



BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN
SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 86 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjaga mutu kinerja pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila untuk mencapai tujuan sebagaimana digariskan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, perlu dilaksanakan monitoring dan evaluasi program reformasi birokrasi di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Pedoman Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);
3. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 938);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);

Memperhatikan : Keputusan Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 82 Tahun 2020 tentang Peta Jalan Reformasi Birokrasi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila 2020-2024;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG PEDOMAN MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.
- PERTAMA : Menetapkan Pedoman Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) yang selanjutnya disebut Pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA menjadi acuan dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi BPIP.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Satuan Kerja BPIP.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 09 Juni 2022

Plt. SEKRETARIS UTAMA,



KARJONO

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 86 TAHUN 2022
TENTANG PEDOMAN MONITORING DAN
EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI
BIROKRASI BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI
PANCASILA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 sudah memasuki periode ketiga yaitu tahun 2020-2024. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di BPIP melalui sistem manajemen dan organisasi BPIP yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel serta pelayanan Pembinaan Ideologi Pancasila (PIP) yang berkualitas melalui penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), BPIP komitmen dan konsisten dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi BPIP secara terencana, sistematis, berkesinambungan, dan terpadu, BPIP telah menetapkan peta jalan reformasi birokrasi BPIP 2020-2024 (Peta Jalan) melalui Keputusan Kepala BPIP Nomor 82 Tahun 2020. Berdasarkan Peta Jalan telah ditetapkan tujuan reformasi birokrasi BPIP, yaitu “membangun sistem manajemen dan organisasi BPIP yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan PIP yang berkualitas melalui penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE).” Sedangkan sasaran reformasi birokrasi BPIP disesuaikan dengan sasaran pembangunan subsektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, yaitu:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
2. Birokrasi yang kapabel; dan
3. Pelayanan publik yang prima.

Ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut diyakini dapat menjadi pengungkit utama dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya, sebagaimana dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1
Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi BPIP 2020-2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Nilai evaluasi SAKIP	BB
	Nilai Reformasi Birokrasi	83
	Opini Laporan Keuangan	WTP
Birokrasi yang kapabel	Indeks Sistem Merit	0,81
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	100
	Predikat penilaian SPBE	Minimal Baik
Pelayanan publik yang prima	Indeks Kepuasan Masyarakat	90%

Untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan sasaran kinerja reformasi birokrasi, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dan hambatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan selanjutnya digunakan sebagai masukan dalam perbaikan keberlanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi BPIP.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan sebagai panduan bagi pimpinan unit kerja dan tim reformasi birokrasi dalam mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BPIP.

Pedoman ini bertujuan untuk menciptakan konsistensi dan keseragaman pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi adalah menilai perkembangan kemajuan capaian kinerja pada 8 (delapan) area perubahan.

BAB II

MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dilaksanakan untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan sasaran kinerja reformasi birokrasi, selain juga untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi sebagai bahan dalam rangka perbaikan untuk meningkatkan pencapaian kinerja reformasi birokrasi.

A. Mekanisme Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

1. Metodologi Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

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

Untuk melakukan penilaian komponen hasil, antara lain menggunakan hasil survei eksternal pelaksanaan reformasi birokrasi, ketercapaian kinerja instansi, dan informasi terkini terkait instansi. Kriteria penilaian tertuang dalam lembar kerja evaluasi (LKE) reformasi birokrasi.

2. Teknik Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

a. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi beberapa teknik tersebut; dan

b. Teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program, dan sebagainya.

3. Organisasi dan Jadwal Penilaian

Pengorganisasian monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi BPIP dilakukan oleh Biro Hukum dan Organisasi. Hasil penilaian dilaporkan kepada Sekretaris Utama selaku Ketua Tim Reformasi Birokrasi BPIP. Waktu pelaksanaan penilaian dilakukan dengan beberapa tahap.

4. Skema Penilaian dalam Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

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

- a. Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
- b. Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
- 1) Dalam melakukan penilaian terdapat 3 (tiga) variabel, yaitu:
 - (i) komponen;
 - (ii) subkomponen; dan
 - (iii) indikator.
 - 2) Setiap komponen dan subkomponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen	Bobot
I.	Pengungkit	40%		
	1. Aspek Pemenuhan	20 %	1. Manajemen Perubahan	2%
			2. Deregulasi Kebijakan	2%
			3. Penataan Organisasi	3%
			4. Penataan Tata Laksana	2.5%
			5. Penataan Manajemen SDM	3%
			6. Penguatan Akuntabilitas	2.5%
			7. Penguatan Pengawasan	2.5%
			8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2.5%
	2. Aspek Hasil Antara	10%	1. Kualitas Pengelolaan Arsip	1%
			2. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang	1%
			3. Kualitas Pengelolaan Keuangan	1%
			4. Kualitas Pengelolaan Aset	1%
			5. <i>Merit System</i>	1%
			6. ASN Profesional	1%
			7. Kualitas Perencanaan	1%
			8. Maturitas SPIP	1%
			9. Kapabilitas APIP	1%
			10. Tingkat	1%

