PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa Peraturan Menteri Sosial Nomor 8A Tahun 2012 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial Tahun 2010–2014 sudah tidak dapat mengakomodasi kebutuhan Kementerian Sosial, sehingga perlu diganti;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Sosial tentang Road Map Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Sosial Tahun 2015-2019;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
4. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional Periode Tahun 2015-2019;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015–2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
6. Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1845);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL TAHUN 2015 – 2019.

Pasal 1

Road Map Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial Tahun 2015-2019 merupakan acuan untuk pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial.

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial Tahun 2015-2019 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Sosial Nomor 8A Tahun 2012 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial Tahun 2010-2014, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 4

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 1 Desember 2016

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 6 Desember 2016

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

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016 NOMOR 1861

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL TAHUN 2015-2019.

BAB I
PENGUATAN REFORMASI BIROKRASI

Pembangunan Nasional merupakan rangkaian upaya perubahan yang berkesinambungan serta meliputi berbagai aspek dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya penyelenggaraan kesejahteraan sosial utamanya di bidang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial yang berkeadilan, berkelanjutan, dan memberdayakan bagi penduduk miskin dan rentan. Penyelenggaraan Kesejahteraan sosial merupakan elemen penting dalam strategi kebijakan sosial untuk menurunkan tingkat kemiskinan dan memperkecil kesenjangan multidimensional.

Penyelenggaraan Kesejahteraan sosial dalam arti luas mencakup seluruh tindakan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, pihak swasta, maupun penduduk, guna melindungi dan memenuhi kebutuhan dasar, terutama kelompok miskin dan rentan dalam menghadapi kehidupan yang penuh resiko, sehingga mampu meningkatkan status sosial, kesetaraan gender dan hak-hak mereka. Dalam tataran paraktis perlindungan sosial merupakan semua tindakan yang dilakukan untuk melindungi warga negara khususnya penduduk miskin dan rentan agar dapat bertahan dari resiko-resiko kehidupan yang tidak pasti sehingga tidak lebih miskin dan dapat memperbaiki kondisi sosial menjadi lebih baik.

Kebijakan tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan sosial dan penanggulangan kemiskinan telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) Negara RI 1945. Salah satunya telah dirumuskan bahwa penduduk miskin dan rentan harus diberdayakan sesuai martabat dan asas kemanusiaan. Kondisi ini berarti bahwa tidak boleh ada penduduk Indonesia yang tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar minimumnya untuk hidup sejahtera. Pembukaan UUD Negara RI 1945 menyebutkan “... membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa

Indonesia..., untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial..." Selanjutnya Pasal 34 UUD Negara RI 1945 menyatakan bahwa fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara, maka negara wajib mengembangkan sistem perlindungan sosial yang bersifat nasional, komprehemsif, dan mensejahterakan rakyat.

Upaya menciptakan Penyelenggaraan Kesejahteraan sosial perlu dilakukan sampai tingkat operasional sehingga seluruh penduduk dapat mencapai tingkat kesejahteraan yang layak dan mampu mengatasi segala risiko sosial ekonomi yang dihadapinya secara finansial dan atas kemampuannya sendiri. Untuk itu upaya terpadu, terintergasi dan lintas sektor harus disiapkan, dimulai dari penciptaan perangkat hukum, perencanaan strategis, koordinasi pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan sistem perlindungan sosial yang kuat.

Agenda pembangunan bidang Kesejahteraan sosial untuk periode Tahun 2015-2019 dituangkan dalam Renstra Kementerian Sosial Tahun 2015-2019 yang merupakan penjabaran dari RPJMN Tahun 2015-2019. Renstra Kementerian Sosial Tahun 2015-2019, yang menjadi dasar pijakan penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial, memuat substansi pengembangan sistem Penyelenggaraan Kesejahteraan sosial yang mapan, komprehensif, berkesinambungan dan merupakan perpaduan sinergis antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah serta antarsektoral untuk meringankan dampak kemiskinan dan kemelaratan yang dituangkan dalam penjelasan tentang kondisi umum, potensi dan permasalahan, visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja (sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan) serta kerangka pendanaan pembangunan bidang perlindungan sosial.

Upaya pembangunan kesejahteraan sosial di berbagai sektor telah meningkatkan peran serta penduduk dalam pembangunan. Dalam RPJMN II melalui berbagai program, penyelenggaraan kesejahteraan sosial mendapat porsi yang semakin baik terutama yang berkaitan dengan; anak, disabilitas, lanjut usia dan pengurangan penduduk makin dan rentan, meskipun sumberdaya yang diberikan masih belum sesuai dengan permasalahan yang dihadapi.

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dilaksanakan melalui program dan kegiatan pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial dan penanggulangan kemiskinan, serta perlindungan dan jaminan sosial telah memberikan dampak yang signifikan terhadap percepatan pengurangan kemiskinan. Kementerian Sosial dengan kebijakan yang diambil pada RPJMN II telah melakukan berbagai program dan kegiatan yang langsung bersentuhan dengan penduduk dan kelembagaan sosial. Peningkatan partisipasi keluarga, penduduk dan kelembagaan sosial semakin mendorong berkembangnya keterlibatan para pihak secara lebih nyata, lebih dinamis, dan lebih bertanggung jawab.

Secara filosofis, inti dari tugas dan fungsi Kementerian Sosial terfokus pada upaya "Mempengaruhi orang dengan semangat membantu masyarakat untuk menolong diri mereka sendiri (masyarakat)" yang didukung oleh nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial. Dengan kata lain, nilai kepahlawanan, keperintisan dan semangat nilai kesetiakawanan sosial menjadi modal dan gerak dasar dalam penyelenggraan kesejahteraan sosial yang partisipatif, mandiri dan berkelanjutan dalam kerangka menuju masyarakat sejahtera. Gerak dasar ini harus dapat memberikan perubahan perilaku bagi masyarakat yang diawali dengan perubahan pola pikir dan paradigma. Sejatinya, setiap upaya penyelenggaraan kesejahteraan sosial harus dapat memberikan perubahan mendasar terhadap perubahan perilaku penerima layanan atau merubah dari ketidakmampuan (*powerlessness*) menjadi memiliki kemampuan (*powerfull*).

Upaya-upaya tersebut sejalan dengan UUD Negara RI Tahun 1945 yang diperkuat dengan Undang-undang Kesejahteraan Sosial dan Undang-undang Penanganan Fakir Miskin, yang selanjutnya diperkuat dengan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial dan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Upaya Penanganan Kemiskinan Melalui Pendekatan Wilayah serta UU Pemerintahan Daerah. Melalui amanat konstitusional tersebut, diharapkan akan berimplikasi positif pada kesejahteraan sosial penduduk. Dengan kata lain, Kementerian Sosial memberikan harapan dan perubahan bagi penduduk yang masuk dalam kelompok PMKS, untuk menjadi individu, keluarga dan masyarakat yang mandiri baik secara sosial dan ekonomi yang ditandai dengan meningkatnya kesejahteraan sosial.

Esensi dari kata sejahtera atau Indonesia sejahtera memberikan indikasi bahwa: (i) tidak ada seorang warga negara yang tidak mampu memenuhi kebutuhan dasarnya, (ii) tidak seorang pun warga negara yang tidak memperoleh hak dasarnya, dan (iii) tidak seorang pun warga negara yang memiliki resiko dan/atau miskin dan rentan yang tidak mendapat jaminan dan perlindungan dari negara, serta (iv) tidak seorang pun warga negara yang tidak mempunyai peluang untuk melakukan investasi dan berfungsi sosial dalam rangka memperbaiki kondisi sosial yang lebih baik. Dengan kata lain jika melihat dari penjelasan paragraf di atas jelas bahwa keberadaan negara dan pemerintah sesuai amanat konstitusional adalah bagaimana mengatasi masalah kemiskinan yang terjadi pada 40% (empat puluh persen) penduduk berpenghasilan rendah dan miskin.

Kemiskinan secara eksplisit adalah sebagai fenomena, yakni hanya akan dilihat bagaimana upaya penduduk dalam memenuhi kebutuhan, dan sampai sejauh mana upaya tersebut mampu meraih apa yang diinginkan. Jika pemikiran tersebut yang dibangun dan dikembangkan maka program penanggulangan kemiskinan tidak akan mampu memecahkan masalah kemiskinan yang sebenarnya dan kesenjangan antara penduduk paling miskin dengan paling kaya sulit dikurangi. Sebab, program yang ada hanya diarahkan untuk pemberian bantuan (asistensi) kepada penduduk untuk memenuhi kebutuhan yang akan berdampak negatif jika bantuan dihentikan, dan bukan untuk membantu dalam memecahkan inti permasalahan.

Akhir-akhir ini banyak program yang dilucurkan oleh pemerintah untuk melakukan pengentasan kemiskinan hanya berfokus pada bagaimana kemampuan penduduk dalam memenuhi kebutuhannya, melalui usaha meningkatkan kemampuan secara bertahap. Dengan demikian arah pemikiran ini terlalu dangkal dan tidak menyentuh pada taraf yang mengakar dan hakiki (Safrimiradj.*wordpress.com*:2012). Jika program yang ada tidak mampu mengangkat dan mengatasi kemiskinan maka diperlukan formulasi baru yang lebih mengarah pada perubahan individu, keluarga dan penduduk, bukan hanya pada bagaimana "kemampuan" dalam memenuhi kebutuhan melalui akses bantuan, tetapi lebih pada bagaimana membangun kesadaran untuk menjadikan penyelenggaraan kesejahteraan sosial sebagai media membangun kemandirian dan akses untuk keluar dari kriteria penyandang masalah kesejahteraan sosial dan atau kemiskinan.

Ditetapkannya Visi dan Misi Presiden serta agenda pembangunan pemerintah yang dikemas dalam Nawacita dengan menekankan perubahan

mendasar pada pola perilaku/mental dan penataan program bantuan sosial (asistensi), memperjelas bahwa masalah nilai dan perilaku menjadi persoalan mendasar dalam setiap penyelenggaraan pembangunan. Setiap program asistensi sosial harus mampu memberikan perubahan bagi penerima layanan. Karena itu, menjadi hal yang sangat penting setiap penyelenggaraan kesejahteraan sosial merujuk pada Visi, Misi, dan Nawacita yang dilandasi oleh semangat kesetiakawanan sosial, kepahlawanan dan keperintisan dalam kerangka perubahan mental menuju kondisi kesejahteraan sosial yang lebih baik.

Kementerian Sosial sebagai pilar pemerintah memiliki peran strategis untuk mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial bahwa Kementerian Sosial mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang sosial dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Tugas dan fungsi tersebut ditetapkan melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial. Dengan demikian, peran dan fungsi Kementerian sosial adalah dalam rangka mewujudkan Visi Misi Presiden terutama di bidang sosial. Karena itu Visi Kementerian Sosial selama 5 tahun kedepan (2015-2019) akan mengemban visi pembangunan nasional (Visi Presiden) tahun 2015-2019.

Visi Kementerian Sosial:

"*Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Nilai dan Semangat Gotong Royong*"

Bangsa yang berdaulat dan mandiri adalah bangsa yang mampu mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang telah maju dengan mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri. Sementara kemandirian suatu bangsa tercermin pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan kemajuan pembangunannya dalam kerangka kesejahteraan penduduk; kemandirian aparatur pemerintah dan aparat penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; kemampuan memenuhi kebutuhan pokok yang disertai dengan keunggulan dalam inovasi, kreativitas, integritas dan etos kerja sumber daya manusia; kemampuan untuk melindungi setiap warga negara dari ketidakberdayaan dan kerentanan. Kemandirian dalam kebudayaan harus

dicerminkan dalam setiap kehidupan, baik hukum, ekonomi, politik, sosial budaya maupun pertahanan keamanan.

Visi besar tersebut diharapkan dapat menjawab tantangan pembangunan yang semakin kompleks. Sebab visi ini tidak hanya menjadikan pembangunan ekonomi sebagai fokus utama, tetapi pembangunan seluruh sendi-sendi kehidupan berbangsa, dimana pembangunan manusia yang mandiri dan berkepribadian sebagai fondasi utama. Ditetapkannya Visi Pemerintahan 2015-2019 yang menekankan pada: berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, merupakan kondisi yang sejalan dengan filosofis Kementerian Sosial dalam mewujudkan kondisi sejahtera. Kata sejahtera sebagaimana amanat UU Kesejahteraan Sosial adalah terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya..

Jika kata “hidup layak, mampu mengembangkan diri, dan melaksanakan fungsi sosialnya” dimaknai sama dengan kata berdaulat, mandiri dan berkepribadian dalam konteks individu, keluarga dan penduduk, maka Visi Pemerintah sejalan dengan konsepsi kesejahteraan sosial. Dengan demikian, kesejahteraan bisa dimaknai sebagai keadaan dimana kedaulatan, kemandirian dan kepribadian setiap warga negara dan penduduk dalam kondisi sejahtera fisik, material dan sosial. Sebab kesejahteraan yang sejati hanya bisa dicapai dengan kedaulatan, kemandirian dan kepribadian yang dimiliki bangsa Indonesia. Di sisi lain, kedaulatan, kemandirian dan kepribadian itu sendiri akan terwujud apabila kesejahteraan penduduk dapat ditingkatkan

Oleh karena itu, kata berdaulat dan mandiri yang dilandasi gotong royong harus menjadi *mainstream* dari penyelenggaraan kesejahteraan sosial 2015-2019. Semangat kesetiakawanan sosial, keinginan untuk berbagi, kebersamaan, kekeluargaan, kepedulian, kepahlawanan dan keperintisan yang merupakan implementasi dari nilai gotong royong seyogyanya dapat menginspirasi kembali semangat membangun keadilan sosial, dan kesejahteraan sosial, khususnya dalam membantu penduduk miskin dan rentan keluar dari kesulitan yang dihadapi.

Upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi pembangunan nasional (2015-2019) yang juga digunakan sebagai Visi Kementerian Sosial dilaksanakan melalui 7 misi pembangunan nasional yaitu:

1. mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan keperibadian Indonesia sebagai nergara kepulauan;
2. mewujudkan penduduk maju, berkeseimbangan dan dan demokratis berlandaskan negara hukum;
3. mewujudkan politik luar negeri yang bebas aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim;
4. mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera;
5. mewujudkan bangsa yang berdaya saing;
6. mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional; dan
7. mewujudkan penduduk yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Sebagai kementerian yang mengurusi bidang sosial, Kementerian Sosial RI dalam 5 tahun kedepan (2015-2019) akan melaksanakan 3 (tiga) dari 7 (tujuh) misi pemerintah, yaitu: **pertama,** misi keempat; ***"****Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera"*, **kedua,** misi kelima; "*Mewujudkan bangsa yang berdaya saing"*, dan **ketiga,** misi ketujuh; "*Mewujudkan penduduk yang berkepribadian dalam kebudayaan*". Peran dan fungsi Kementerian sosial akan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup dan daya saing penduduk terutama kelompok miskin dan rentan, penyandang disabilitas, lanjut usia serta kelompok marginal lainnya. Hal ini dilandasi dengan semangat kegotong-royongan dan kesetiakawanan sosial yang merupakan kepribadian bangsa Indonesia yang telah ada sejak lama.

Untuk mewujudkan Visi-Misi pembangunan nasional tersebut, pemerintah menetapkan 9 (sembilan) agenda pembangunan yang menjadi prioritas utama selama lima tahun ke depan. Sembilan agenda prioritas itu disebut Nawacita, yaitu:

1. menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara;
2. mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya;

3. membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan;
4. memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
5. meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.
7. mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi dan domestik.
8. melakukan revolusi karakter bangsa melalui penataan kembali kurikulum pendidikan nasional.
9. memperteguh Kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia melalui penguatan kebhinekaan dan menciptakan ruang dialog

Untuk mengoptimalkan tugas, peran dan fungsi Kementerian Sosial dalam mewujudkan agenda strategis dalam RPJMN II sekaligus mengaktualisasikan visi pembangunan nasional yang diformulasikan dalam Nawacita dimaksud maka diperlukan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial.

