014 TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI INSTANSI PEMERINTAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah belum dilaksanakan secara menyeluruh sehingga perlu diubah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015- 2019 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 985);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 14 TAHUN 2014 TENTANG PEDOMAN EVALUASI REFORMASI BIROKRASI INSTANSI PEMERINTAH.

Pasal I

Mengubah Lampiran I Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1168) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal II

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 9 Agustus 2018

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ASMAN ABNUR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 5 September 2018

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 1220

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,



LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 30 TAHUN 2018  
TENTANG  
PERUBAHAN PEDOMAN EVALUASI  
PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI  
INSTANSI PEMERINTAH.

BAB II

MODEL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Model Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2014. Dalam peraturan ini digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil.

Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang dicanangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010 – 2014 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

#### A. Pengungkit (Proses)

##### 1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. meningkatnya komitmen pimpinan dan pegawai instansi pemerintah dalam melakukan reformasi birokrasi;
- b. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja instansi pemerintah; dan
- c. menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

##### a. Tim reformasi birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk
- 2) Tim Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi
- 3) Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti

##### b. *Road Map Reformasi Birokrasi*

- 1) *Road Map* telah disusun dan diformalkan
- 2) *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan
- 3) *Road Map* telah mencakup “*quick win*”
- 4) Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi
- 5) Telah terdapat sosialisasi dan internalisasi *Road Map* kepada anggota organisasi

##### c. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) PMRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;
- 2) Aktivitas PMRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;
- 3) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMRB;
- 4) Pelaksanaan PMRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

- 5) Para Asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMRB instansi;
- 6) Koordinator Asesor PMRB melakukan reviu terhadap kertas kerja Asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi; dan
- 7) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi secara aktif dan berjelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- 2) Terdapat media komunikasi secara reguler untuk mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan; dan
- 3) Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun role model.

1. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Penataan Peraturan Perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah; dan
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan identifikasi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron
- 2) Telah dilakukan analisis peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron
- 3) Telah dilakukan pemetaan peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron
- 4) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron

b. Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan
- 2) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya rapat koordinasi;

- 3) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan mensyaratkan adanya naskah akademis / kajian / *policy paper*;
- 4) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya paraf koordinasi;
- 5) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya evaluasi.

### 3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*). Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi internal instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya kapasitas instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Organisasi yang tepat ukuran dan tepat fungsi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;
- 2) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
- 3) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;
- 4) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;
- 5) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;
- 6) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan;
- 7) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat;
- 8) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
- 9) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis;

- b. Penataan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.



#### 4. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di instansi pemerintah;
- b. b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di instansi pemerintah; dan
- c. Meningkatnya kinerja di instansi pemerintah.
- d. kualitas pengelolaan arsip pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penataan arsip pada instansi pemerintah telah sesuai dengan Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengawasan Kearsipan.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
- 2) Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
- 3) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan; dan
- 4) Peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas birokrasi.

- b. *e-Government*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Sudah memiliki rencana pengembangan *e-government* di lingkungan instansi;
- 2) Sudah dilakukan pengembangan *e-government* di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi (misal: intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem *database* SDM, dll);
- 3) Sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (misal: *website* untuk penyediaan informasi kepada masyarakat, sistem pengaduan); dan
- 4) Sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional (masyarakat dapat mengajukan perijinan melalui *website*, melakukan pembayaran, dll).

### c. Keterbukaan informasi publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Ada kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik (identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaian);
- 2) Menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik; dan
- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

## 5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah;
- d. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah; dan
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
- 2) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
- 3) Rencana distribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
- 4) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan; dan
- 5) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan.

- b. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;
- 2) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (online);

- 3) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif; dan
- 4) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN.

c. Pengembangan Pegawai berbasis kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah ada standar kompetensi jabatan;
- 2) Telah dilakukan *asesment* jabatan;
- 3) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
- 4) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi ;
- 5) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; dan
- 6) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.

d. Promosi Jabatan dilakukan secara terbuka

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
- 2) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
- 3) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan objektif;
- 4) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen; dan
- 5) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka.

e. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat penetapan kinerja individu;
- 2) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- 3) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu di level atasnya;
- 4) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
- 5) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
- 6) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu; dan
- 7) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja.

f. Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi pemerintah telah ditetapkan;
- 2) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi pemerintah telah diimplementasikan;

- 3) Adanya monitoring evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi; dan
- 4) Adanya pemberian sanksi dan imbalan (*reward*).

g. Pelaksanaan evaluasi jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Informasi faktor jabatan telah disusun;
- 2) Peta jabatan telah ditetapkan; dan
- 3) Kelas jabatan telah ditetapkan.

h. Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;
- 2) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai;
- 3) Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan; dan
- 4) Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM.

2. Penguatan Pengawasan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya kepatuhan teradap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
- b. Meingkatkan efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;
- c. Meingkatkan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;
- d. Menurunna tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;
- 2) Telah dilakukan *public campaign* ;
- 3) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
- 4) Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
- 5) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti; dan
- 6) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.

b. Penerapan SPIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat peraturan pimpinan organisasi tentang SPIP;
- b) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- c) Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi;
- d) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- e) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- f) Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern; dan
- g) Level maturitas SPI.