			Kepatuhan Standar Pelayanan	
	3. Aspek Reform	30%	1. Manajemen Perubahan	3%
			2. Deregulasi Kebijakan	3%
			3. Penataan Organisasi	4.5%
			4. Penataan Tata Laksana	3.75%
			5. Penataan Manajemen SDM	4.5%
			6. Penguatan Akuntabilitas	3.75%
			7. Penguatan Pengawasan	3.75%
			8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3.75%
II.	Hasil	40%		
	1. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	1. Opini BPK	3%
			2. Nilai Akuntabilitas Kinerja	7%
	2. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)	10%
	3. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)	10%
	4. Kinerja Organisasi	10%	1. Capaian Kinerja	5%
			2. Kinerja Lainnya	2%
			3. Survei Internal Organisasi	3%
	TOTAL	100%		

- 3) Setiap subkomponen pada komponen pengungkit akan dibagi ke dalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan subkomponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan “ya/tidak”, “a/b/c”, “a/b/c/d/e”, atau numerik, sebagai berikut:

- a) Jawaban “ya/tidak” diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab “ya” atau “tidak”;
- b) Jawaban “a/b/c/d/e” dan “a/b/c” diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal; dan
- c) Jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.

Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1, sedangkan jawaban “Tidak” akan diberikan nilai 0.

- 4) Setiap subkomponen pada komponen hasil akan dibagi ke dalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan subkomponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
- 5) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, penyimpulan dilakukan sebagai berikut:
 - a) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap subkomponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misalnya subkomponen 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 subkomponen tersebut adalah $(3/10) \times 10 = 3$;
 - b) Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa subindikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
 - c) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai subkomponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan rentang nilai antara 0 s.d. 100.
- 6) Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 (dua) level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level BPIP dan level unit kerja eselon I.
- 7) Setiap unit kerja eselon I wajib melakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan kinerja reformasi birokrasi masing-masing yang dikoordinasikan oleh Biro Hukum dan Organisasi.
- c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari

masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi.

- d. Setelah diperoleh hasil akhir monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, hasil penilaian akan direviu oleh Biro Hukum dan Organisasi, yang selanjutnya akan digunakan oleh Tim Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi.

5. Tahap Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi dilaksanakan melalui aplikasi monitoring dan evaluasi yang dikoordinasikan oleh Biro Hukum dan Organisasi. Masing-masing perwakilan unit kerja eselon I akan diberikan *ID/Username* dengan kata sandi untuk dapat menggunakan aplikasi monitoring dan evaluasi.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dilaksanakan dengan rentang waktu sebagaimana tabel berikut:

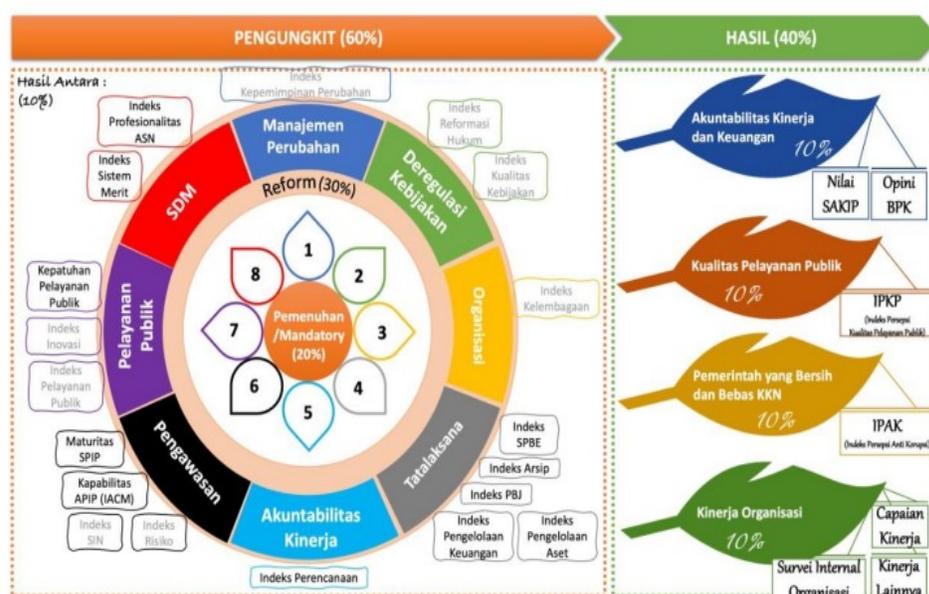
No	Tahap Kegiatan	Waktu	Pelaksana
1.	Penilaian untuk monitoring reformasi birokrasi unit kerja eselon I	Januari	Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja Eselon I
2.	Identifikasi dan pengumpulan <i>evidence</i> untuk monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi	Januari	Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja Eselon I
3.	Verifikasi dan Persetujuan Unit Kerja Eselon I	Januari	Eselon I
4.	Reviu dan verifikasi hasil monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi unit kerja eselon I	Februari	Biro Hukum dan Organisasi
5.	Revisi/konfirmasi/ melengkapi catatan dan <i>evidence</i> yang kurang	Februari	Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja Eselon I
6.	Tindak lanjut hasil reviu	Februari	Tim Reformasi