BAB II
PENCAPAIAN DAN ISU STRATEGIS

A. KEMAJUAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai langkah strategis, reformasi birokrasi bertujuan melakukan perubahan untuk menciptakan aparatur negara yang lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Salah satu arah kerangka kebijakan pembangunan kesejahteraan sosial dalam jangka menengah yang dapat dilakukan Kementerian Sosial adalah untuk mendukung terciptanya reformasi birokrasi menuju tata pemerintah yang baik (*Good Governance*) dilakukan dengan menciptakan dan memperkuat koordinasi, sinergitas dan keterpaduan baik dalam lingkup Kementerian Sosial dan instansi terkait lainnya mencegah terjadinya inefisiensi penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Tantangan untuk terus menciptakan dan memantapkan pembangunan kesejahteraan sosial yang terintegrasi, terpadu, efektif, efisien, akuntabel dan memberikan manfaat yang signifikan terhadap masyarakat adalah dengan meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM pada berbagai level dan tingkatan organisasi di dilingkungan Kementerian Sosial.

Sesuai dengan potensi Kementerian Sosial yang sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, Kementerian Sosial telah melakukan penataan, baik menyangkut pelaksanaan tugas koordinasi, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi, penyelenggaraan kesejahteraan sosial melalui Pelindungan dan Jaminan Sosial, Rehabilitasi Sosial, Pemberdayaan Sosial dan Penangggulangan Kemiskinan didukung oleh upaya peningkatan sumber daya manusia melalui Pendidikan, Penelitian dan Penyuluhan Sosial serta peningkatan pengawasan untuk menghasilkan kinerja Kementerian Sosial yang lebih baik sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Reformasi birokrasi diawali dengan komitmen Kementerian Sosial dalam proses perwujudan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial Tahun 2010-2014 disusun sebagai wujud komitmen

Kementerian Sosial dalam melaksanakan reformasi birokrasi sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 khususnya dalam mendukung visi "Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia" melalui pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis.

Pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Secara substansial reformasi birokrasi telah mulai dilaksanakan sejak tahun 2009. Sejalan diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, Kementerian Sosial telah berupaya menyusun rencana program dan kegiatan reformasi birokrasi sesuai dengan pedoman tersebut.

Pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial pada periode Tahun 2010-2014 yang menjadi pijakan keberlanjutan perubahan pada 8 (delapan) area tersebut, dijabarkan melalui implementasi 9 (sembilan) program reformasi birokrasi pada tabel berikut :

Tabel 5

Capaian Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi 2010-2014

No	Program dan kegiatan RB		Tingkat Penyelesaian
1.	Manajemen Perubahan		
	a.	Pembentukan Tim Manajemen Perubahan	1) Telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial 2) Telah membentuk Tim Manajemen Perubahan dan Satuan Tugas Agen Perubahan di lingkungan Kementerian Sosial

	b.	Penyusunan Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi Komunikasi	1) Finalisasi Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi Komunikasi 2) Pelaksanaan *quickwins* reformasi birokrasi Kementerian Sosial yaitu : a) Pembangunan dan pengembangan *e-recruitment* SDM Kesejahteraan Sosial b) Sistem rujukan nasional bagi Penyandang Disabilitas pada Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Temanggung. c) Penyelenggaraan izin undian gratis berhadiah yang transparan dan tepat waktu berbasis teknologi informasi. 3) Tersedianya Road Map Kementerian Sosial Tahun 2010-2014
	c.	Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan dalam rangka Reformasi Birokrasi	1) Sosialisasi telah dilakukan pada pegawai baik struktural maupun fungsional di seluruh Unit Kerja

			2)	Internalisasi program Reformasi Birokrasi yang dihadiri oleh menteri dan pejabat eselon I.
2	Penataan Perundang-undangan			
	a.	Identifikasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan/ diterbitkan oleh Kementerian Sosial	Telah diidentifikasi Peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Menteri Sosial sesuai dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 18 Tahun 2012 tentang Penataan Peratuan Perundang-Undangan Bidang Kesejahteraan Sosial yang akan disusun tahun 2011-2014	
	b.	Tersedianya peta perundang-undangan yang tidak harmonis atau tidak sinkron di lingkungan Kementerian Sosial	Telah dipetakannya Peraturan perundang-undangan yang perlu dilakukan harmonisasi sesuai dengan Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 11 Tahun 2012 tentang Peta Peraturan Perundang-undangan Bidang Kesejahteraan Sosial yang perlu diharmonisasikan Tahun 2011-2014	
	c.	Penataan berbagai peraturan perundang-undangan yang diterbitkan Kementerian	Telah ditatanya regulasi dan deregulasi peraturan perundang-undangan di lingkungan Kementerian Sosial sesuai dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 12 Tahun 12 Tahun 2012 tentang Identifikasi Peraturan Perundang-undangan Kementerian Sosial yang Telah Diterbitkan.	

3.	Penguatan dan Penataan Organisasi		
	a.	Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Sosial	Telah ditatanya tugas dan fungsi yang tepat fungsi dan tepat ukuran yang telah ditetapkan dalam : 1) Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial. 2) Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 106 Tahun 2011 tentang Panti Sosial di lingkungan Kementerian Sosial 3) Keputusan Menteri Sosial Nomor 27/HUK/2013 tentang Uraian Tugas Jabatan Fungsional Umum
	b.	Penguatan Unit Kerja yang Menangani Organisasi, Tatalaksana, Pelayanan Publik, Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan	Telah dilakukan penguatan terhadap: 1) Unit Kerja, Tata Laksana, Kepegawaian tertuang dalam Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial RI. 2) Unit Kerja pelayanan Publik tertuang dalam: Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 106 tahun 2010 tentang Panti Sosial di Lingkungan Kementerian Sosial.

4.	Penataan Tatalaksana		
	a.	Penyusunan SOP penyelenggaraan Tugas dan Fungsi	Telah disusunnya : 1) Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) di lingkungan 2) Standar Operasional Prosedur di lingkungan Kementerian Sosial RI
	b.	Pembangunan atau Pengembangan *e-government*	Pengembangan *e-government* di Kementerian Sosial, antara lain: 1) website Kementerian sebagai portal Kementerian Sosial http://www.kemsos.go.id 2) pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui http://cpns.kemsos.go.id 3) aplikasi sistem database pegawai melalui http://simpeg.kemsos.go.id 4) informasi kegiatan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dan penanggulangan bencana melalui http://tagana.kemsos.go.id 5) aplikasi sistem administrasi permohonan izin Undian Gratis Berhadiah (UGB) dan Pengumpulan Uang dan Barang (PUB) melalui http://ppsdbs.kemsos.go.id/SIAP

			6) informasi yang berhubungan dengan izin PUB, permohonan undian berhadiah dan pengumpulan, pengelolaan Sumber Dana bantuan Sosial melalui http://simppsdbs.kemsos.go.id 7) sistem informasi manajemen Program Keluarga Harapan (PKH) yang meliputi informasi tentang proses pembayaran, verifikasi, update data PKH melalui http://pkh.kemsos.go.id 8) pengaduan masyarakat online melalui http://dumasonline.kemsos.go.id dan http://wbs.kemsos.go.id 9) sistem informasi kesejahteraan sosial melalui http://siks.kemsos.go.id 10) sistem Pendaftaran online Penerimaan Mahasiswa STKS Bandung melalui http://www.stks.ac.id 11) pelayanan informasi publik tentang Kementerian Sosial melalui http://ppid.kemsos.go.id 13) pelayanan sertifikasi jabatan fungsional pekerja sosial dan penyuluh sosial melalui http://p4s.kemsos.go.id

			14) pelayanan hasil penelitian melalui http://puslit.kemsos.go.id 15) sistem pelaporan pendampingan subsidi raskin oleh TKSK melalui http://survey.kemsos.go.id
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur		
	a.	Penataan sistem rekrutmen pegawai	Telah tertatanya: 1) sistem rekrutmen yang terbuka, transparan, akuntabel dan berbasis kompetensi 2) perhitungan kebutuhan pegawai Kementerian Sosial 5 (lima) tahun ke depan berdasarkan analisa beban kerja 3) dokumen redistribusi pegawai berdasarkan analisa beban kerja
	b.	Analisa jabatan	Telah disusunnya: 1) pedoman analisa jabatan di lingkungan Kementerian Sosial 2) pedoman analisis beban kerja di lingkungan Kementerian Sosial 3) tim kerja penyusunan dokumen analisa jabatan dan formasi jabatan Kementerian Sosial

	c.	Evaluasi jabatan	Telah disusunnya: 1) pedoman evaluasi jabatan 2) dokumen peta jabatan 3) nilai dan kelas jabatan 4) kelas dan nilai jabatan 5) Petunjuk pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja pegawai 6) uraian tugas jabatan fungsional umum 7) pedoman teknis evaluasi mandiri SDM aparatur
	d.	Penyusunan standar kompetensi jabatan	Telah disusunnya: 1) standar kompetensi jabatan struktural; 2) draft standar kompetensi jabatan; fungsional tertentu dan fungsional umum
	e.	Asesmen Individu berdasarkan kompetensi	Telah dilaksanakannya: 1) asesmen Individu berdasarkan kompetensi; 2) asesmen individu jabatan fungsional auditor; 3) penyusunan pedoman asesmen individu dan uji coba instrument
	f	Penerapan sistem penilaian kinerja individu	Telah diterapkannya: 1) Sistem Penilaian Kinerja PNS; 2) Sistem Penilaian Prestasi Kerja PNS (pengganti DP3).
	g	Pembangunan/pengembangan sistem database pegawai	Telah dikembangkannya: 1) sistem informasi manajemen kepegawaian melalui aplikasi http://simpeg.kemsos.go.id

			2) integrasi sistem pelayanan kepegawaian (SAPK) Kementerian Sosial dengan BKN 3) penambahan fitur form LHKPN dalam aplikasi simpeg.
	h.	Pengembangan pendidikan dan pelatihan	Telah dikembangkannya: 1) sistem pendidikan dan pelatihan pegawai. 2) program pendidikan dan pelatihan unggulan. 3) program penelitian dan pengembangan unggulan.
6.	Pengawasan		
	a.	Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Telah diterapkan: 1) sosialisasi dan pelatihan SPIP 2) penyelenggaraan SPIP 3) sistem pelaporan dan pelanggaran WBS 4) Grand Design penyelenggaraan SPIP 5) pengendalian gratifikasi 6) pedoman penanganan konflik kepentingan 7) identifikasi resiko pada beberapa unit kerja eselon I 8) Penilaian Inisiatif Anti Korupsi (PIAK)

	b.	Peningkatan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai *quality assurance* dan konsultan	Telah ditingkatkan: 1) asistensi pengawasan oleh Inspektorat Jenderal. 2) zona integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). 3) pelatihan manajemen resiko terhadap para pejabat sampai setingkat eselon III. 4) pendampingan penyusunan laporan keuangan, SAKIP, program, pengadaan barang dan jasa. 5) review RKAKL dan laporan keuangan oleh Inspektorat Jenderal. 6) evaluasi SAKIP dan Evaluasi Satket WBK oleh Inspektorat Jenderal.
	c.	Penguatan Pengawasan Inpres 05 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi	Telah dilakukan pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara.
7	Penguatan Akuntabilitas		
	a.	Penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Telah dilakukan: 1) penyusunan LAKIP 2) evaluasi akuntabilitas kinerja
	b.	Pengembangan sistem manajemen kinerja organisasi	Telah dilakukan: 1) pengembangan sistem manajemen kinerja organisasi 2) penerbitan petunjuk pelaksanaan evaluasi LAKIP 3) penerbitanpedoman penyusunan rencana kinerja tahunan, penetapan kinerja, rencana aksi dan laporan akuntabilitas kinerja

	c.	Penyusunan indikator Kinerja	Telah disusun IKU pada semua unit.
8.	Peningkatan Pelayanan Publik		
	a.	Penerapan standar pelayanan pada unit kerja	Telah dilakukan penerapan: 1) pedoman pelayanan publik di lingkungan Kementerian Sosial 2) standar pelayanan dalam pelayanan publik bidang kesejahteraan sosial
	b.	Penerapan standar pelayanan minimal (SPM) Kab/kota	penerapan standar pelayanan minimal kabupaten kota.
	c.	Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan public	Tersedianya : 1) mekanisme pengaduan masyarakat 2) unit pelayanan publik 3) hasil survey Indek Kepuasan Masyarakat
	d.	Progress Peningkatan Pelayanan Publik di Kementerian Sosial	Telah dilaksanakan: 1) inovasi pelayanan publik pada Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita “Kartini” Temanggung 2) evaluasi terhadap pemeringkatan kinerja di beberapa unit pelayanan publik oleh Ombudsman
9.	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan		
	a.	Monitoring setiap triwulan	Telah dilakukan: 1) monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2) pembentukan tim assesor untuk melakukan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi

			3) penyusunan pedoman instrumen pemantauan, evaluasi dan pelaporan
	b.	Evaluasi Setiap Tahun	Tersedianya hasil penilaian kesiapan Reforamsi Birokrasi
	c.	Evaluasi Menyeluruh	Tersedianya hasil evaluasi menyeluruh pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan matrik Capaian Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial 2010-2014 telah dinilai oleh Kementerian PAN dan RB sebagai berikut :

No	Komponen Penilaian	Nilai Maks	Nilai 2014	Nilai 2015	
1	Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	20,00	9,11	14,06	70,30
2.	Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	10,00	2,50	8,63	86,30
3.	Kualitas pelayanan publik	10,00	0,00	7,78	77,80
Sub total komponen Hasil		40,00	11,61	30,46	76,15
Indeks Reformasi Birokrasi		100,00	42,03	68,05	68,05

B. TANTANGAN DAN PERMASALAHAN

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2010 - 2014 masih menyisakan berbagai tantangan ke depan yang secara bertahap dan terus menerus harus diperbaiki. Beberapa permasalahan strategis yang masih harus diperbaiki melalui pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya :

1. peningkatan kapasitas pegawai berdasarkan pada *gap* kompetensi serta menyusun rencana pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara bekelanjutan;
2. menerapkan penilaian kinerja individu yang sesuai dengan kinerja organisasi pada seluruh formasi jabatan dan menetapkan hasil pengukuran kinerja individu sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment;*

3. melaksanakan promosi dan seleksi jabatan secara terbuka;
4. melakukan identifikasi resiko dan menyusun rencana tindak pengendalian atas kegiatan utama Kementerian; dan
5. mengevaluasi efektivitas jenis-jenis pelayanan yang diberikan Kementerian Sosial serta urgensinya dengan kebutuhan.

BAB III
ARAH PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Arah Kebijakan Kementerian Sosial tahun 2015 - 2019

Agenda prioritas pembangunan yang terkait dengan kementerian sosial dalam Nawacita selama lima tahun kedepan (2015-2019) diantaranya adalah:

Pertama, Nawacita nomor 3 (tiga) *"Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan"*. Selain pembangunan ekonomi dan kesejahteraan itu sendiri, masalah kesenjangan baik antar kelompok maupun antar daerah, merupakan salah satu persoalan yang harus dipecahkan. Fakta bahwa deerah perdesaan, perbatasan dan daerah tertinggal merupakan pusat-pusat kemiskinan, kerentanan dan keterpencilan adalah hal yang tak terbantahkan. Meski tidak bisa pula dipungkiri bahwa penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) juga banyak yang tinggal di daerah perkotaan atau daerah yang lebih maju. Karena itu situasi ini tak bisa dilihat sebagai dikotomi semata; antara desa-kota, daerah tertinggal/terpencil dengan daerah maju/modern. Tetapi harus dilihat dalam persfektif yang utuh yakni sebagai afirmasi untuk meningkatkan kualitas hidup penduduk miskin dan rentan. Di sisi lain, kemajuan wilayah perdesaan, daerah teringgal dan terpencil sekaligus akan mendorong daerah perkotaaan, daerah yang lebih maju maupun modern.