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
- b) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- c) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti; dan
- f) Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti.

d. *Whistle-Blowing System*

pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat *whistle-blowing system*;
- b) *whistle-blowing system* telah disosialisasikan;
- c) *whistle-blowing system* telah diimplementasikan;
- d) telah dilakukan evaluasi atas *whistle-blowing system*; dan
- e) hasil evaluasi atas *whistle-blowing system* telah ditindaklanjuti.

e. penanganan benturan kepentingan

pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) telah terdapat penanganan benturan kepentingan;
- b) penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan;
- c) penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan;
- d) telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- e) hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti.

f. pembangunan zona integritas

pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) telah dilakukan penancangan zona integritas;
- b) telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas ;

- c) telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- d) telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan; dan
- e) telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai “menuju WBK/WBBM”.

g. apara pengawasan intern pemerintah (APIP)

pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan;
- b) APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;
- c) APIP didukung dengan anggaran yang memadai;
- d) APIP berfokus pada *client* dan audit berbasis risiko; dan
- e) Indeks Internal Audit Capability Model (IACM).

## 7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- 1) Meningkatnya kinerja instansi pemerintah;
- 2) Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah; dan
- 3) Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator.

### a. Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- 2) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kerja; dan
- 3) Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.

### b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- 2) Apakah pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
- 3) Sistem pengukuran kinerja telah dirancang berbasis elektronik;
- 4) Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit; dan
- 5) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.

## 8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;

- b. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah; dan
- c. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
- 2) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
- 3) Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;
- 4) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan; dan
- 5) Dilakukan reviu dan perbaikan atas SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Telah dilakukan sosialisasi/ pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima (contoh: kode etik, estetika, capacity building, pelayanan prima);
- 2) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- 3) Telah terdapat sistem *reward/ punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- 4) Telah terdapat sarana layanan terpadu/ terintegrasi; dan
- 5) Terdapat inovasi pelayanan.

c. Pengelolaan Pengaduan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Terdapat media pengaduan layanan;
- 2) Terdapat SOP pengaduan pelayanan;
- 3) Terdapat unit yang mengelola pengaduan pelayanan;
- 4) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan; dan
- 5) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/ masukan.

d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;

- 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
  - 3) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.
- e. Pemanfaatan Teknologi Informasi
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
- a) Telah memiliki rencana penerapan teknologi informasi dalam pemberian layanan;
  - b) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan; dan
  - c) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

## B. Hasil

Sasaran reformasi birokrasi sebagaimana dituangkan dalam *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025* mencakup tiga aspek yaitu:

### 1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:

- a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal);
- b. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan instansi pemerintah.

### 2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kepada Masyarakat

Sasaran terwujudnya peningkatankualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal)

### 3. meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi

Sasaran meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi diukur melalui:

- a) Nilai akuntabilitas kinerja;
- b) Nilai kapasitas organisasi (survei internal).



BAB III  
TATA CARA DAN MEKANISME  
PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN  
REFORMASI BIROKRASI

A. Metodologi Penilaian mandiri

Metodologi yang digunakan untuk melakukan penilaian pada komponen pengungkit, adalah teknik "*criteria referenced test*" dengan cara menilai setiap komponen dengan indikator penilaian dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan untuk melakukan penilaian komponen hasil, antara lain menggunakan nilai akuntabilitas kinerja, nilai kapasitas organisasi (survei internal), nilai persepsi korupsi (survei eksternal), opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan.

Indikator penilaian tertuang dalam Lembar Kerja Penilaian (LKP) reformasi birokrasi.

Nilai akhir, kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim asesor.

B. Teknik Penilaian

Teknik penilaian pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik penilaian dapat dipilih untuk mendukung metode penilaian yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya penilaian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

C. Kertas Kerja Penilaian (KKP)

Pendokumentasian langkah penilaian dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali.

D. Pengorganisasian Dan Jadwal Pelaksanaan Penilaian Mandiri

Pengorganisasian penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah dilakukan oleh pimpinan instansi.

Hasil Penilaian Mandiri dilaporkan oleh pimpinan instansi kepada Kementerian PANRB.

E. Penilaian Mandiri atas Kemajuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah

1. Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah.

2. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam LKP.
- b. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
  - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) indikator.
  - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Komponen Pengungkit	60%	a. Manajemen perubahan (5%) b. Penataan peraturan perundang-undangan (5%) c. Penataan dan penguatan organisasi (6%) d. Penataan tatalaksana (5%) e. Penataan sistem manajemen SDM (15%) f. Penguatan Akuntabilitas (6%) g. Penguatan pengawasan (12%) h. Peningkatan kualitas pelayanan publik (6%)
2	Komponen Hasil	40%	a. Birokrasi bersih dan akuntabel (20%) b. Birokrasi yang efektif dan efisien (10%) c. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas (10%)
Total		100%	

- 3) Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
- 4) Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- 5) Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, asesor harus menggunakan professional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.

- 6) Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
- 7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - a) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal: sub-komponen Pengendalian Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab "Ya" ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
  - b) Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata;
  - c) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
- c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai	Interprestasi
		Angka	
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 (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	> 30 - 50	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar
7	D	> 0 - 30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar

- d. Setelah diperoleh nilai akhir (Indeks RB *unevaluated*), Panel asesor menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

F. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan

1. Penilaian mandiri merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, asesor harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang reformasi birokrasi, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah.
3. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian PANRB.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 9 Agustus 2018

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ASMAN ABNUR