No	Tahap Kegiatan	Waktu	Pelaksana
.	dan verifikasi hasil monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi unit kerja eselon I		Birokrasi Unit Kerja Eselon I
7.	Penyampaian ke Biro Pengawasan Internal atau Tim Penilai Internal (TPI)	Februari	Biro Pengawasan Internal atau TPI
8.	Penyusunan Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Maret	Biro Hukum dan Organisasi

B. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

1. Model Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPIP

Model Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPIP yang digunakan dalam Pedoman ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam peraturan tersebut 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 ditetapkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024

merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel serta pelayanan publik yang prima.

a. Pengungkit

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

Komponen pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu Aspek Pemenuhan, Hasil Antara Area Perubahan, dan Aspek *Reform*. Kategori-kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, yaitu manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, organisasi, tata laksana, sumber daya manusia aparatur, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik.

1) Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir (*mindset*) dan cara kerja (*culture set*) individu aparatur sipil negara (ASN) menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- a) Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai BPIP dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
- b) Perubahan pola pikir dan budaya kerja BPIP yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
- c) Menurunnya resistensi terhadap perubahan; dan
- d) Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*) pada seluruh unit kerja di lingkungan BPIP.

Untuk mengukur pencapaian kondisi di atas, digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Aspek Pemenuhan
 - (1) Tim reformasi birokrasi;
 - (2) *Road map* reformasi birokrasi;
 - (3) Pemantauan dan evaluasi reformasi birokrasi; dan

(4) Perubahan, pola pikir, dan budaya kinerja.

b) Aspek Hasil Antara

Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c) Aspek *Reform*

Pada aspek *reform* pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

(1) Komitmen dalam Perubahan:

- (a) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di BPIP;
- (b) Perubahan yang dibuat agen perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen; dan
- (c) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (*reform*).

(2) Komitmen Pimpinan

- (a) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi yang dibuktikan dengan adanya target capaian reformasi yang jelas dalam dokumen perencanaan BPIP; dan
- (b) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi.

(3) Membangun Budaya Kerja

BPIP membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2) Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, BPIP diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program Deregulasi Kebijakan sebagai berikut:

- a) Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh BPIP;
- b) Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan BPIP; dan
- c) Menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha.

Untuk mengukur pencapaian program Deregulasi Kebijakan digunakan indikator-indikator:

- a) Aspek Pemenuhan
 - (1) Harmonisasi; dan
 - (2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

- b) Aspek Hasil Antara

Pada area Deregulasi Kebijakan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

- c) Aspek *Reform*

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- (1) Peran Kebijakan:

- (a) Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya;
- (b) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi; dan
- (c) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja.

- (2) Penyelesaian Kebijakan

Penyelesaian kebijakan sesuai dengan program legislasi nasional, Pemerintah Pusat, pemerintahan daerah, dan BPIP.

- 3) Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi BPIP secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi

dan tepat ukuran. Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi BPIP yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal BPIP;
- b) Meningkatnya kapasitas BPIP dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- c) Terciptanya desain organisasi BPIP yang mendukung kinerja; dan
- d) Berkurangnya jenjang organisasi BPIP dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Untuk mengukur pencapaian program Penataan dan Penguatan Organisasi digunakan indikator-indikator:

- a) Aspek Pemenuhan
 - (1) Penataan organisasi;
 - (2) Evaluasi kelembagaan; dan
 - (3) Tindak lanjut evaluasi.
- b) Aspek Hasil Antara

Pada area Penataan dan Penguatan Organisasi, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu
- c) Aspek *Reform*
 - (1) Organisasi Berbasis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien, dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.
 - (2) Penyederhanaan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah jumlah peta proses bisnis sudah ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.
 - (3) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

4) Penataan Tata Laksana

Penataan Tata Laksana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing unit kerja eselon I di lingkungan BPIP. Salah satu yang perlu diciptakan adalah dengan menerapkan SPBE yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi, dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di lingkungan BPIP;
- b) Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;
- c) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan di lingkungan BPIP; dan
- d) Meningkatnya kinerja BPIP.