Agenda membangun Indonesia dari pinggiran ini diturunkan dalam beberapa sub agenda, diantaranya: (a) Peletakan dasar-dasar dimulainya Desentralisasi Asimetris; (b) Pemerataan pembangunan antar wilayah terutama Kawasan Timur Indonesia, dan; (c) Penanggulangan kemiskinan.

Pertumbuhan dan kemajuan sosial ekonomi penduduk yang tidak terkendali biasanya akan diikuti meningkatnya kesenjangan antar kelompok berpendapatan rendah dengan kelompok berpendapatan menengah ke atas. Situasi dan keadaan ini akan semakin membuat penduduk terutama kelompok miskin dan rentah membutuhkan perlindungan sosial yang komprehensif. Perlindungan sosial yang komprehensif ini diperlukan agar penduduk miskin dan rentan terlindungi kebutuhan dasarnya, terutama kebutuhan bahan pokok dan pelayanan kesehatan. Perluasan akses penduduk miskin dan rentan terhadap

pemanfaatan pelayanan dasar perlu dilakukan dalam rangka mengurangi kesenjangan antar kelompok pendapatan. Sementara untuk mengatasi permasalahan kemiskinan dibutuhkan pembekalan keterampilan bagi penduduk miskin dan rentan sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam kegiatan ekonomi produktif.

Melihat kompleksitas dan masifnya masalah yang dihadapi penduduk miskin dan rentan, Kementerian Sosial akan mengembangkan berbagai agenda pembangunan yang disebutkan di atas untuk meningkatkan kualitas hidup penduduk kurang mampu tersebut. (1) Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial yang komprehensif diwujudkan dengan meningkatkan perlindungan, produktifitas, dan pemenuhan hak dasar bagi penduduk kurang mampu, diantaranya dengan penataan asistensi sosial terpadu berbasi keluarga dan siklus hidup, peningkatan inklusivitas bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia pada setiap aspek penghidupan, serta penguatan kelembagaan dan koordinasi melalui peningkatan kualitas dan ketersediaan tenaga kesejahteraan sosial, standardisasi lembaga kesejahteraan sosial, dan pengembangan sistem rujukan dan pelayanan terpadu.

(2) Perluasan dan peningkatan pelayanan dasar terhadap penduduk kurang mampu diwujudkan melalui peningkatan akses dan penjangkauan pelayanan dasar bagi penduduk kurang mampu diantaranya akses terhadap administrasi kependudukan dan akses layanan dasar lainnya. Perluasan dan peningkatan pelayanan dasar ini juga diwujudkan dengan penyempurnaan pengukuran kemiskinan yang menyangkut kriteria, standarisasi dan sistem pengelolaan data terpadu. (3) Peningkatan berkelanjutan penghidupan penduduk kurang mampu bisa diwujudkan dengan melakukan peningkatan kemampuan atau keterampilan penduduk kurang mampu melalui pemberdayaan ekonomi sehingga produktif secara ekonomi.

Kedua, Nawacita nomor 5 (lima). *"Meningkatkan kualitas hidup manusia dan penduduk Indonesia"*. Kualitas hidup penduduk merupakan kunci sukses sebuah pembangunan. Pembangunan yang berhasil dan berdaya saing adalah bukan pembangunan ekonomi semata, tetapi juga dan terutama pembangunan kualitas manusia. Pembangunan manusia Indonesia dilakukan pada seluruh siklus hidup manusia sejak janin dalam kandungan sampai lanjut usia. Pembangunan manusia harus dilakukan

secara kohesif dan infklusi sehingga dapat menghasilkan penduduk yang produktif dan berdaya saing, patuh pada hukum dan hidup rukun.

Upaya meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia dilaksanakan melalui 5 (lima) sub agenda prioritas: (1) pembangunan kependudukan dan keluarga berencana khususnya pelaksanaan pendataan dalam rangka penetapan identitias PMKS dan Penerima Bantuan Iuran; (2) pembangunan pendidikan khususnya pelaksanaan Program Indonesia Pintar; (3) pembangunan kesehatan khususnya pelaksanaan Program Indonesia Sehat; dan (4) peningkatan kesejahteraan rakyat marjinal melalui pelaksanaan Program Indonesia Kerja; (5) peningkatan kesejahteraan penduduk melalui penghidupan yang berkelanjutan.

Peran Kementerian sosial dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia dan penduduk Indonesia nyata pada sub agenda yang kelima yaitu melaksanakan penghidupan yang berkelanjutan. Salah satu upaya penting dan strategis dalam rangka mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan penduduk adalah dengan memberikan akses penduduk miskin dan rentan ke dalam kegiatan ekonomi produktif. Peningkatan kapasistas, keterampilan, akses kepada sumber pembiayaan dan pasar, diversifikasi keterampilan, serta perlindungan usaha dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan penduduk kepada sumber daya produktif.

Ketiga, Nawacita nomor 8 (delapan), "*Melakukan revolusi karakter bangsa melalui penataan kembali kurikulum pendidikan nasional*". Pada nawacita ini, bukan mengadopsi secara kata perkata (sesuai apa yang tertera dalam nawacita 8), tetapi yang diambil dalam nawacita ini adalah ide dasar dari revolusi karakter untuk melakukan perubahan "mental atau revolusi mental" dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Karena itu konsep yang perlu dipahami adalah makna atau pengertian revolusi karakter/mental itu sendiri.

Istilah 'mental' pernah digunakan Presiden Soekarno dalam pidato 17 Agustus 1956 adalah nama bagi genangan segala sesuatu menyangkut cara hidup – misalnya: 'mentalitas zaman'. Di dalam cara hidup ada cara berpikir, cara memandang masalah, cara merasa, mempercayai/meyakini, cara berperilaku dan bertindak. Mengabaikan konsep 'mental' sebagai urusan batin yang tidak terkait dengan sifat ragawi.

Daya-daya mental seperti bernalar, berpikir, membuat pertimbangan dan mengambil keputusan memang tidak ragawi (tidak kasat mata), tetapi dunia mental tidak mungkin terbangun tanpa pengalaman ragawi. Pada gilirannya, daya-daya mental pun dibentuk dan menghasilkan perilaku serta tindakan ragawi. Kelenturan mental, yaitu kemampuan untuk mengubah cara berpikir, cara memandang, cara berperilaku/bertindak juga dipengaruhi oleh hasrat yang merupakan campuran antara emosi dan motivasi (Sumber: Karlina Suppeli "memahami arti revolusi mental"; www.sesawi.net; Juni, 2014)

Memperhatikan penjelasan tersebut, maka penetapan nawacita 8 sebagai rujukan dalam penetapan misi Kementerian Sosial adalah untuk memberikan panduan bahwa penyelenggaraan kesejahteraan sosial harus dapat merubah secara mendasar karakter/mental dan perilaku PMKS dan PSKS sebagai "mentalitas mandiri yang didasari oleh keingin untuk hidup lebih baik" yaitu memahami diri dan dunia, bagaimana mereka menampilkan diri dan kepercayaan yang mereka yakini, cara berperilaku, bertindak, dan bagaimana mengartikan layanan, aistensi serta bantuan sosial sebagai media dan akses untuk melalukukan perubahan dan perbaikan kondisi sosial saat ini. Bagaimana mereka memandang diri dan permasalahan serta lingkungan sosialnya, sebagai sesuatu yang dapat berintegrasi dalam memberikan pemecahan dan perbaikan.

Melalui penyelenggaraan kesejahteraan sosial penduduk miskin dan rentan dapat menampilkan perilaku budaya positif yang tercermin dari dorongan mereka untuk berubah dari kondisi sosial saat ini untuk mencapai kondisi yang lebih baik. Selain sebagai corak/pola kebiasaan, perubahan pola perilaku masyarakat miskin dan rentan diharapkan perubahan mental mereka akan mampu menafsirkan diri, nilai dan tujuan-tujuan serta cara mengevaluasi kehidupan dan kesejahteraan yang mereka dapatkan.

Selanjutnya bagi Kementerian Sosial adalah, bagaimanakah kita mengartikan 'Revolusi Mental' dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial? Karena, revolusi mental melibatkan semacam strategi kebudayaan dalam kerangka keberdayaan sosial. Jadi tidak hanya bagaimana program dan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan semata. Strategi kebudayaan berisi haluan umum yang berperan memberi arah bagaimana perubahan perilaku akan dibentuk dan ditangani, supaya tercapai

kemaslahatan hidup berbangsa. Mengingat 'kebudayaan' juga menyangkut cara kita berpikir, merasa dan bertindak. Revolusi mental hanya dapat "distrategikan" jika kita sungguh memberi perhatian pada nilai-nilai budaya keberdayaan yang membentuknya. Karena itu, kunci bagi 'Revolusi Mental' sebagai strategi penyelenggaraan kesejahteraan sosial adalah menempatkan arti dan pengertian berfungsi sosial dan berfungsi ekonomi ke tataran praktek hidup sehari-hari penduduk miskin dan rentan.

B. Sasaran Reformasi Birokrasi

Pembangunan di sub bidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan (sasaran reformasi birokrasi disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015 – 2019) yang juga akan digunakan sebagai sasaran reformasi birokrasi, yaitu:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel, dengan arah meliputi :
   a. penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi yang efektif.
   b. penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.
   c. peningkatan kualitas pelaksanaan dan integrasi antara sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja.
   d. peningkatan *fairness,* transparansi, dan profesionalisme dalam pengadaan barang dan jasa.
2. Birokrasi yang efektif dan efisien, dengan arah kebijakan meliputi:
   a. penguatan agenda Reformasi Birokrasi Nasional dan peningkatan kualitas implementasinya.
   b. penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan sinergis.
   c. penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-government*.
   d. penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.
   e. penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.
   f. peningkatan kualitas kebijakan publik.
   g. pengembangan kepemimpinan untuk perubahan dalam birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan yang visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif.
   h. peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi.

i. penerapan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif, dan terpadu.

3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas
   a. Penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan:
      1) implementasi UU Pelayanan Publik;
      2) pemanfaatan ICT;
      3) integritas dan kualitas SDM Pelayanan;
      4) budaya pelayanan; dan
      5) *quick Wins.*
   b. Penguatan kapasitas pengelolaan kinerja pelayanan publik.
      1) Penguatan monitoring dan evaluasi kinerja;
      2) Efektivitas pengawasan;
      3) Sistem pengaduan; dan
      4) Penerapan *reward* and *punishment.*

Ketiga sasaran strategis tersebut memiliki rumusan yang berbeda dengan sasaran reformasi birokrasi pada periode tahun 2010 – 2014. Namun demikian, keselarasan ketiga sasaran dimaksud dengan sasaran reformasi birokrasi pada tahap sebelumnya secara substansi tidak memiliki perbedaan.

Sasaran pertama dan kedua reformasi birokrasi pada tahun 2010 – 2014, yaitu : (1) Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, dan (2) meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi pada dasarnya dirumuskan ulang menjadi sasaran: (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, serta (2) Birokrasi yang efektif dan efisien. Kedua rumusan sasaran tersebut pada intinya memiliki kesamaan substansi. Sementara sasaran ketiga reformasi birokrasi pada tahun 2010 – 2014, meskipun memiliki rumusan yang berbeda tetapi tetap memiliki kesamaan substansi.

Gambar 1

Perbandingan Sasaran Reformasi Birokrasi



Meskipun dipilah dalam klasifikasi yang berbeda, tetapi ketiga sasaran di atas merupakan kesatuan yang utuh terkait satu sama lain.

C. Ukuran Keberhasilan

1. Kriteria Keberhasilan Mendukung Reformasi Birokrasi Nasional

Upaya pencapaian sasaran reformasi birokrasi Kementerian Sosial, mengacu pada ukuran keberhasilan dengan indikator-indikator secara nasional sebagai berikut:

Tabel 3

UKURAN KEBERHASILAN REFORMASI BIROKRASI 2015 - 2019

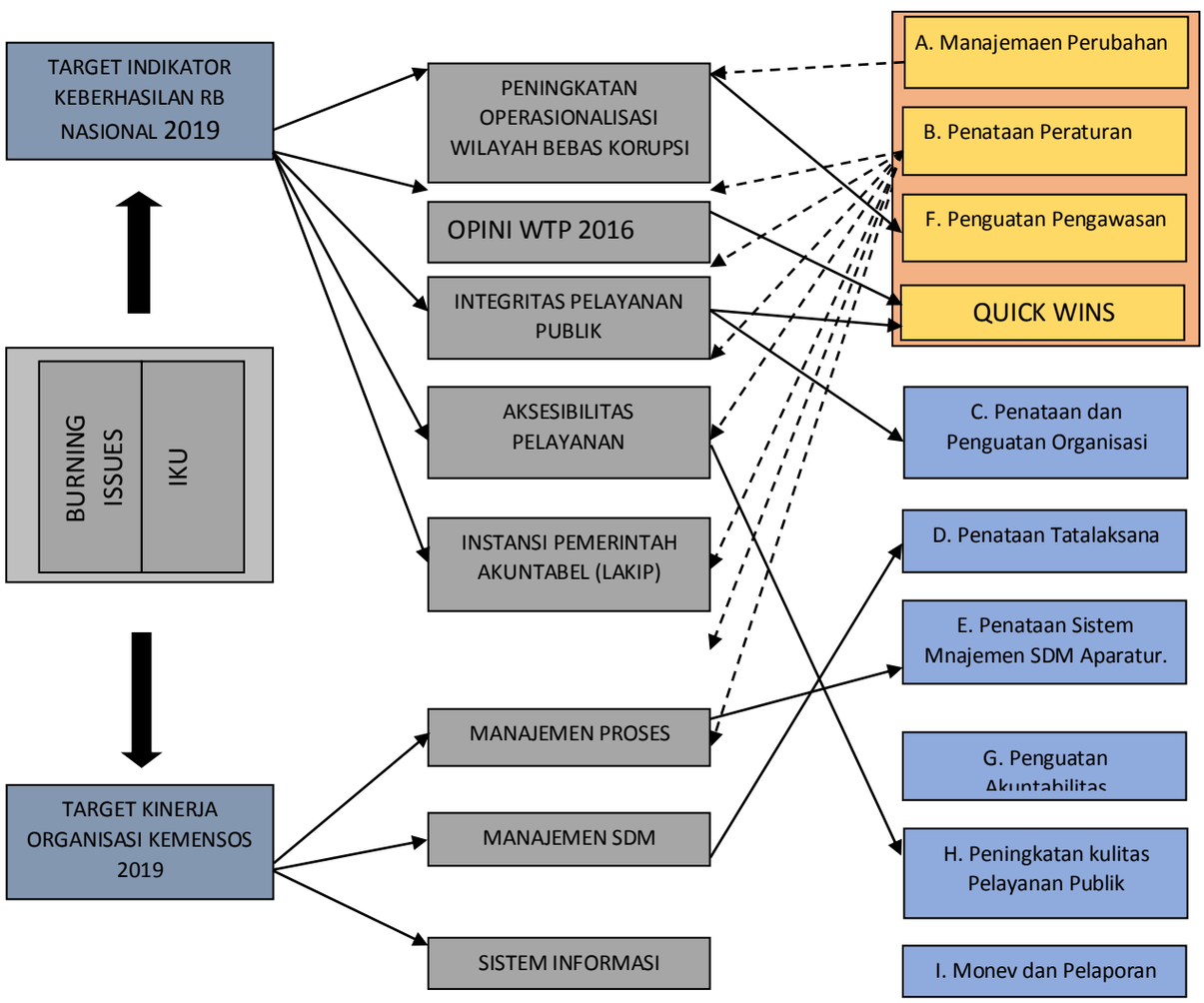
sasaran		Indikator	Satuan	baseline	Target 2019
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1	Opini WTP Atas Laporan Keuangan	%	74	95
	2.	Tingkat Kapabilitas APIP	Skor 1 - 5	1	3
	3.	Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Skor 1 - 5	1	3
	4.	Instansi Pemerintah Yang Akuntabel (Skor B Atas SAKIP) a. K/L	%	39,3	85
	5.	Penggunaan *e-Procurement* terhadap Belanja Pengadaan	%	30	80
Birokrasi yang efektif dan efisien	1.	Indeks Reformasi Birokrasi Rata-Rata Nasional	Skor 1 - 100	47	75
	2.	Indeks Profesionalitas ASN	Skor 1 - 100	76	86
	3.	Indeks *e-Government* Nasional	Skor 0 - 4	2,66	
	4.	Indeks Integritas Nasional Integritas pelayanan Publik	Skor 0 - 10	7,22	9
	5.	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	%	80	95
Birokrasi yang memiliki	4.	Persentase Kepatuhan Pelaksanaan UU	%	K:64;L:15	100

Pelayanan Publik berkualitas		Pelayanan Publik (Zona Hijau)			

Kriteria keberhasilan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Sosial dibuat untuk melakukan penilaian keberhasilan atau kegagalan dari program dan kegiatan yang dilaksanakan. Rumusan dan penetapan kriteria tersebut mengacu pada kriteria keberhasilan reformasi birokrasi nasional.

Kriteria keberhasilan disajikan dalam dua bagian, pertama adalah kriteria keberhasilan mendukung keberhasilan reformasi birokrasi nasional dan kedua, kriteria untuk tiap-tiap program dan kegiatan.

Keberhasilan reformasi birokrasi nasional akan diukur dari enam (6) indikator yang telah ditetapkan dalam Perpres Nomor 81 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi.



Gambar 2 Skema Dukungan Kementerian Sosial pada Keberhasilan Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2015-2019

D. Area Perubahan

1. Program Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan membawa dampak yang besar terhadap proses reformasi birokrasi. Sehingga penekanan terhadap pembentukan tim reformasi birokrasi sebagai pilar utama dan tim manajemen perubahan sebagai pilar kedua dalam proses ini mutlak diperlukan. Kriteria keberhasilan program ini terlihat dari terbentuknya tim dan strategi manajemen dalam mengawal proses reformasi birokrasi.

Kriteria keberhasilan manajemen perubahan dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4

Kriteria Keberhasilan Program Manajemen Perubahan

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
1.	Manajemen Perubahan	
	Pembentukan Tim Manajemen Perubahan	Terbentuknya Tim Reformasi Birokrasi dan Tim Manajemen Perubahan tingkat Kementerian Sosial.
	Penyusunan Strategi Manajemen Perubahan	Tersedianya dokumen strategi manajemen perubahan beserta strategi komunikasi yang efektif dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi. Dengan tambahan adanya kesepakatan antar pimpinan dalam bentuk penandatanganan pakta integritas
	Sosialisasi dan Internalisasi Manajemen Perubahan	Peningkatan disiplin di lingkup Kementerian Sosial.

2. Program Penataan Peraturan perundang-undangan

Penataan Peraturan Perundang-undangan tidaklah sesederhana membalikan telapak tangan melainkan perlu adanya usaha yang terintegrasi antar unit kerja/satuan kerja Kementerian Sosial. Kriteria

Keberhasilan penataan peraturan perundang-undangan dalam proses reformasi birokrasi ditandai dengan sinkronisasi peraturan antar unit kerja/satuan kerja dan juga antara peraturan yang terdapat di Kementerian Sosial dengan peraturan sejenis yang dikeluarkan oleh lembaga/kementerian lainnya.

Dalam tabel di bawah diberikan gambaran mengenai kriteria keberhasilan program Penataan Peraturan Perundang-undangan.

Tabel 5
Kriteria Keberhasilan Program Penataan Perundang-undangan

No	Program	Kriteria Keberhasilan
2.	Penataan Peraturan Perundang-undangan	
	Identifikasi Peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Sosial	Dokumen hasil identifikasi peraturan penyelenggaraan kesejahteraan sosial
	Tersedianya peta peraturan perundang-undangan yang disharmonis	Dokumen peta peraturan perundang-undangan yang disharmonis
	Penataan berbagai peraturan perundang-undangan di tingkat Kementerian Sosial	Terlaksananya penataan peraturan dalam bentuk kebijakan penertiban peraturan bidang kesejahteraan sosial dapat berupa Keputusan Menteri atau Peraturan Menteri Sosial

3. Program Penguatan dan Penataan Organisasi

Penguatan organisasi mempunyai peran penting dalam proses reformasi birokrasi yang terjadi di Kementerian Sosial. Penguatan organisasi ini terlihat pada upaya memperbaiki organisasi dari tahap *base* sebuah organisasi yaitu restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja. Penataan tugas dan fungsi Kementerian Sosial, serta penguatan unit kerja yang menangani Organisasi dan Tata Laksana, pelayanan publik, kepegawaian dan diklat.

Kriteria keberhasilan program ini dimulai dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial

yang akan dilanjutkan dengan penyusunan proses bisnis di lingkungan Kementerian Sosial guna menyusun kerangka Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial yang lebih tepat fungsi dan tepat ukuran. Beberapa peraturan lain yang mendukung program ini berupa dokumen rinci uraian tugas dan jabatan diseluruh Lingkungan Kementerian Sosial. Uraian tugas dan jabatan menjadi pedoman bagi penyelenggaraan organisasi. Untuk lebih jelas dapat dijabarkan dalam tabel dibawah mengenai penguatan dan penataan organisasi.

Tabel 6
Kriteria Keberhasilan Program Penguatan dan Penataan Organisasi

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
3.	Penguatan dan Penataan Organisasi	
	Restrukturisasi OTK Kementerian Sosial	Dilaksanakannya Peraturan Presiden tentang Kementerian Sosial
	Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Sosial	Pedoman urain tugas dan jabatan Kementerian Sosial. Uraian tugas dan jabatan Kementerian Sosial telah disusun sesuai dengan pedoman Uraian Jabatan
	Penguatan Unit Kerja yang menangani Organisasi dan Tata Laksana, Pelayanan publik, Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan	Penguatan peran pejabat struktural dan fungsional dalam malaksanakan tugas dan fungsinya

4. Program Penataan Tatalaksana

Penataan Tatalaksana dilakukan sampai pada tingkat Unit Pelaksana Teknis. Kriteria keberhasilan dari program ini dapat dilihat dari telah disusunnya standar operasional prosedur sampai pada tingkat unit pelaksana teknis.

Pembangunan *e-goverment* yang sedang berlangsung di Kementerian Sosial menjadi salah satu langkah yang harus dilakukan

karena kriteria dalam penatalaksanaan mengusung kegiatan ini. Penyempurnaan sistem *e-recruitmen* pegawai menjadi satu isu yang harus ditanggapi Kementerian Sosial. Transparansi menjadi indikator dalam penyempurnaan sistem ini. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7

Kriteria Keberhasilan Program Penataan Tata Laksana

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
4.	Penataan Tata Laksana	
	Penyusunan SOP Penyelenggara Tugas dan Fungsi	Tersusunnya SOP masing-masing unit kerja/satuan kerja sampai tingkat UPT
	Pembangunan *e-goverment* berupa *e-recruitmen*, dan *e-procurement*	a. tersedianya *e-procurement* yang transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. b. Tersedianya *e-recruitment* Pegawai yang transparan dan akuntabel.

5. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan Sistem Manajemen SDM di Kementerian Sosial sedang dilaksanakan secara intensif dalam rangka mendukung proses reformasi birokrasi yang sedang bergulir. Penataan Sistem Manajemen SDM merupakan salah satu tonggak penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kriteria keberhasilan yang ditetapkan dalam program ini sangat erat kaitannya dengan pengembangan pegawai Kementerian Sosial. Kriteria keberhasilan yang termasuk dalam penataan SDM yaitu terbangunnya sistem rekrutmen yang transparan, akuntabel, dan berdasarkan kompetensi. Analisa Jabatan yang disesuaikan dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial. Tersedianya peta *job grading* dan *job pricing* pada masing-masing satuan kerja sesuai dengan arahan

Menpan RB. Tersusunnya Standar Kompetensi Pegawai yang baku dan dapat digunakan untuk keperluan kenaikan jabatan.

Terdapatnya pedoman asesmen individu yang dapat digunakan sebagai penilaian perkembangan individu. Pembangunan Sistem Penilaian Kinerja pegawai di Lingkungan Kementerian Sosial.

Tabel 8
Kriteria Keberhasilan Program Penataan
Sistem Manajemen SDM Aparatur

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
5.	Penataan Sistem Mana jemen SDM Aparatur	
	Penataan Sistem Rekrutmen Pegawai	Tersedianya Pedoman Rekrutmen Pegawai dan penyempurnaan pengadaan CPNS online yang transparan dan akuntabel
	Analisa Jabatan	Tersedianya Analisa Jabatan dan Pengumpulan Analisa Jabatan setiap satuan kerja sesuai dengan pedoman Anjab
	Evaluasi Jabatan	Tersusunnya *job grading* dan *job pricing*
	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	Tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan baku yang dapat dijadikan acuan bagi kenaikan pangkat pegawai
	Assesmen Individu	Tersusunnya Peta jabatan pejabat fungsional dan struktural. Pedoman Assesmen individu berdasarkan kompetensi

6. Program Penguatan Pengawasan

Pengawasan yang benar dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam lingkup Kementerian Sosial. Pengawasan memberikan ruang yang besar terhadap efektivitas organisasi Kementerian Sosial. Ini menjadi tujuan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Kriteria keberhasilan yang dapat ditetapkan dalam program Penguatan Pengawasan diantaranya adalah adanya dasar hukum atau arahan yang jelas melalui penyusunan Penerapan Sistem Pengendalian

Intern Pemerintah (SPIP) pada semua unit eselon I, eselon II, dan satker mandiri di lingkungan Kementerian Sosial.

Tujuan terpenting dalam penerapan SPIP adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 9

Kriteria Keberhasilan Program Penguatan Pengawasan

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
6.	Penguatan Pengawasan	
	Penerapan sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Implementasi SPIP pada satuan kerja di lingkungan Kementerian Sosial;
	Penetapan Satker WBK menuju WBBM	a. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara b. meningkatkan Satuan Kerja dalam penetapan Satker WBK menuju WBBM
	Peningkatan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai *quality Assurance* dan *Consulting*	a. Efektivitas pengelolaan keuangan negara dalam rangka Opini BPK Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) b. Peningkatan penanganan pengaduan masyarakat c. Pengelolaan TLHP secara online d. Menerapkan early warning system sebagai langkah preventif untuk meminimalisir dalam penyelenggaraan kesos

7. Program Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat berarti pertanggungjawaban Kinerja Kementerian Sosial terhadap jalannya pemerintahan kepada masyarakat. Akuntabilitas menjadi sebuah program yang wajib dilaksanakan oleh Kementerian Sosial dalam menerapkan Reformasi Birokrasi.

Agenda Kementerian Sosial untuk mencapai reformasi birokrasi melalui kriteria program penguatan akuntabilitas dilakukan dengan cara tersusunnya dan meningkatnya kualitas Laporan Kinerja (LAKIN) setiap satuan kerja. Nilai akuntabilitas Kinerja pada Tahun 2014 berada dalam level B dan ditargetkan pada Kurun waktu 2015-2019 dapat mencapai level A dengan didukung oleh IKU untuk seluruh level organisasi.

Tabel 10

Kriteria Keberhasilan Program Penguatan Akuntabilitas

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
7.	Penguatan akuntabilitas	
	Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Meningkatnya kualitas Laporan Kinerja, Nilai akuntabilitas Kinerja A
	Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Organisasi	Peningkatan penerapan sistem manajemen kinerja
	Penyusunan Indikator Kinerja	Penyusunan dan penetapan IKU pada tingkatan eselon I s.d Unit Pelayanan Teknis

8. Program Peningkatan Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah cerminan birokrasi dalam menyediakan pelayanan pada masyarakat. Tugas dan fungsi dari Kementerian Sosial pada akhirnya bermuara pada peningkatan pelayanan publik. Kriteria peningkatan pelayanan publik Kementerian Sosial mengacu pada aturan kebutuhan Organisasi.

Kriteria tersebut adalah adanya standar pelayanan minimal di setiap unit pelaksana teknis (UPT). Dan tingkat partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan melalui mekanisme penanganan keluhan masyarakat.

Tabel 11

Kriteria Keberhasilan Program Peningkatan Pelayanan Publik

No.	Program	Kriteria Keberhasilan
8.	Peningkatan Pelayanan Publik	
	Penerapan Standar Pelayanan pada unit kerja masing-masing	Penerapan Standar Pelayanan Minimal dan Manajemen Mutu Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian Sosial
	Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik	a. Penetapan unit pelayanan publik b. Terbentuknya forum lintas pelaku pelayanan publik c. Tersedianya Mekanisme penanganan keluhan pada seluruh unit pelayanan di lingkungan Kementerian Sosial

9. Program Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

Monitoring, evaluasi, dan pelaporan program reformasi birokrasi adalah suatu bentuk pencegahan terhadap adanya ketimpangan program dan kegiatan yang telah ditetapkan Menpan RB. Kriteria keberhasilan yang di Kementerian Sosial terkait program ini adalah tersedianya sistem monitoring, evaluasi, dan pelaporan reformasi birokrasi. Sistem yang disusun menjadi suatu kerangka dalam mengawal proses reformasi birokrasi.

Tabel 12

Kriteria Keberhasilan Program Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

No	Program	Kriteria Keberhasilan
9.	Monitoring, evaluasi, dan pelaporan	
	a. Monitoring b. Evaluasi c. Pelaporan	a. Tersedianya sistem monitoring, evaluasi, dan pelaporan reformasi birokrasi secara berkala. b. Tersedianya pelaporan pelaksanaan

		reformasi birokrasi

E. Area Perubahan Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial

Untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi sebagaimana disebutkan di atas, ditetapkan area-area perubahan birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Area-area perubahan tersebut antara lain :

1. Mental Aparatur

   Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah perilaku yang menimbulkan citra negatif birokrasi, oleh karena itu reformasi birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

2. Pengawasan

   Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi, salah satu penyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan memungkinkan mendorong tumbuhnya perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut Kementerian Sosial. Karena itu perubahan perilaku yang menyimpang harus diarahkan melalui perubahan atau penguatan sistem pengawasan, sehingga pengawasan perlu dilakukan pada setiap tahapan pengelolaan keuangan negara.

3. Akuntabilitas

   Kemampuan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan berbagai sumber yang diberikan kepadanya bagi kemanfaatan publik seringkali menjadi pertanyaan masyarakat. Pemerintah dipandang belum mampu menunjukkan kinerja melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mampu menghasilkan *outcome* (hasil yang bermanfaat) bagi masyarakat. Karena itu, perlu diperkuat penerapan sistem akuntabilitas yang dapat mendorong birokrasi lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan segala sumber-sumber yang dipergunakannya.

4. Kelembagaan

   Kelembagaan pemerintah dipandang belum berjalan secara efektif dan efisien. Struktur yang terlalu gemuk dan memiliki banyak hirarki menyebabkan timbulnya proses yang berbelit, kelambatan pelayanan dan pengambilan keputusan, dan akhirnya menciptakan budaya feodal pada aparatur. Karena itu, perubahan pada sistem kelembagaan akan mendorong efisiensi, efektivitas, dan percepatan proses pelayanan dan pengambilan keputusan dalam birokrasi. Perubahan pada sistem kelembagaan diharapkan akan dapat mendorong terciptanya budaya/perilaku yang lebih kondusif dalam upaya mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.

5. Tatalaksana

   Kejelasan proses bisnis/tatakerja/tatalaksana dalam instansi pemerintah juga sering menjadi kendala penyelenggaraan pemerintahan. Berbagai hal yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat seringkali harus berjalan tanpa proses yang pasti karena tidak terdapat sistem tatalaksana yang baik. Hal ini kemudian mendorong terciptanya perilaku hirarkis, kurang responsif dan kurang kreatif pada birokrat/aparatur. Karena itu, perubahan pada sistem tatalaksana sangat diperlukan dalam rangka mendorong efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, sekaligus juga untuk mengubah mental aparatur.