Untuk mengukur pencapaian program Penataan Tata Laksana digunakan indikator-indikator:

- a) Aspek Pemenuhan
 - (1) Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP);
 - (2) SPBE; dan
 - (3) Keterbukaan informasi publik.
- b) Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan menggunakan lima indikator yang berasal dari 4 (empat) urusan, yaitu:

 - (1) Kualitas pengelolaan arsip, diukur dengan nilai hasil pengawasan kearsipan dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI);
 - (2) Kualitas pengelolaan pengadaan barang dan jasa, diukur dengan indeks tata kelola pengadaan barang dan jasa dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP);
 - (3) Kualitas pengelolaan keuangan, diukur dengan indeks pengelolaan keuangan dari Kementerian Keuangan;
 - (4) Kualitas pengelolaan aset, diukur dengan indeks pengelolaan aset dari Kementerian Keuangan.
- c) Aspek *Reform*

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

- (1) Peta proses bisnis mempengaruhi penyederhanaan jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;
 - (2) SPBE yang terintegrasi, meliputi:
 - (a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
 - (b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien; dan
 - (c) Predikat indeks SPBE.
 - (3) Transformasi digital memberikan nilai manfaat, meliputi:
 - (a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
 - (b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; dan
 - (c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.
- 5) Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur
- Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur BPIP yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi dan transparan serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:
- a) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur BPIP;
 - b) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur BPIP;
 - c) Meningkatnya disiplin SDM aparatur BPIP;
 - d) Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur BPIP; dan
 - e) Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur BPIP.

Untuk mengukur pencapaian program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur digunakan indikator-indikator:

a) Aspek Pemenuhan, meliputi:

- (1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- (2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN);
- (3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi;
- (4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka;
- (5) Penetapan kinerja individu;
- (6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;
- (7) Pelaksanaan evaluasi jabatan; dan
- (8) Sistem informasi kepegawaian.

b) Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu:

- (1) Sistem Merit (*Merit System*), diukur dengan indeks sistem merit dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); dan
- (2) ASN Profesional, diukur dengan indeks profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

c) Aspek *Reform*

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

(1) Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- (a) Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya; dan
- (b) Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan.

(2) Evaluasi Jabatan

Diukur dengan melihat apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang.

(3) Asesmen Pegawai

Diukur dengan melihat apakah hasil asesmen telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai.

(4) Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.

(5) Kebutuhan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru.

(6) Penyetaraan Jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan.

(7) Manajemen Talenta

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- (a) Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan; dan
- (b) Dilakukan penerapan manajemen talenta dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi.

6) Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan BPIP yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- a) Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;
- b) Meningkatnya kemampuan BPIP dalam mengelola kinerja organisasi;
- c) Meningkatnya kemampuan BPIP dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; dan
- d) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran BPIP.

Untuk mengukur pencapaian program Penguatan Pengawasan digunakan indikator-indikator:

- a) Aspek Pemenuhan
 - (1) Keterlibatan pimpinan; dan
 - (2) Pengelolaan akuntabilitas kinerja.

b) Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan indeks perencanaan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional.

c) Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

(1) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- (a) Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
- (b) Perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;
- (c) Perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
- (d) Persentase sasaran dengan capaian 100% (seratus persen) atau lebih;
- (e) Persentase anggaran yang berhasil di-*refocussing* untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi.

(2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.

(3) Pemberian Penghargaan (*Reward*) and Hukuman (*Punishment*)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring perjanjian kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward* and *punishment* bagi organisasi.

(4) Kerangka Logis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

7) Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) di lingkungan BPIP. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh BPIP;
- b) Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang di lingkungan BPIP; dan
- c) Meningkatkan sistem integritas di lingkungan BPIP dalam upaya pencegahan KKN.

Untuk mengukur pencapaian program Penguatan Pengawasan digunakan indikator-indikator:

- a) Aspek Pemenuhan, meliputi:

- (1) Gratifikasi;
- (2) Penerapan SPIP;
- (3) Pengaduan Masyarakat;
- (4) *Whistle-Blowing System*;
- (5) Penanganan Benturan Kepentingan;
- (6) Pembangunan Zona Integritas; dan
- (7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

- b) Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila penguatan pengawasan berjalan dengan baik di lingkungan BPIP adalah dengan melihat maturitas SPIP dan Indeks *Internal Audit Capability Model* (IACM) dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

- c) Aspek *Reform*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi jumlah:

- (1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN).

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- (a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
- (b) Jumlah yang harus melaporkan; dan
- (c) Jumlah yang sudah melaporkan.

- (2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- (a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
- (b) Jumlah yang harus melaporkan; dan
- (c) Jumlah yang sudah melaporkan.

(3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.

(4) Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

(5) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- (a) Komitmen pembangunan Zona Integritas (Akumulatif);
- (b) Pemetaan unit kerja untuk membangun Zona Integritas;
- (c) Jumlah Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dalam 1 (satu) tahun; dan
- (d) Jumlah Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dalam 1 (satu) tahun.

(6) Peran APIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- (a) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif; dan
- (b) APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.

8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik BPIP sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a) Meningkatnya kualitas pelayanan publik BPIP menjadi lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau;
- b) Meningkatnya jumlah unit pelayanan di lingkungan BPIP yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional; dan
- c) Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik BPIP.

Untuk mengukur pencapaian program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik digunakan indikator-indikator:

- a) Aspek Pemenuhan, meliputi:
 - (1) Standar Pelayanan;
 - (2) Budaya Pelayanan Prima;

- (3) Pengelolaan Pengaduan;
- (4) Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan; dan
- (5) Pemanfaatan Teknologi Informasi.

b) Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila peningkatan kualitas pelayanan publik BPIP berjalan dengan baik adalah dengan penilaian tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan publik berdasarkan Undang-Undang 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

c) Aspek *Reform*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

(1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada:

- (a) Kesesuaian persyaratan;
- (b) Kemudahan sistem, mekanisme, dan prosedur;
- (c) Kecepatan waktu penyelesaian;
- (d) Kejelasan biaya/tarif, gratis;
- (e) Kualitas produk spesifikasi jenis pelayanan;
- (f) Kompetensi pelaksana/ *web*;
- (g) Perilaku pelaksana/ *web*;
- (h) Kualitas sarana dan prasarana; dan
- (i) Penanganan pengaduan, saran, dan masukan.

(2) Upaya dan/atau inovasi pada perizinan/pelayanan telah dipermudah, dengan memenuhi kriteria:

- (a) Waktu lebih cepat;
- (b) Alur lebih pendek/singkat;
- (c) Terintegrasi dengan aplikasi.

(3) Penanganan pengaduan pelayanan

Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

b. Hasil

Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh BPIP dalam mewujudkan sasaran reformasi birokrasi. Berdasarkan model Pengungkit-Hasil, yang menjadi bagian dari Komponen Hasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan, dengan 2 (dua) indikator yaitu:
 - a) Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK); dan
 - b) Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP).
- 2) Kualitas Pelayanan Publik, dengan 1 (satu) indikator yaitu indeks persepsi kualitas pelayanan (IPKP).
- 3) Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN, dengan 1 (satu) indikator yaitu indeks persepsi anti korupsi (IPAK).
- 4) Kinerja Organisasi, dengan 3 (tiga) indikator yaitu:
 - a) Capaian Kinerja BPIP;
 - b) Capaian Kinerja Lainnya; dan
 - c) Survei Internal Organisasi.

BAB III
PELAPORAN MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI

Pelaporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi BPIP yang dikoordinasikan oleh Biro Hukum dan Organisasi. Pelaporan dilakukan pada bulan Juni setiap tahun. Laporan tersebut digunakan sebagai bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi BPIP serta pemberian rekomendasi perbaikan pelaksanaan dalam rangka pencapaian target reformasi birokrasi BPIP sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam rencana aksi. Adapun sistematika laporan meliputi:

- a. Bab I Pendahuluan
 1. Latar Belakang
 2. Maksud dan Tujuan
 3. Tim Reformasi Birokrasi
- b. Bab II Perencanaan Kinerja
 1. Indikator Program Area Perubahan
 2. Rencana Aksi Pokja
- c. Bab III Akuntabilitas Kinerja
 1. Capaian Kinerja Pengungkit
 2. Capaian Kinerja Hasil
- d. Bab IV Penutup

BAB IV PENUTUP

Pedoman ini disusun sebagai panduan bagi Tim Reformasi Birokrasi BPIP dan Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BPIP. Diharapkan dengan adanya pedoman ini monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi BPIP dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 09 Juni 2022

Plt. SEKRETARIS UTAMA,



KARJONO