6. Sumber Daya Manusia Aparatur

   Perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap instansi pemerintah membentuk SDM Aparaturnya melalui penerapan sistem manajemen SDM-nya dan bagaimana Sistem Manajemen SDM diterapkan secara nasional. Sistem manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.

7. Peraturan Perundang-undangan

   Permasalahan lain yang menjadi faktor penyebab munculnya perilaku negatif aparatur adalah peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih, disharmonis, dapat diinterpretasi berbeda untuk membuka kemungkinan penyimpangan. Kondisi seperti ini seringkali dapat merugikan negara. Karena itu, perlu dilakukan perubahan/penguatan terhadap sistem peraturan perundang-undangan yang lebih efektif dan menyentuh kebutuhan masyarakat.

8. Pelayanan Publik

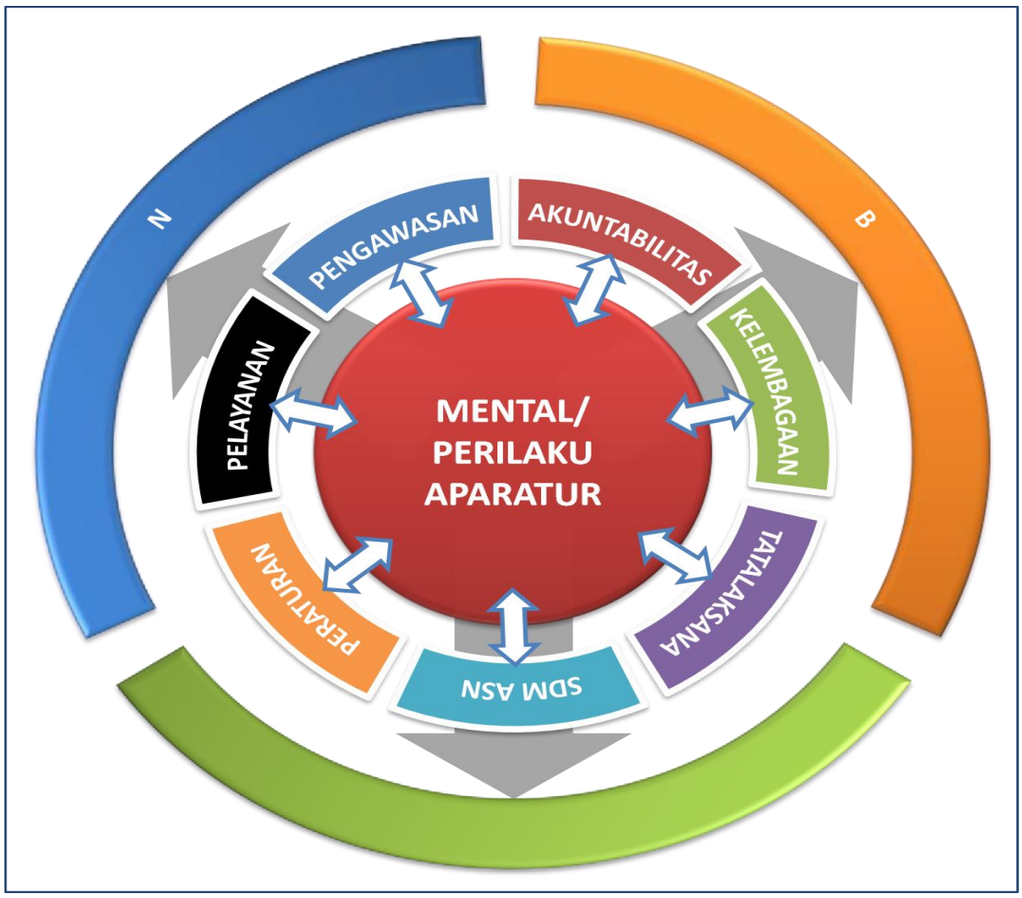
   Pelayanan publik merupakan aspek lain yang selalu menjadi sorotan masyarakat. Penerapan sistem manajemen pelayanan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, yang lebih cepat, murah, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas, dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan. Karena itu, perlu dilakukan penguatan terhadap sistem manajemen pelayanan publik agar mampu mendorong perubahan profesionalisme para penyedia pelayanan serta peningkatkan kualitas pelayanan.

Inti perubahan dari reformasi birokrasi adalah perubahan pada mental aparatur. Tetapi perubahan tersebut tidak dapat dilakukan hanya melalui langkah-langkah yang ditujukan langsung kepada aparatur, tetapi juga harus ditujukan kepada seluruh sistem yang melingkup aparatur.

Keterkaitan antara area perubahan dan sasaran reformasi birokrasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 3

Area Perubahan dan Sasaran Reformasi Birokrasi



Hasil yang diharapkan dari perubahan pada area-area dimaksud di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 13

Area Perubahan dan Hasil Yang diharapkan

Area Perubahan	Hasil yang diharapkan
1. Mental Aparatur	a. meningkatnya penerapan/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan; b. meningkatnya penerapan budaya kerja positif di setiap instansi pemerintah; c. meningkatnya integritas aparatur; d. meningkatnya profesionalisme aparatur; e. meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat; dan f. meningkatnya kepuasan masyarakat.
2. Pengawasan	a. meningkatnya kapasitas APIP; b. meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis; c. meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN; d. meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi; e. menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparatur; dan f. meningkatnya opini dari BPK.
3. Akuntabilitas	a. meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi; b. meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan professional; c. meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja melalui perbaikan kualitas aparatur pengelolanya; dan d. meningkatnya akuntabilitas aparatur.

4. Kelembagaan	a. meningkatnya kualitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi; b. meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan antar unit di Kementerian Sosial; c. menghindari kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas dan fungsi antar unit di Kementerian Sosial; d. meningkatnya kejelasan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota; e. meningkatnya sinergisme antar unit di Kementerian Sosial; dan f. meningkatnya kinerja aparatur.
5. Tatalaksana	a. meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-Government*; b. meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik; Meningkatnya penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik; c. meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal; dan d. meningkatnya kualitas pelayanan.
6. Sumber daya manusia aparatur sipil negara	a. meningkatnya kemampuan unit yang mengelola SDM ASN untuk mewujudkan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif; b. meningkatnya kepatuhan instansi untuk penerapan manajemen SDM aparatur yang berbasis merit; c. meningkatnya jumlah instansi yang mampu menerapkan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi SDM aparatur; d. membentuk *talent pool* (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai di Kementerian Sosial; e. menyempurnakan dan meningkatkan kualitas sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi;

	f. meningkatnya penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan; g. meningkatnya pengendalian penerapan sistem merit dalam manajamen SDM aparatur; dan h. meningkatnya profesionalisme aparatur.
7. Peraturan Perundang-undangan	a. meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan; dan b. meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik.
8. Pelayanan publik	a. meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik; b. meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat; dan c. meningkatnya profesionalisme aparatur.

BAB IV
STRATEGI PELAKSANAAN DAN PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

A. Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan reformasi birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

1. Nasional

   Pada tingkat nasional, pelaksanaan reformasi birokrasi berada pada tingkat meso, yaitu : mencakup manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi terkait dengan upaya penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yang mendorong perumusan kebijakan-kebijakan bidang penanganan kemiskinan yang inovatif, menerjemahkan kebijakan dalam implementasinya, dan mengkoordinasikan (mendorong dan mengawal) pelaksanaan program reformasi birokrasi di tingkat nasional.

2. Instansional

   Pada tingkat instansional, disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program reformasi birokrasi sebagaimana digariskan secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan reformasi birokrasi pada seluruh unit kerja Kementerian Sosial.

B. Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial Tahun 2015-2019

Program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian Sosial terdiri dari 9 program yang disusun dalam Rencana Umum Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2010 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Program Manajemen Perubahan

   Manajemen Perubahan merupakan suatu proses awal dalam mengawal reformasi birokrasi di setiap kementerian/Lembaga agar sesuai dengan tujuan reformasi itu sendiri. Pada prinsipnya manajemen perubahan memberikan suatu langkah nyata bagi kementerian untuk selangkah demi selangkah merubah paradigma

birokrasi yang sudah berjalan sekian lama ke arah yang lebih pro pada pelayanan masyarakat, penghapusan budaya KKN, dan pembentukan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Manajemen perubahan memberikan hasil akhir yang nyata apabila adanya komitmen bersama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan roda organisasi yang lebih baik. Sehingga penekanan yang diberikan dalam program manajemen perubahan harus berpatokan pada komitmen bersama pemegang kebijakan dengan pelaksana kebijakan.

Dibutuhkan usaha yang sangat besar untuk memberikan pemahaman bersama mengenai reformasi birokrasi yang akan dijalankan oleh kementerian sosial ke depan. Terutama dalam merubah paradigma birokrat yang kental dengan ketidakberesan birokrasi.

Kementerian Sosial mengawali proses tersebut dengan pembentukan tim reformasi birokrasi tingkat kementerian dan tim manajemen perubahan. Proses ini sudah berjalan di Kementerian Sosial, namun belum maksimal.

Tim Reformasi Birokrasi adalah pilar pertama dalam membangun reformasi birokrasi agar dapat berjalan dengan baik. Kementerian sosial, melalui tim ini memberikan arah dan strategi komunikasi untuk mencapai tujuan dari program manajemen perubahan dengan menetapkan agent Perubahan pada setiap Satuan Kerja di lingkungan Kementerian sosial dalam rangka melaksanakan strategi komunikasi dan arahan untuk mencapai manajemen perubahan.

Dalam rencana kerja dan strategi tim manajemen perubahan perlu dipaparkan juga mengenai strategi sosialisasi yang paling andal sekaligus proses internalisasi untuk memberikan pemahaman bagi birokrat di lingkungan Kementerian Sosial sehingga tidak memberikan pemahaman yang keliru yang akan berdampak pada penolakan terhadap proses reformasi birokrasi. Proses di atas merupakan agenda yang sedang dilakukan oleh tim manajemen perubahan dalam mengawal reformasi birokrasi di Kementerian Sosial.

2. Program Penataan Peraturan perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan merupakan suatu legalitas terhadap segala tindakan yang dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh birokrat. Peran dari peraturan sangat penting karena menyangkut tanggung jawab, wewenang, dan sanksi. Peraturan juga harus dapat menjadi acuan bagi penyelenggaraan proses kegiatan terutama bagi Kementerian Sosial dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kementerian Sosial, atas aturan dari reformasi birokrasi menjadi sangat peka terhadap penataan peraturan perundang-undangan yang ada. Melalui momentum reformasi birokrasi, Kementerian Sosial berusaha untuk dapat menginventarisasi peraturan yang dikeluarkan dengan peraturan lain agar tidak terjadi disharmonisasi. Peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Sosial diinventarisasi kemudian disejajarkan dengan peraturan lain.

Proses inventarisasi ini membutuhkan kerja keras karena melibatkan berbagai peraturan yang dikeluarkan oleh kementerian/lembaga lain yang menangani masalah yang sama yaitu ketidakberdayaan masyarakat. Proses pemilahan ini memberikan efek pada tugas dan fungsi dari Kementerian Sosial. Terutama pada level pelayanan pada masyarakat. Tahap ini sedang dilakukan oleh Kementerian Sosial sampai sekarang.

Setelah proses inventariasi peraturan perundang-undangan, tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi peraturan mana yang menjadi tugas dan fungsi Kementerian Sosial yang tumpang tindih dengan peraturan lain.

3. Program Penguatan dan Penataan Organisasi

Organisasi berperan memberikan wadah bagi orang-orang untuk saling berinteraksi, menjalankan tugas dan fungsi. Organisasi adalah aktifasi dari orang yang bekerja untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi ada tujuan, tugas dan fungsi yang masing-masing saling terkait antara satu dan lainnya. Organisasi dipandang sebagai sebuah makhluk yang hidup dalam artian senantiasa berubah mengikuti perkembangan yang terjadi dan berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan.

Kementerian Sosial terus berupaya mengikuti arah perkembangan tuntutan dari masyarakat. Sehingga secara berkala perlu melakukan penyempurnaan terhadap Peraturan Menteri Sosial Nomor 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial. Proses ini dipandang perlu untuk dilakukan karena berkaitan dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Kementerian Sosial yaitu memberikan perlindungan bagi warga masyarakat yang tidak berdaya. Oleh karena itu Kementerian Sosial telah menetapkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial.

Tidak bisa dipungkiri bahwa Kementerian Sosial mempunyai andil yang besar pada pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal ini memungkinkan masyarakat mendapatkan pelayanan sesuai dengan harapannya. Penguatan unit kerja yang bersentuhan langsung dengan masyarakat menjadi sesuatu yang wajar untuk mendapatkan porsi yang besar dalam pembenahan organisasi Kementerian Sosial. Melalui Pendayagunaan Pejabat Fungsional yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dapat memberikan efek positif terhadap proses ini.

Pendayagunaan yang dimaksudkan di sini adalah pemberian ”bekal” cukup bagi pejabat fungsional untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan. Pendayagunaan pejabat fungsional mendapat porsi tersendiri dalam proses reformasi birokrasi Kementerian Sosial sehingga proses ini masih berlangsung sampai sekarang karena proses pemberian ”bekal” tersebut tidak bisa hanya dilakukan secara parsial namun membutuhkan waktu secara berkala termasuk pemberian fasilitas yang mendukung pejabat fungsional dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

4. Program Penataan Tatalaksana

Ketatalaksanaan memberikan pengertian pada sistem yang berlangsung pada sebuah organisasi, hubungan yang terjadi dalam organisasi maupun manajemen sistem yang berlangsung dalam tatalaksana sebuah organisasi. Berbicara mengenai tatalaksana tidak terlepas pada pembahasan *Standard Operational Prossedur* (SOP) dan pengembangan sistem *e-goverment*. Kedua hal tersebut mempunyai keterikatan karena bersentuhan langsung dengan sistem manajemen

Kementerian Sosial. S.O.P memberikan gambaran mengenai tahapan pelaksanaan tugas dari awal sampai tugas tersebut berakhir. Hal ini menjadi suatu standar baku bagi pejabat atau pelaksana *dalam* mengerjakan tugas. SOP memungkinkan setiap orang dapat mengerjakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Pembangunan dan pengembangan *e-goverment* menjadi keharusan setelah tuntutan dari masyarakat yang menghendaki organisasi pemerintah agar dapat menjalankan kegiatannya secara transparan. Untuk menghadapi kehendak tersebut, *e-goverment* adalah solusi yang dapat dilakukan Kementerian Sosial. Proses pembangunan *e-goverment* Kementerian Sosial dapat dilihat dari keinginan besar untuk membuat sistem pengadaan barang/jasa secara online atau lebih dikenal dengan *e-procurement*.

Sistem berbasis teknologi online dalam bidang lain juga digalakkan oleh Kementerian Sosial yaitu *e-recruitment* dan e-monitoring. Ketiga bentuk *e-government* ini menjadi salah satu prioritas Kementerian Sosial untuk membukakan diri terhadap masyarakat. Proses ini masih terus disempurnakan setahap demi setahap sehingga pada akhirnya dapat digunakan dengan baik untuk lebih terbuka terhadap masyarakat, menghindari kecurangan dalam pengadaan berbagai kebutuhan organisasi.

5. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Salah satu penggerak sebuah organisasi dan faktor paling vital dalam perkembangan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumberdaya manusia (SDM) menjadi pilar penting dalam perkembangan sebuah organisasi. Menghadapi fakta demikian, Kementerian Sosial berusaha keras untuk dapat memajukan aset penting organisasi ini. Berbagai program diluncurkan untuk mendukung perkembangan kemajuan Sumberdaya Manusia yang tersedia dan bergerak bersama untuk mencapai tujuan Kementerian Sosial. Tidak hanya karena reformasi birokrasi semata melainkan pula didasari oleh keinginan untuk lebih meningkatkan kinerja Kementerian Sosial.

Proses awal dalam pengembangan pegawai dimulai dari tahap seleksi pegawai baru yang akan bergabung dengan Kementerian

Sosial. Tahap ini menjadi krusial karena mempengaruhi perkembangan organisasi secara keseluruhan di masa yang akan datang. Transparasi dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dilakukan dengan cara membuka situs resmi secara online melalui http://cpns.depsos.go.id. Situs resmi dalam pengadaan CPNS membutuhkan penyempurnaan setiap tahun guna memenuhi harapan masyarakat yang lebih tanggap terhadap setiap perubahan. Penyusunan Pedoman Pengadaan Pegawai menjadi mutlak untuk dilakukan agar Kementerian Sosial dapat memprediksi jumlah pegawai yang akan masuk dalam lingkungan organisasi selama masa 5 tahun ke depan. Sistem rekrutmen pegawai yang telah dimulai melalui perbaikan sistem penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) selanjutnya dikembangkan guna mendukung sistem seleksi dan rekruitmen jabatan secara (open recruitment) untuk jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama serta jabatan-jabatan lainnya di lingkungan Kementerian Sosial.

Selain proses seleksi dan rekrutmen pegawai, proses pengembangan pegawai dilakukan melalui analisa jabatan. Proses analisa jabatan (anjab) dan perhitungan beban kerja terus berlangsung mengingat adanya perubahan organisasi dan tata kerja. Analisa Jabatan berisi kualifikasi jabatan dan spesifikasi jabatan. Dokumen analisa jabatan dan analisa beban kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi dan kemajuan seseorang dalam sebuah organisasi.

Analisa Jabatan dan analisa beban kerja menjadi jalan pembuka bagi tahap selanjutnya yaitu evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan dimaksudkan untuk menilai jabatan dalam tubuh Kementerian Sosial sehingga dapat dibuatkan *Job Grading* atau tingkatan pekerjaan yang berimplikasi pada beban kerja jabatan. Evaluasi jabatan belum dijalankan dan menjadi prioritas setelah Analisa Jabatan.

Standar Kompetensi Jabatan menjadi salah satu poin dalam penataan sistem manajemen SDM Kemensos. Hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa jabatan mempunyai ”syarat” untuk bisa diduduki oleh pemangku jabatan sehingga Kementerian Sosial perlu menyusun Standar Kompetensi Jabatan.

Setiap individu mempunyai bakat dan minat yang berbeda. Dari sini, penilaian kemajuan terhadap individu pegawai dapat diukur. Untuk selanjutnya data ini digunakan sebagai dasar dalam menentukan pengembangan pegawai yang bersangkutan. Sistem penilaian individu menjadi semakin dibutuhkan karena berkaitan erat dengan pengembangan yang akan dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan. Sistem Asesmen atau penilaian belum diterapkan dalam pola karir pengembangan pegawai sehingga Kementerian Sosial akan berusaha untuk memenuhi sistem Asesmen ini.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan melalui pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai bagian dari Penilaian Prestasi Kerja PNS. Seringkali penilaian individu dengan menggunakan metode ini belum mencerminkan kinerja pegawai yang sesungguhnya karena tidak ada sasaran kerja yang jelas yang harus dijalankan oleh pegawai. Untuk itulah peran dari metode penilaian yang lebih baru dibutuhkan dalam melakukan penilaian kinerja individu. Pengembangan metode baru sedang dibangun Kementerian Sosial dalam penilaian kinerja individu.

Kebutuhan akan data yang tersusun dengan baik dan benar sangat mutlak diperlukan oleh organisasi karena menyangkut perjalanan pegawai dalam mengabdi pada organisasi. *Database* menjadi kerangka dalam pengelolaan data kepegawaian pada Kementerian Sosial yang sekarang sedang dalam tahap penyempurnaan. Penyempurnaan berupa peremajaan *hardware* maupun aplikasi sebagai pendukung dalam pengelolaan data kepegawaian.

Sumberdaya manusia tidak terlepas dari pendidikan dan pelatihan yang berdasarkan pada kompetensi pegawai. Pengembangan pola pengajaran, penyempurnaan kurikulum, penyusunan pedoman diklat sedang dalam tahap penjajakan. Kegiatan yang berintegrasi secara langsung dengan pegawai ini memberikan masukan yang sangat besar terhadap perkembangan karir pegawai ke depan.

6. Program Penguatan Pengawasan

Dalam sebuah organisasi, peran pengawasan adalah memberikan arahan bagi unit kerja yang melakukan penyimpangan agar dapat kembali pada lajur yang benar. Pengawasan dapat dilakukan dari luar maupun dari dalam. Pengawasan dari luar dapat dilakukan oleh badan/lembaga independen sedangkan pengawasan dari dalam di lingkungan Kementerian Sosial dilaksanakan oleh Isnpektorat Jenderal.

Salah satu metode pengawasan adalah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sistem ini dapat memonitor pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh unit kerja lain. Langkah pengawasan lainnya yang dilakukan Kementerian Sosial adalah mengujicobakan asistensi pengawasan di beberapa satuan kerja. Kegiatan ini untuk mendorong unit kerja/satuan kerja agar bertindak lebih profesional sesuai dengan peraturan yang berlaku.

7. Program Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas disusun dalam rangka mengoptimalkan peran pemerintah dalam efisiensi penggunaan anggaran yang dijadikan amanat oleh rakyat. Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan Kementerian Sosial dengan cara penyusunan LAKIN sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Organisasi Kementerian Sosial belum terdokumentasi secara terintegrasi. Sedangkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Sosial sudah disusun pada semua unit Eselon I, Eselon II, dan Eselon III dapat dilaksanakan. Agenda ini menjadi suatu hal yang akan dilakukan oleh Kementerian Sosial di masa yang akan datang.

8. Program Peningkatan Pelayanan Publik

Pelayanan publik identik dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi. Kementerian Sosial dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat dilakukan oleh Unit Kerja yang menyelenggarakan pelayanan langsung kepada msyarakat baik di pusat maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tersebar di daerah. UPT ini merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Pusat sekaligus sebagai cerminan Kementerian Sosial dimata Masyarakat.

Peningkatan terhadap kualitas pelayanan masyarakat terus diupayakan secara maksimal oleh Kementerian Sosial yaitu melalui Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Manajemen Mutu Pelayanan Publik. Standar ini menjadi dasar dalam pemberian layanan yang berbasis kepada masyarakat yang kurang beruntung. Pelayanan terus diupayakan dan ditingkatkan agar sesuai dengan harapan masyarakat. Seyogyanya pelayanan pasti membutuhkan *feedback* dari masyarakat sebagai evaluasi dari pelayanan yang kita berikan. Dapat berupa mekanisme penanganan keluhan masyarakat terhadap pelayanan.

9. Program Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

Rangkaian program monitoring, evaluasi, dan pelaporan adalah satu rangkaian wajib dalam rangka pertanggungjawaban kegiatan yang telah dilakukan oleh Kementerian Sosial kepada masyarakat. Monitoring berupa pengamatan terhadap program, kegiatan yang dilaksanakan dan berdampak pada masyarakat ataupun pada pegawai Kementerian Sosial sendiri. Monitoring pula dapat berarti adanya pengawasan pada penggunaan anggaran oleh satker/unit kerja.

Evaluasi program dan evaluasi anggaran menjadi prioritas ketika kita ada dalam ranah keterbukaan informasi publik. Tahap inilah yang menjadi tolak ukur terhadap program atau anggatan untuk tahun yang akan datang. Kementerian Sosial belum melaksanakan tahap ini.

BAB V
PROGRAM QUICK WINS

Program *quick wins* dilakukan dalam rangka memberikan dampak positif jangka pendek yang dapat dirasakan oleh publik/masyarakat sebagai *outcome* dari langkah-langkah reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah. *Quick wins* atau disebut juga *low hanging fruit* diharapkan dapat menjadi momentum awal yang positif dan juga kepercayaan diri untuk selanjutnya melaksanakan reformasi birokrasi secara konsisten dan berkelanjutan.

Keluaran dari pelaksanaan *quick wins* Kementerian Sosial adalah perbaikan sistem dan mekanisme kerja atau produk utama dari Kementerian Sosial. Quick Wins Kementerian Sosial ditentukan melalui langkah - langkah perumusan *quick wins* yang mencakup tiga aspek utama, yaitu :

a. Identifikasi Pemangku Kepentingan Utama

   Aspek ini berupaya untuk mengindentifikasikan sejumlah Pemangku Kepentingan Utama yang penting dan kritikal bagi Kementerian Sosial, yaitu:

   1. mereka yang sangat memiliki kepentingan terhadap keberadaan Kementerian Sosial;
   2. mereka yang memberikan pengaruh terhadap penilaian berhasil atau tidaknya Kementerian Sosial dalam melaksanakan tugasnya; dan
   3. mereka yang memperoleh dampak dari pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Sosial.

b. Identifikasi Keluaran Utama

   Keluaran utama adalah output yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan fungsi utama (*core business*) Kementerian Sosial. Keluaran utama adalah *output* yang digunakan oleh *stakeholders* sesuai dengan kepentingannya. Keluaran utama menjadikan fungsi pemerintah yang dilaksanakan oleh Kementerian Sosial.

c. Identifikasi Harapan Pemangku Kepentingan Utama

   Aspek ini berupaya untuk mengindentifikasikan harapan utama pemangku kepentingan utama terhadap kinerja Kementerian Sosial. Harapan pemangku kepentingan antara lain berkaitan dengan:

   1. kualitas dari keluaran utama Kementerian Sosial;
   2. kecepatan proses penyelesaian dari produk utama; dan
   3. ketepatan;
   4. kepastian;

5. perilaku aparat; dan
6. kepastian.

Quick Wins Kementerian Sosial berbasis pada:

a. keberlanjutan implementasi agenda reformasi birokrasi Kementerian Sosial Tahun 2010 – 2014;
b. program-program reformasi birokrasi yang terdapat di dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial Tahun 2015 - 2019;
c. bagian utama (*core business*) dari peran, tugas, fungsi, dan karakteristik Kementerian Sosial;
d. penyederhanaan dan perbaikan proses yang dapat dirasakan oleh para pemangku kepentingan eksternal dan internal Kementerian Sosial; dan
e. aktivitas nyata dan dirasakan manfaatnya secara cepat oleh pemangku kepentingan utama eksternal dan internal Kementerian Sosial.

Keberhasilan *Quick wins* dapat menjadi momentum awal yang positif bagi pencitraan Kinerja Kementerian Sosial untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi, khususnya efektifitas dan efisiensi pemberian bantuan dan jaminan sosial yang ketepatan waktu dan transparansi pelayanan publik.

Berdasarkan langkah-langkah dan kriteria tersebut, *Quick Wins* di lingkungan Kementerian Sosial terdiri dari :

a. Penyempurnaan Data Kemiskinan

   Tugas dan fungsi Kementerian Sosial dalam pendataan kemiskinan sesuai dengan UU nomor 13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan:

   1. Pasal 3 dan Pasal 4 mengamanatkan kepada Kementerian Sosial untuk melakukan Verifikasi dan Validasi Data sebagai dasar untuk melaksanakan penanganan fakir miskin dengan me laksanakan pemutakhiran data 2 kali dalam satu tahun.
   2. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 mengamanatkan Menteri Sosial untuk menetapkan kriteria Fakir Miskin berkoordinasi dengan K/L terkait.

b. Penyelarasan dan Penguatan Koordinasi Program Kemiskinan

Quick wins ini merupakan upaya Kementerian Sosial dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dengan model sistem layanan dan rujukan terpadu guna penanganan masalah kemiskinan yang pencapaiannya didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. penanganan Fakir Miskin (Penerima Manfaat) melalui Bantuan Pengembangan Sarana Usaha (BPSU) berupa penyaluran bantuan sosial non tunai Elektronik Warung Gotong Royong (E-Warong) KUBE PKH di wilayah perkotaan.
2. bantuan usaha ekonomi produktif (UEP) bagi Fakir Miskin di wilayah pesisir, pulau-pulau kecil dan perbatasan antar negara.
3. bantuan RS-RTLH bagi penanganan Fakir Miskin.
4. new Inisiatif PKH (perluasan jangkauan PKH)
5. sinergitas program penanganan kemiskinan.
6. penyusunan peraturan pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Kementerian Sosial paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun.

c. Program Pendampingan Desa pada 50 Kabupaten / Kota dengan 10 Pilot Project Kabupaten/Kota

1. Pencapaian *Quick wins* ini didukung oleh Program Desa Sejahtera Mandiri bekerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri/Swasta.
2. Survey Dasar Kesejahteraan Sosial (Pemetaan Masalah dan Potensi Sosial pada Tingkat Kecamatan)
3. Evaluasi dan Pengembangan Sistem Layanan Rujukan Terpadu (SLRT)/ Pelayanan Terpadu Gerakan Masyarakat Peduli Kabupaten/ Kota (Pandu Gempita)

d. Penerapan E-Payment dalam Membagikan Sebagian Bantuan

Pencapaian *Quick wins* ini meliputi Penyaluran Bantuan sosial seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Beras Miskin (Raskin) dan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) telah dilakukan secara non tunai yang terintegrasi dengan melibatkan Lembaga Perbankan dengan program e-warong.

e. Program Penanggulangan Dampak Pengurangan Subsidi BBM

Pencapaian *Quick wins* ini berupa Program Simpanan Keluarga Sejahtera (PSKS).

BAB VI
RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

A. Program, Hasil yang diharapkan, indikator dan kegiatan pelaksanaan reformasi pada tingkat mikro di lingkungan Kementerian Sosial

1. Manajemen Perubahan

Revolusi mental pegawai Kementerian Sosial merupakan suatu terobosan baru dalam program penataan pola pikir dan budaya kerja. Dengan diterapkannya strategi yang baru ini dalam menginternalisasi nilai-nilai dan kode etik pegawai Kementerian Sosial, diharapkan dapat mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja organisasi, pola pikir, dan budaya kerja individu/unit kerja ke arah yang lebih baik lagi. Selain itu, diharapkan pada tahap Reformasi Birokrasi berikutnya, budaya kerja dapat menjadi *culture management system*, yakni suatu elemen atau perangkat terukur yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai suatu alat manajemen untuk pencapaian tujuan.

Rencana Tindak Lanjut: Penyusunan Roadmap RB Kementerian Sosial Tahun 2015-2019, Ketua Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial meminta setiap unit kerja melakukan internalisasi road map RB tahun 2015-2019, dan menyampaikan data dukungnya (berupa undangan, daftar hadir, presentasi) ke Sekretariat Tim Pelaksana RB.

Rencana Tindak Lanjut: Perlu dilakukan update tentang Reformasi Birokrasi pada subsite Reformasi Birokrasi di website Kementerian Sosial utamanya yang lebih bersifat komunikatif sehingga mampu memberikan perubahan revolusi mental pada seluruh aparatur birokrasi Kementerian Sosial.

2. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

Kementerian Sosial sebagai intansi pemerintah yang diberikan mandat sebagai leading sektor penyelenggaraan kesejahteraan sosial harus menyiapkan berbagai regulasi yang berkaitan dengan upaya-upaya dimaksud, sehingga upaya yang dilakukan dalam rangka penguatan dibidang peraturan perundang-undangan harus diperkuat dengan berbagai rencana kegiatan yang meliputi:

a. adanya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai;
b. adanya sarana prasarana yang memadai; dan
c. adanya peningkatan kompetensi baik tenaga perancang sebagai perancang peraturan perundang-undangan maupun kompetensi perumus standar.

Target-target yang ingin diperbaiki/disempurnakan melalui Reformasi Birokrasi yaitu:

a. harmonisasi
    1) Melakukan identifikasi dan analisis kembali untuk pemutakhiran pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron setiap tahun secara berkelanjutan sesuai dengan perubahan lingkungan strategis terkait dengan penanganan permasalahan kesejahteraan sosial.
    2) Menyusun rencana tahunan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron berdasarkan hasil identifikasi, analisis dan pemetaan terkini, dengan memperhatikan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan terutama pada aspek transparansi dengan pelaksanaan konsultasi publik.
b. sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan
    1) Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan adanya rapat koordinasi, naskah akademis/kajian/policy paper, dan paraf koordinasi (routing slip/verbal) baik di masing-masing anggota POKJA.
    2) Melaksanakan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang–undangan melalui rapat-rapat koordinasi, penyusunan naskah akademis/kajian/policy paper, dan paraf koordinasi (verbal) berdasarkan hasil evaluasi.
c. rencana tindak lanjut
    1) Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan-undangan undangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/policy paper, dan Paraf Koordinasi (routing slip/verbal) baik di masing-masing anggota POKJA.

2) melaksanakan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang–undangan melalui rapat-rapat koordinasi, penyusunan naskah akademis/kajian/*policy paper*, dan paraf koordinasi (verbal) berdasarkan hasil evaluasi.

3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil yang telah diperoleh dari pelaksanaan reformasi birokrasi program penataan organisasi pada periode 2010-2014 menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi program penguatan kelembagaan pada tahapan selanjutnya. Oleh karena itu, pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2019 merupakan penguatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi tahapan sebelumnya.

Hasil dari yang diharapkan dalam program penguatan kelembagaan adalah meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi, dan sinergisme kelembagaan serta menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi antar unit organisasi di lingkungan Kementerian Sosial maupun dengan instansi lainnya. Keberhasilan program ini dapat ditunjukkan melalui organisasi Kementerian Sosial yang tepat fungsi dan tepat ukuran yang pada akhirnya mendukung visi dan misi Kementerian Sosial serta pencapaian sasaran reformasi birokrasi nasional, yaitu birokrasi yang efektif dan efisien. Rencana aksi program penguatan kelembagaan Kementerian Sosial tahun 2015-2019 adalah:

a. finalisasi evaluasi kelembagaan;
b. penyusunan Kajian/desain organisasi Kementerian Sosial;
c. pengajuan naskah akademis penguatan organisasi Kementerian Sosial kepada Kementerian PAN dan RB;
d. penyusunan organisasi dan tata kerja Kementerian Sosial;
e. penyusunan Pedoman Pembentukan dan Evaluasi UPT Kementerian Sosial;
f. *feasibility study* pembentukan UPT Kementerian Sosial baru
g. evaluasi UPT Kementerian Sosial; dan
h. evaluasi Kelembagaan Kementerian Sosial.

Rencana aksi reformasi birokrasi program penguatan kelembagaan Kementerian Sosial tahun 2015-2019 secara rinci dapat

dilihat pada matriks dalam lampiran road map Rencana Tindak Lanjut: Penyusunan Naskah Akademis Restrukturisasi Organisasi Kementerian Sosial

4. Penguatan Tata Laksana

Program tata laksana dalam reformasi birokrasi Kementerian Sosial tahun 2015-2019 merupakan penguatan dari program periode sebelumnya. Hasil yang diharapkan dari program penguatan tata laksana, antara lain:

a. meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-Government;
b. meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik;
c. meningkatnya penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik; dan
d. meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal.

Adapun rencana aksi program penguatan tata laksana dalam rangka penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif dan efisien adalah:

a. penyusunan Sistem Informasi Manajemen Mutu;
b. kaji ulang proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi seluruh unit Organisasi;
c. penjabaran seluruh peta proses bisnis ke dalam SOP;
d. penerapan SOP oleh seluruh unit organisasi;
e. evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP secara berkala dan tindak lanjutnya (audit mutu internal, tindakan perbaikan dan pencegahan, tinjauan manajemen); dan
f. pemetaan proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi seluruh unit organisasi.

Rencana Tindak Lanjut:

a. penyusunan Master plan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Tahun 2015-2019;
b. pengembangan *e-performance, e-proposal*;
c. pembangunan aplikasi *web registrasi mobile* berbasis android; dan
d. uji coba implementasi *e-payment.*

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pelayanan informasi di Kementerian Sosial sebagai implementasi UU Keterbukaan Informasi Publik antara lain:

a. informasi publik yang tersedia di situs Kementerian Sosial www.kemsos.go.id baik untuk informasi yang wajib diumumkan secara berkala, serta merta, maupun setiap saat, selalu tersedia dengan up to date;
b. pemutakhiran daftar informasi publik di lingkungan Kementerian Sosial;
c. meningkatkan kompetensi SDM pengelola layanan informasi publik Kementerian Sosial; dan
d. memberikan layanan informasi publik dengan cepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional, dan sederhana.

Dalam rangka meningkatkan penerapan *e-procurement*, perlu dilakukan optimalisasi pelayanan pengadaan barang/jasa pada LPSE Kementerian Sosial Kegiatan yang dilakukan, meliputi:

a. kejelasan struktur unit LPSE;
b. melakukan sosialisasi dan pelatihan pengadaan barang/jasa;
c. melaksanakan peningkatan kapasitas SDM pelaksana pengadaan barang/jasa;
d. peningkatan SDM Tim LPSE;
e. mengevaluasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa;
f. meningkatkan kualitas software dan hardware;
g. memonitor dan memantau pelaksanaan pengadaan barang/jasa;
h. melakukan evaluasi terhadap seluruh pelaksanaan rencana;
i. melakukan berbagai perbaikan yang diperlukan terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan untuk menjaga konsistensi perbaikan berkelanjutan; dan
j. keterlibatan Auditor dalam proses pengadaan sebagai early *warning* / *adviser*.

Dalam rangka meningkatkan penerapan manajemen kearsipan yang handal, Biro Umum selaku koordinator implementasi pengelolaan kearsipan di lingkungan Kementerian Sosial akan berupaya mendorong seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Sosial untuk melaksanakan:

a. penyiapan dan pemanfaatan gedung untuk arsip di unit kearsipan I;

b. penyiapan dan pemanfaatan gedung untuk arsip di setiap unit kearsipan II;
c. penataan fisik arsip sesuai dengan kaidah pengelolaan kearsipan;
d. menginventarisasi arsip vital dan menyimpannya di tempat yang aman;
e. pengadaan dan pengangkatan SDM Kearsipan; dan
f. pada akhirnya seluruh arsip baik arsip aktif maupun arsip inaktif tertata dengan baik sehingga dapat digunakan sebagai bukti hasil kerja dan bukti pertanggunjawaban pemerintah kepada masyarakat atas penggunaan Anggaran Negara secara transparan, akuntabel dan taat azas.

Dalam rangka meningkatan penerapan manajemen kearsipan yang handal, rencana aksi yang dilakukan meliputi :

a. monitoring dan evaluasi pengelolaan arsip aktif dan inaktif di unit kerja;
b. penciptaan tenaga kearsipan (arsiparis/pengelola arsip) di setiap unit kerja;
c. penilaian arsip usul musnah;
d. penyusunan rencana pengembangan sistem kearsipan (*e-archives*);
e. penerapan sistem kearsipan *(e-archieves*);
f. pengadaan prasarana kearsipan (ruang penyimpanan arsip inaktif yang sesuai dengan peraturan;
g. pelaksanaan pemusnahan arsip di beberapa unit kerja pusat melalui penilaian oleh tim berdasarkan JRA;
h. revisi Jadwal Retensi Arsip (JRA) substansi.
i. monitoring dan evaluasi penerapan sistem kearsipan;
j. penyerahan arsi statis ke Arsip Nasional Republik Indonesia;
k. pelaksanaan Bimbingan dan supervisi kearsipan di Kementerian Sosial dan Unit Pelayanan Teknis;
l. pengembangan sistem kearsipan (*e-archieves*); dan
m. evaluasi sistem kearsipan di Kementerian Sosial.

Kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dari program penguatan tata laksana sebagaimana tercantum dalam rencana aksi sebagaimana terlampir.

5. Penguatan Sistem Manajemen SDM

ASN merupakan modal yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain karena mempunyai *rate of return* tertinggi, juga karena merupakan mesin penggerak organisasi. Kaitannya dengan peran ASN dalam suatu organisasi maka perlu dikembangkan manajemen ASN untuk mewujudkan ASN Kementerian Sosial yang berkualitas, memiliki kompetensi yang diharapkan, dan berperilaku sesuai budaya kerja dalam mewujudkan visi dan misi Kementerian Sosial. Bersamaan dengan itu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan atraktif untuk melakukan inovasi dalam tugas-tugas pengawasan, maupun tugas dalam layanan publik.

a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dengan meningkatnya fungsi Kementerian Sosial, meningkat pula beban kerja yang dilakukannya. Untuk memperkirakan kebutuhan pegawai yang ideal maka perlu dilakukan penghitungan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis Jabatan dan Analisis.

Beban Kerja dengan tetap mempertimbangkan lingkungan strategis, untuk kemudian ditetapkan dalam perhitungan formasi jabatan. Untuk mendukung upaya ini maka perlu dilakukan finalisasi penyusunan Pedoman Analisis Beban Kerja serta membangun dan mengembangkan aplikasi Analisis Beban Kerja agar terdapat pemahaman yang sama dan memudahkan dalam penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai.

Adapun dalam upaya pemenuhan pengisian formasi dalam jabatan yang sangat terbatas dan adanya kebijakan nasional moratorium pegawai dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka perlu dilakukan penataan pegawai melalui redistribusi pegawai agar penanganan beban kerja di semua unit kerja dapat merata dan seimbang.

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

Dasar rekrutmen pegawai adalah adanya kebutuhan pegawai baik kebutuhan akan kompetensi maupun jumlah pegawai. Oleh karena itu, rekrutmen tidak akan lepas dari perencanaan pegawai, analisis beban kerja, maupun analisis jabatan.

Hal lain yang terkait dengan rekrutmen adalah metode rekrutmen, termasuk penentuan minimal requirement, sehingga menghasilkan kualifikasi ASN dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Kementerian Sosial dan prosesnya dilakukan secara transparan, objektif, akuntabel, bebas KKN, dan memberikan kesempatan yang sama besar untuk seluruh pelamar dalam kompetisi formasi.

Untuk membenahi seluruh rangkaian dalam sistem rekrutmen pegawai Kementerian Sosial, dilakukan pemantapan, salah satunya dengan terus melakukan review dan pengembangan aplikasi e-rekruitmen dan aplikasi CAT. Dalam pelaksanaan rekrutmen diharapkan adanya peningkatan anggaran dalam mengadakan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan CAT. Dalam penyusunan soal akan dilakukan dengan melibatkan perguruan tinggi atau instansi pembina dari jabatan fungsional tertentu yang terkait.

Selain itu apabila telah diperoleh CPNS maka akan dilakukan upaya pembinaan terjadap pegawai tersebut melalui Diklat Orientasi CPNS dan dilakukan evaluasi kinerja.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi.

Review dan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Soft Kompetensi dan Kompetensi Teknis perlu segera dilakukan sebagai dasar untuk penentuan pola peningkatan dan pengembangan kompetensi. Pola peningkatan kemampuan soft maupun hard competencies perlu ditingkatkan pengelolaannya sehingga training atau fellowship yang dilakukan dapat didasarkan pada kebutuhan dan terpola untuk sekian tahun ke depan melalui Analisis Kebutuhan Diklat, bukan dititikberatkan pada kebutuhan sesaat.

Selain itu pemetaan kompetensi melalui asesmen / penilaian kompetensi pegawai perlu dilakukan updating minimal 2 (dua) tahun sekali dan dilakukan secara bertahap. Sehingga gap kompetensi dari masing-masing pegawai dapat segera terpetakan dan dapat dipenuhi dengan peningkatan pengembangan kompetensi. Selain itu hasil pemetaan kompetensi ini dapat digunakan untuk menyaring talent pool ke dalam kelompok suksesi atau kader Kementerian Sosial, serta sebagai dasar penempatan ke dalam jabatan yang sesuai dengan kompetensi tiap level.

Penempatan pegawai yang tepat pada pekerjaan dan lingkungan yang tepat pula, akan menghasilkan kinerja terbaik untuk organisasi dan pegawai tersebut. Asesmen / penilaian kompetensi pegawai yang sedang dilakukan digunakan untuk mengetahui kompetensi seseorang pegawai dan pekerjaan serta lingkungan yang mana yang paling baik untuk pegawai tersebut, bahkan asesmen dapat dilakukan untuk mengetahui potensi pegawai yang bersangkutan.

d. Promosi Jabatan dilakukan secara terbuka.

Guna menjaga transparansi pengisian jabatan struktural maka dilakukan melalui seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama. Namun tidak menutup kemungkinan untuk pengisian Jabatan Administrasi juga dilakukan melalui seleksi terbuka dengan melihat dari talent pool. Untuk menjaga transparansi perlu disusun kriteria jabatan secara adil dan transparan.

e. Penetapan Kinerja Individu.

Pengelolaan kinerja ASN tidak dapat dilepaskan dari tujuan peningkatan kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh Kementerian Sosial. Karena kualitas pelayanan publik Kementerian Sosial tergantung salah satunya dengan kinerja pegawai. ASN yang mempunyai performance yang baik akan memberikan pelayanan yang mengacu pada standar pelayanan yang ditetapkan. Sebaliknya ASN yang mempunyai performance yang kurang baik, akan menyulitkan Kementerian Sosial dalam memberikan pelayanan terbaik kepada stakeholdernya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan salah satu yang harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan. Pada organisasi profit, penilaian kinerja lebih dengan mudah dapat diukur, misalnya dengan ukuran profit yang didapatkannya. Namun pengukuran yang sederhana tersebut tidak dapat dilakukan pada organisasi non profit termasuk organisasi pemerintah. Ukuran-ukuran yang di organisasi profit dapat dikatakan *tangible*, di organisasi non profit lebih sering ditemui ukuran-ukuran yang sifatnya *intangible*, misalnya kepercayaaan masyarakat dan kepuasan pelanggan. Namun bukan berarti sesuatu yang *intangible* tersebut tidak dapat terukur.

Untuk meningkatkan kekurangan pemahaman pejabat struktural dalam melakukan penilaian prestasi kerja maka perlu diupayakan peningkatan internalisasi sistem monitoring dan evaluasi penilaian kinerja. Selain itu diupayakan pengembangangan Management Cockpit yang berfungsi untuk memudahkan pimpinan dalam melakukan monitoring terhadap capaian kinerja pegawai. Adapun untuk Management Cockpit masih terus diupayakan untuk segera diwujudkan.

f. Penegakan aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Perilaku Pegawai.

Setelah penilaian kinerja dilakukan, dapat diberlakukan sistem reward dan punishment, yang merupakan salah satu sistem yang dapat dilakukan untuk menjaga kestabilan kinerja pegawai. Dengan sistem ini diharapkan disiplin pegawai dapat ditegakkan dengan tetap memberikan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

g. Pelaksanaan evaluasi jabatan.

Dengan makin berkembangnya uraian pekerjaan di Kementerian Sosial seiiring dengan perkembangan lingkungan strategis, masih ada uraian pekerjaan yang belum masuk ke dalam uraian pekerjaan pada salah satu nomenlatur jabatan, serta adanya perkembangan dari Jabatan Fungsional Tertentu, maka perlu selalu dilakukan review Analisis Jabatan dan Evaluasi Jabatan secara berkesinambungan guna menentukan Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan yang ada. Selain itu penempatan dalam jabatan perlu dilakukan evaluasi apakah sesuai penempatannya dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

h. Sistem informasi kepegawaian.

Data pegawai merupakan hulu bagi setiap kegiatan yang terkait dengan kepegawaian. Seluruh aktifitas yang terkait dengan kepegawaian hanya dapat dilaksanakan dengan baik jika tersedia data yang telah diolah dan dikelola dengan baik menjadi sumber informasi bagi kegiatan kepegawaian tersebut. Dengan berkembangnya sistem eksternal kepegawaian, mau tidak mau, harus dipunyai sistem informasi dan administrasi pegawai yang handal. Sistem yang kurang baik dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan kepegawaian yang pada gilirannya dapat merusak kebijakan dan bahkan menimbulkan demotivasi

bagi pegawai yang terkena imbas kesalahan sistem informasi tersebut.

Dikaitkan dengan perkembangan lingkungan eksternal dalam bidang kepegawaian yang semakin cepat berubah, tidak dapat dielakkan perlunya dibangun suatu sistem informasi yang tetap berpegang pada kondisi lingkungan internal dan juga lugas mengadopt situasi eksternal. Penataan aplikasi data base yang terintegrasi harus segera dilakukan. Untuk itu Kementerian Sosial akan menjajaki kemungkinan integrasi data base tersebut.

Rencana tindak lanjut:

1) dilakukan review secara terus menerus terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagai upaya perbaikan secara berkelanjutan.
2) akan dilakukan pembuatan aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) agar semakin memudahkan dalam penghitungan ABK.
3) rencana tindak lanjut: Review penghitungan kebutuhan pegawai dilakukan secara terus menerus sebagai upaya perbaikan secara berkelanjutan.
4) rencana tindak lanjut.
5) review penghitungan formasi dilakukan secara terus menerus sebagai upaya perbaikan secara berkelanjutan.

6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

a. Beberapa upaya peningkatan SAKIP dalam rangka penguatan akuntabilitas kinerja Kementerian Sosial antara lain:

1) penyusunan, pengesahan, dan peningkatan kualitas dokumen perencanaan (Renstra dan Perjanjian Kinerja) di semua unit Eselon I;
2) dokumen Renstra Kementerian Sosial dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan Renstra unit kerja Eselon I, Eselon II, dan unit mandiri;
3) pemanfaatan dokumen perencanaan (Renstra) dalam penyusunan dokumen anggaran (DIPA dan POK);
4) Kementerian Sosial dan seluruh unit kerja Eselon I, II dan menyusun Rencana Aksi atas Kinerja dan memonitor pencapaian targetnya secara periodik (triwulan);
5) pemanfaatan teknologi informasi dalam mekanisme pengumpulan data kinerja;

6) penyerahan LAKIP Eselon I dan LAKIP unit kerja di pusat dan Kementerian Sosial tepat waktu;
7) peningkatan kualitas perencanaan strategis (penetapan *outcome* indikator dan *outcome* yang lebih tepat);
8) pemanfaatan hasil evaluasi kinerja (dokumen Laporan Kinerja) untuk perencanaan berikutnya;
9) melaksanakan evaluasi program;
10) membuat subsite SAKIP ada di dalam subsite PPID; dan
11) Membangun sistem manajemen kinerja berbasis web pada semua level organisasi, *e-Performance.*

b. Rencana tindak lanjut:

1) meningkatkan kapasitas SDM dalam bidang akuntabilitas dan manajemen kinerja di seluruh jajaran Kementerian Sosial untuk mempercepat terwujudnya pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel; dan
2) menyusun Keputusan Menteri Sosial tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Sosial.

7. Penguatan Pengawasan

Upaya untuk memperbaiki pengelolaan keuangan negara dan penyusunan laporan keuangan serta peningkatan kualitas laporan keuangan Kementerian Sosial akan berhasil dengan diperolehnya opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Kementerian Sosial. Diperolehnya opini WTP merupakan salah satu manifestasi dari pengelolaan tata kelola pemerintahan yang baik, utamanya dalam pengelolaan keuangan Kementerian Sosial.

Hal lain yang mendukung tata kelola pemerintahan adalah dengan Penguatan Inspektorat Kementerian Sosial sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Penguatan APIP menjadi sangat penting untuk dilakukan, sehingga fungsi pengawasan dalam organisasi menjadi efektif dan dapat diandalkan. Auditor intern menjadi mata dan telinga dari pimpinan dan dapat dituntut pula memberikan early warning system sebelum terjadinya penyimpangan.

Perkembangan ini selaras dengan paradigma pengawasan intern APIP yang baru dimana APIP harus memperluas peran pengawasan yang telah diembannya dengan memberikan fungsi

penjaminan mutu *(assurance)* dan konsultasi *(consulting)* serta pendampingan *(assistance)* kepada manajemen. Fungsi ini pada gilirannya akan menurunkan penyimpangan dan sekaligus meningkatkan akuntabilitas organisasi.

Penguatan pengawasan dapat dicapai antara lain dengan peningkatkan kapabilitas APIP, baik dari aspek kelembagaan, proses bisnis/tata kelola pengawasan, maupun SDM. Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi SDM APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif.

Peningkatan kapabilitas merupakan upaya terstruktur untuk memperkuat, meningkatkan, mengembangkan kelembagaan, tata laksana/proses bisnis/manajemen dan sumber daya manusia APIP agar dapat melaksanakan peran dan fungsi APIP yang efektif.

Rencana tindak lanjut yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Surat Edaran Inspektur Jenderal ke seluruh satker tentang pelaporan pengendalian gratifikasi per semester;
b. pembuatan subsite khusus pada website Kementerian Sosial;
c. ikut serta kegiatan pameran dalam rangka pameran hari anti korupsi sedunia;
d. optimalisasi rekapitulasi pelaporan gratifikasi secara berkala (tiap semester);
e. kaji ulang kebijakan penanganan gratifikasi;
f. bimbingan teknis Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan SPIP di lingkungan Kementerian Sosial;
g. sosialisasi Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan SPIP di Lingkungan Kementerian Sosial;
h. bimbingan teknis Penilaian Risiko pada masing-masing satker;
i. pembuatan Keputusan Menteri Sosial tentang pembentukan Tim Penanganan Pengaduan;
j. pembuatan subsite Penanganan Benturan Kepentingan pada website Kementerian Sosial;
k. melakukan pembinaan terhadap Unit Kerja yang berpredikat zona integritas menuju WBK/WBBM;

l. pengusulan Unit Kerja yang sudah memenuhi kriteria WBK/WBBM kepada Kementerian PAN dan RB;
m. pengajuan penambahan SDM;
n. peningkatan kompetensi SDM;
o. pengajuan penambahan anggaran pengawasan; dan
p. peningkatan kapabilitas internal (levelling APIP).

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah cerminan birokrasi dalam menyediakan pelayanan pada masyarakat. Tugas dan fungsi dari Kementerian Sosial pada akhirnya bermuara pada peningkatan pelayanan publik. Kriteria peningkatan pelayanan publik Kementerian Sosial mengacu pada aturan kebutuhan Organisasi.

Kriteria tersebut adalah adanya standar pelayanan minimal di setiap unit pelaksana teknis (UPT). Dan tingkat partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan melalui mekanisme penanganan keluhan masyarakat

RENCANA AKSI

PENCAPAIAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN SOSIAL RI

TAHUN 2015 – 2019

Program : 1. Manajemen Perubahan

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penangung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1.	Pengembangan Nilai-nilai untuk menegakkan integritas	a. Tersedianya Kebijakan Penegakan Integritas di Lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Manajemen Perubahan	12			V		
		b. Meningkatnya upaya penegakan integritas	Seluruh Kepala Satker	36			V	V	V
2.	Pembentukan Agen Perubahan yang Dapat Mendorong Terjadinya Perubahan Pola Pikir	Terbentuknya agen perubahan	Pokja MP	12		V			

Program : 2. Penguatan Pengawasan

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1	Pembangunan Unit Kerja untuk memperoleh Predikat Menuju WBK/ WBBM	Terbentuknya Unit kerja berpredikat WBK	Pokja Pengawasan	60	V	V	V	V	V
2	Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi	Terimplementasikannya kebijakan pengendalian gratifikasi di lingkungan Kementerian sosial	Pokja Pengawasan	60	V	V	V	V	V
3	Pelaksanaan *whistleblowing system*	Implementasi whistleblowing system	Pokja Pengawasan	48		V	V	V	V
4	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan	Penyelenggaraan pemerintahan yang bebas dari KKN	Pokja Pengawasan	48		V	V	V	V
5	Pembangunan SPIP di lingkungan	Penguatan sistem pengawasan	Pokja Pengawasan	48		V	V	V	V

	Unit Kerja	intern pemerintah SPIP							
6	Penanganan pengaduan masyarakat	Penyelenggaraan pemerintahan yang bebas dari KKN	Pokja Pengawasan	48		V	V	V	V

Program : 3. Penguatan Akuntabilitas

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1.	Pembangunan /Pengembangan Teknologi Informasi dalam Manajemen Kinerja	a. Terbangunnya sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi	Pokja Monev	48		V	V	V	V
		b. Peningkatan penerapan sistem manajemen kinerja pada tingkatan eselon I s.d Unit Pelayanan Teknis		48		V	V	V	V
		c. Meningkatnya kualitas		12					V

		Laporan Kinerja, Nilai akuntabilitas Kinerja A							

Program : 4. Penguatan Kelembagaan

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1.	Evaluasi dan restrukturi-sasi kelembagaan	a. Restrukturisasi OTK Kementerian Sosial	Pokja Penguatan Organi-sasi	24			V		V
		b. Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Sosial		36		V	V		V
		c. Penguatan Unit Kerja yang me-nangani Organisasi dan tatalaksana, Pelayanan Publik, Kepegawaian serta Pendidikan dan		48		V	V	V	V

		Pelatihan							
		d. Penataan tugas dan fungsi perangkat daerah (tipologi Dinas Sosial dan UPTD)		24	V	V			
		e. Asesmen kelembagaan bidang sosial		60	V	V	V	V	V

Program : 5 Penguatan Tatalaksana

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1	Perluasan penerapan e-goverment yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangun-an kesejahteraan sosial	Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat dan terukur (implementasi e office,)	Pokja Tatalaksana	48		V	V	V	V
2	Penerapan efisiensi	Tersedianya kebijakan		48		V	V	V	V

	penyelenggaraan pemerintahaan	tentang efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di bidang sosial dan implementasi monitoring dan evaluasi efisiensi penyelenggaraana pemerintahan							
3	Implementasi undang-undang keterbukaan informasi publik	Tersedianya kebijakan /pedoman/pedoman/SOP publikasi dan informasi data kementerian sosial		48		V	V	V	V
4	Penerapan sistem kearsipan yang handal	Tersedianya kebijakan tentang penerapan sistem kearsipan yang handal dan terintegrasi		48		V	V	V	V
		Implementasi , monitoring dan evaluasi penerapan sistem		48		V	V	V	V

		kearsipan yang handal dan terintegrasi							

Program : 6 Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1	Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Sosial	Tersedianya kebijakan perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	12		V			
2	Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekruitmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi	Tersedianya kebijakan sistem rekruitmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	12			V		

3	Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka	Tersedianya kebijakan sistem promosi secara terbuka di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48		V	V	V	V
4	Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan asessment center	a. Tersedianya kebijakan pemanfaatan assessment center di lingkungan Kementerian Sosial b. Terlaksanannya pemanfaatan assessment center dilingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48 48		V V	V V	V V	V V
5	Perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja pegawai	a. Tersedianya kebijakan penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kementerian	Pokja Penataan SDM	48		V	V	V	V

		Sosial b. Terbangunnya sistem penilaian kinerja berbasis teknologi informasi c. Terlaksanannya penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Sosial		48 48		V V	V V	V V	V V
6	Perumusan dan penetapan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja	a. Tersedianya kebijakan reward and punishment berbasis kinerja di lingkungan Kementerian Sosial b. Terlaksakannya reward and punishment berbasis kinerja di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48 48		V V	V V	V V	V V

7	Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN	a. Tersedianya kebijakan pembangunan / pengembangan sistem informasi ASN Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48		V	V	V	V
		b. Pembangunan / pengembangan sistem informasi ASN Kementerian Sosial		48		V	V	V	V
		c. permutakhiran data layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi		48		V	V	V	V
8	Perumusan dan penetapan sistem pengkaderan pegawai ASN	a. Tersedianya kebijakan sistem pengkaderan ASN di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48		V	V	V	V
		b. Tersusunnya pola kaderisasi		48		V	V	V	V

		ASN dilingkungan Kementerian Sosial							
		c. Terlaksanany a sistem pengkaderan ASN di lingkungan Kementerian Sosial		48		V	V	V	V
9.	Perumusan dan penetapan pemanfaata n / pengembang an database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN	a. Tersedianya kebijakan pemanfaatan / pengembanga n database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	V
		b. Tersedianya database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di lingkungan Kementerian	Pokja Penataan SDM	60	V	V	V	V	V

		Sosial							
		c. Termanfaatkannya database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di lingkungan Kementerian Sosial		48	V	V	V	V	
10	Perumusan dan penetapan pengendalian kualitas diklat	a. Tersedianya kebijakan pengendalian kualitas diklat di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	
		b. Tersedianya peta dan perencanaan kebutuhan diklat berbasis kompetensi		48	V	V	V	V	
		c. Terimplementasi kannya diklat berbasis kompetensi di lingkungan Kementerian		48	V	V	V	V	

		Sosial							
11	Penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)	a. Terlaksanany a pengisian jabatan pimpinan tinggi yang lowong secara terbuka	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	
		b. Tersedianya laporan penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif dan berbasis kompetensi		48	V	V	V	V	
12	Menyusun dan menetapkan pola karier ASN	a. Tersedianya kebijakan pola karie ASN di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	
		b. Tersedianya pedoman pola karier ASN di lingkungan Kementerian Sosial		48	V	V	V	V	
		c. Terimplement asi kannya pola karier ASN di		48	V	V	V	V	

		lingkungan Kementerian Sosial							
13	Pengukuran *gap competency* antara pemangku jabatan dan syarat kompetensi jabatan	a. Tersedianya pedoman analisa kesenjangan jabatan (AKJ) ASN di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	
		b. Tersedianya peta kesenjangan jabatan ASN di lingkungan Kementerian Sosial		48	V	V	V	V	
		c. Tersedianya perencanaan kebutuhan pengembangan ASN di lingkungan Kementerian Sosial	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	
14	Penguatan sistem dan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk	a. Tersedianya sistem penyelenggaraan diklat berbasis IT di lingkungan Kementerian	Pokja Penataan SDM	48	V	V	V	V	

	mendukung kinerja	Sosial							
		b. Terselenggaranya diklat berbasis kompetensi di lingkungan Kementerian Sosial		48	V	V	V	V	

Program : 7. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

No	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1	Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan	a. Penataan berbagai peraturan perundang-undangan di tingkat Kementerian Sosial	Pokja Penataan Peraturan Perundang-undangan	48		V	V	V	V
		b. Dokumen hasil identifikasi peraturan penyelenggaraan kesejahteraan sosial		48		V	V	V	V
2	Menyempur	a. Tersedianya	Pokja	48		V	V	V	V

	nakan/ mengubah berbagai peraturan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lainnya	dokumen peta peraturan perundang-undangan yang tidak relevan, tumpang tindih dan disharmonis	Penataan Peraturan Perundang-undangan						
		b. Terlaksanany a penataan peraturan dalam bentuk kebijakan penertiban peraturan bidang kesejahteraa n sosial.		48		V	V	V	V
3	Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang	Tersedianya dokumen identifikasi peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan	Pokja Penataan Peraturan Perundang-undangan	48		V	V	V	V

	menghambat pelayanan								

Program : 8. Peningkatan Pelayanan Publik

No.	Rincian Kegiatan	Hasil Yang Diharapkan	Penanggung Jawab	Waktu (Bln)	Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019
1	Penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan	a. Penetapan unit pelayanan publik	Pokja Pelayanan Publik	48		V	V	V	V
		b. Penerapan Standar Pelayanan		48		V	V	V	V
		c. Penetapan Manajemen Mutu terhadap unit Pelayanan Publik		36			V	V	V
		d. Terbentuknya forum lintas penyelenggara pelayanan publik		48		V	V	V	V
		e. Pengelolaan pengaduan pada seluruh unit pelayanan		36			V	V	V

2	Pemanfaatan Information Communication Technology (ICT) dalam pelayanan	Tersedianya sarana IT dalam proses pelayanan publik	Pokja Pelayanan Publik	36			V	V	V
3	Integritas dan kualitas pelayanan	a. Tersusunnya mekanisma pemberian reward dan punishment bagi penyelenggara pelayanan publik	Pokja Pelayanan Publik	12		V			
		b. Tindak lanjut atas hasil pelaksanaan survey kepuasan masyarakat		48	V	V	V	V	
4	Inovasi pelayanan	Tersedianya inovasi layanan pada unit layanan publik		48	V	V	V	V	

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA