MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2020
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN
TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertanian tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024;

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 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916;
6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 85);
8. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
9. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
10. Keputusan Presiden Nomor 113/P Tahun 2019 tentang Pembentukan Kementerian Negara dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Maju Periode 2019-2024;
11. Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional;
12. 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;

13. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1243);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sebagai panduan dalam melaksanakan penyusunan dan evaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal , 10 September 2020

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,

SYAHRUL YASIN LIMPO

Salinan Keputusan Menteri ini disampaikan Kepada Yth.:

1. Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
3. Pimpinan Unit Kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Pertanian.

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 24 TAHUN 2020

TANGGAL : 10 September 2020

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN
TAHUN 2020-2024

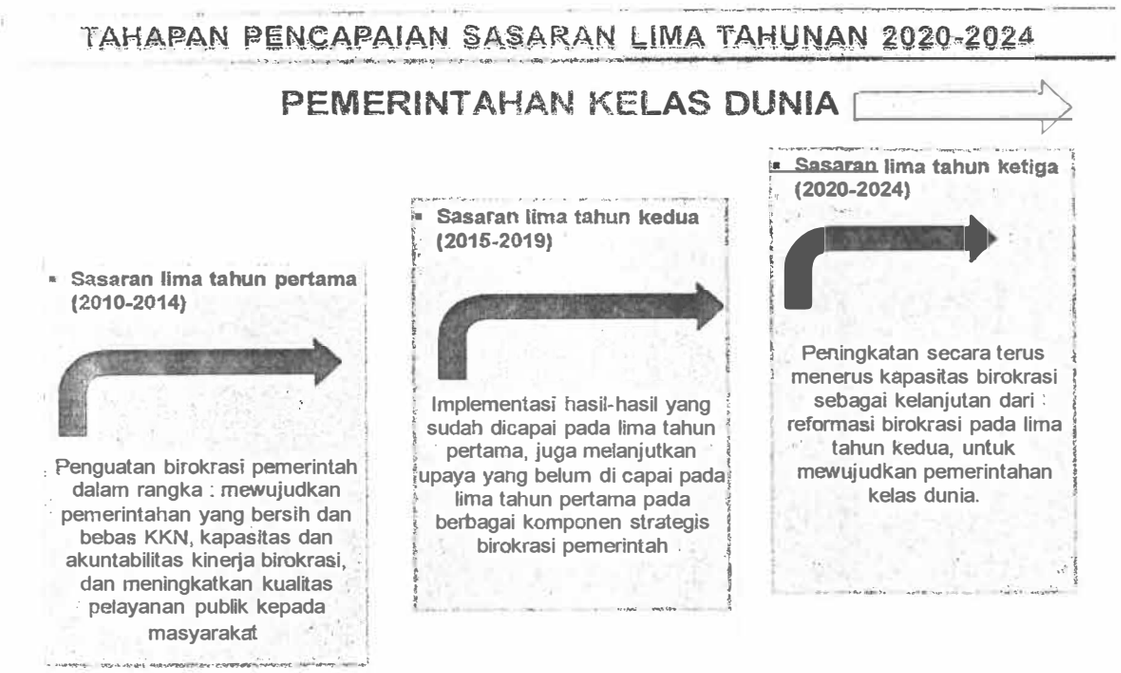
BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Reformasi birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dilaksanakan dalam rangka memastikan terwujudnya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan prasyarat utama pembangunan nasional, yang kualitasnya sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat perputaran roda pembangunan nasional.

Dalam rangka memastikan pengelolaan reformasi birokrasi yang efektif, Kementerian Pertanian perlu menetapkan perencanaan dan tata kelola reformasi birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan *stakeholder* yang berkepentingan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam 3 (tiga) periode Road Map Reformasi Birokrasi Nasional, yaitu Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Menindaklanjuti Peraturan Presiden tersebut Kementerian Pendayagunan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sesuai kewenangannya telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 sebagai pedoman di lingkungan Kementerian Pertanian, dalam melaksanakan, mengimplementasikan, 8 (delapan) area perubahan reformasi Birokrasi.



Gambar 1. Grand Design Reformasi Birokrasi

Pada gambar 1, Saat ini reformasi birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini, reformasi birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Sasaran reformasi birokrasi tahun 2020-2024 adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel; birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Dilaksanakan melalui pemantapan 8 (delapan) area perubahan, terdiri atas: Manajemen Perubahan, Deregulasi Peraturan Perundang-undangan, Penataan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas,Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Pelayanan Publik.

Kementerian Pertanian dalam Periodisasi perjalanan reformasi birokrasi tidak terlepas dari pengaruh perkembangan lingkungan strategis *stakeholder* yang semakin meningkat kebutuhannya. Memaknai hal tersebut, Kementerian Pertanian merubah paradigma pelayanan publik ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, serta *New Public Service (Governance)* yang ditunjukkan dengan

keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat, dunia usaha, dan media massa. Melalui Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di seluruh provinsi, Kementerian Pertanian terus mendorong peningkatan pelaksanaan reformasi birokrasi, diawali dengan perubahan tata kelola agar terwujud birokrasi yang berkelas dunia.

B. Kerangka Pikir *Road* Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian.

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian disusun untuk menjabarkan visi, misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih tentang Reformasi Birokrasi. Melanjutkan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 sehingga dapat menjadi acuan bagi Unit Kerja Eselon I dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pertanian dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

Hasil yang diharapkan dari reformasi birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program reformasi birokrasi. Hal ini sesuai arahan Presiden Joko Widodo bahwa kecepatan melayani serta birokrasi akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci bagi terwujudnya reformasi birokrasi.

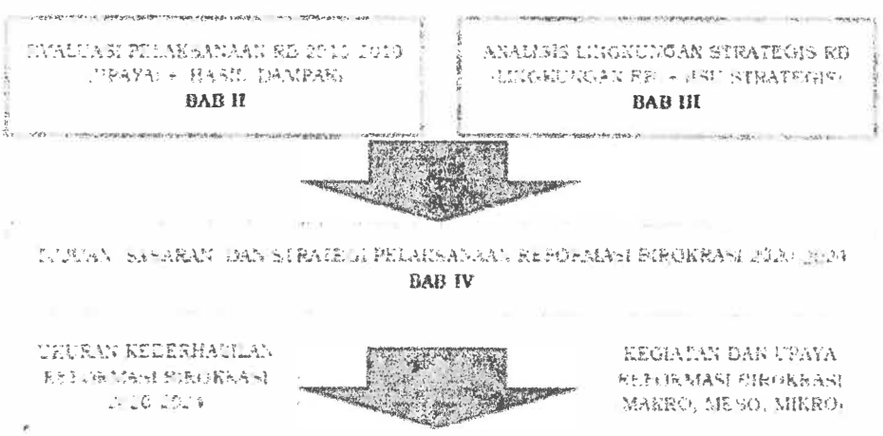
Reformasi birokrasi juga mendorong setiap Unit Kerja Eselon I dan UPT agar keberadaannya bermanfaat dan dirasakan langsung oleh masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, reformasi birokrasi mendesak Unit Kerja Eselon I dan UPT untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan *mind set* dan *culture set* harus terus didorong agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya. Tidak hanya itu, dalam berbagai kesempatan, Presiden Joko Widodo juga kerap menekankan birokrasi harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Arahan Presiden tersebut menunjukkan bahwa reformasi birokrasi harus dibangun secara sistematis dan berkelanjutan. Reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian harus disadari dan dibangun bersama; berkomitmen yang tinggi dan terus menerus oleh seluruh Unit Kerja Eselon I dan UPT tanpa kecuali dalam mendukung terwujudnya Visi Indonesia Maju.

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024 ini, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya reformasi birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi Kementerian Pertanian serta menindaklanjutkan perbaikan pada pelaksanaan reformasi birokrasi sebelumnya agar sejalan di rel perjalanan reformasi birokrasi Nasional.

Untuk meningkatkan kualitas *Road Map* ini dibandingkan dengan *Road Map* sebelumnya, terdapat tiga hal yang diperbaharui sebagai berikut:

1. *Road Map* ini lebih menekankan hal-hal yang bersifat implementatif dibandingkan dengan formalitas. Penyusunan strategi diarahkan untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan.
2. Program dan kegiatan didesain agar dapat diimplementasikan sampai dengan unit kerja. Hal ini dilakukan agar reformasi birokrasi berjalan sampai dengan tingkatan paling terendah dari Unit Kerja Eselon I dan UPT serta harapan pemangku kepentingan.
3. Analisis dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif sehingga didapatkan potret kemajuan, tantangan, dan permasalahan Reformasi Birokrasi yang lebih utuh.



Gambar 2. Kerangka Pikir dan Keterkaitan Antar Bagian

Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024

Pada gambar 2, Kerangka pikir dan keterkaitan antar bagian *Road Map* ini antara lain evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi adalah rangkaian capaian dan tindak lanjut perbaikan program dan kegiatan sebelum dan akan datang. Sedangkan analisis lingkungan strategis, diformulasikan secara riil menjawab permasalahan di lapangan dan kebijakan baru dalam tatakelola pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi. Tujuan dan sasaran Strategik reformasi birokrasi didapatkan dari proses yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti birokrat, dan masyarakat menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan dengan mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan berbagai pihak. Pelibatan ini dilakukan secara vertikal, yaitu melibatkan setiap level jabatan di Kementerian Pertanian dari level paling strategis sampai paling teknis, dan secara horizontal melibatkan seperti masyarakat dan dunia usaha.

Gambar 3. Hal-Hal Baru pada Roadmap RB 2020-2024



Gambar 3. Hal-Hal Baru pada Roadmap RB 2020-2024

Pada gambar 3, hal-hal baru *Road Map* periode 2020-2024 menunjukkan stategi implementatif dengan menetapkan dan melaksanakan serta mengevaluasi program yang bersumber dari permasalahan, issu strategis dilapangan yang dapat menghambat tatakelola. Pelaksanaan program dan kegiatan refomasi birokrasi perubahan yang diharapkan melibatkan seluruh

aspek internal birokrasi dari yang terendah unit eselon I dan unit pelaksana teknis Kementerian Pertanian dan serta kebutuhan masyarakat.

BAB II
ANALISIS CAPAIAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Identifikasi Capaian Reformasi Birokrasi.

Pelayanan pemerintah ditujukan untuk mencapai tata kelola yang baik (*good governance*). Salah satu syarat meningkatnya pelayanan publik termasuk menciptakan iklim yang kondusif untuk masuknya investasi dan tumbuh kembangnya dunia usaha. Melalui birokrasi yang efektif dan efisien diharapkan terwujud cita-cita reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sehingga pelayanan pemerintah memberikan kepuasan prima kepada masyarakat.

Sejalan dengan pembangunan aparatur negara berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, ditujukan untuk mewujudkan 8 (delapan) area perubahan di dalam reformasi birokrasi terdiri atas: Manajemen Perubahan, Deregulasi Peraturan Perundang-undangan, Penataan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas,Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Pelayanan Publik.

Selain itu, untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan tujuan negara diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik. Sistem merit terkait dengan profesionalitas ASN perlu diterapkan dengan baik. Selanjutnya, hirarki eselonisasi saat ini terdiri dari 5 (lima) level membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien, sehingga perlu penyederhanaan serta pengembangan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dilihat dari sisi kelembagaan, tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga menyebabkan tata kelola tidak efektif. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut dengan menerapkan arsitektur proses bisnis pemerintahan yang mendukung penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE),

dan Satu Data Indonesia yang terintegrasi, dari sisi tata kelola, infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dan kualitas layanan. Transformasi jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional yang dicanangkan Presiden Joko Widodo merupakan terobosan memperpendek jalur birokrasi.

Pada aspek pelayanan publik secara nasional meningkat signifikan dari 6.859 di tahun 2015 menjadi 8.314 pada tahun 2018. Mayoritas pengaduan terkait penundaan berlarut dan penyimpangan prosedur. Penerapan inovasi pelayanan publik secara elektronik (*e-service*) masih belum terintegrasi antar jenis layanan dengan tingkat kematangan (maturitas) yang beragam.

Dari sisi akuntabilitas, data Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) tahun 2018 menunjukkan masih terdapat permasalahan sistem pengendalian internal dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan praktik korupsi. Percepatan keterpaduan sistem dan melanjutkan *money follow program* diperlukan untuk perencanaan dan penganggaran lebih berorientasi pada hasil yang mendukung tujuan pembangunan. Untuk itu, perlu sistem manajemen kinerja kelembagaan, sistem perencanaan dan penganggaran yang terpadu dan handal.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang baik (*good governanace*) berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025 yang berisikan rancangan induk arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional untuk kurun waktu 2010-2025. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi yang dicanangkan dalam RPJPN dan RPJMN Tahun 2020-2024 yaitu untuk mewujudkan Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. Sasaran Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel; birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).

Untuk melaksanakan sasaran reformasi birokrasi tersebut, melalui pemantapan 8 (delapan) area perubahan, terdiri atas: Manajemen Perubahan, Deregulasi Peraturan Perundang-undangan, Penataan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas,Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Pelayanan Publik. Sebagai arahan dan

pedoman pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian maka disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024.

B. Tantangan Teknis Sektor Pertanian.

Pembangunan pertanian lima tahun ke depan dihadapkan kepada perubahan lingkungan strategis yang dinamis baik domestik maupun internasional. Salah satu tantangan besar pembangunan pertanian yaitu bagaimana pertumbuhan ekonomi yang dicapai mampu meningkatkan pendapatan petani yang sebagian besar memiliki lahan dengan luas kurang dari setengah hektar. Untuk itu, peningkatan produksi komoditas pertanian dan peningkatan daya saing produk pertanian diarahkan mampu mendongkrak Produk Domestik Bruto (PDB) sektor pertanian dan hasilnya dirasakan oleh petani dengan adanya kenaikan tingkat kesejahteraan petani.

Paradigma pembangunan pertanian yang hanya menitikberatkan di sektor hulu, perlu diperbaharui dengan menjadikan pertanian sebagai motor penggerak transformasi pembangunan yang berimbang dan menyeluruh atau disebut pertanian untuk pembangunan (*Agriculture for Development*). Pembangunan pertanian berkelanjutan mengarahkan agar lahan pertanian dipandang sebagai satu industri dengan seluruh faktor produksi yang menghasilkan produk utama pangan dan produk lainnya (produk turunan atau sampingan, produk ikutan dan limbah) yang dikelola untuk kepentingan industri menuju *zero waste* (tidak ada yang disia-siakan). Pembangunan pertanian merupakan kelanjutan dari pelaksanaan pembangunan periode sebelumnya agar mampu mengatasi permasalahan yang semakin kompleks di antaranya pertumbuhan penduduk cukup tinggi serta alih fungsi lahan pertanian yang semakin bertambah.

Kebijakan pembangunan pertanian dewasa ini, memperhatikan dan berkaitan dengan hubungan antar lembaga di tataran Internasional, menjaga kondisi lingkungan hidup, antisipasi perubahan iklim, menjaga ketersediaan lahan dan air, pertumbuhan penduduk untuk menjaga stabilitas ketahanan pangan, disrupsi Industri 4.0 kemandirian iftek untuk mewujudkan kedaulatan pangan, meningkatkan produksi, menjaga stabilitas harga dan akses pangan. Arahan dan kebijakan program, dalam rangka percepatan dan untuk mengantisipasi kendala teknis pembangunan pertanian meliputi antara lain;

1. Pengembangan konstra Tani dan pembangunan SDM Pertanian melalui pendidikan dan pelatihan vokasi;
2. Fasilitasi pembiayaan, infrastruktur, dan Alsintan;
3. Peningkatan Produksi Tanaman Pangan Berbasis Korporasi;
4. Pengembangan Kawasan Hortikultura Berdaya Saing;
5. Gerakan Peningkatan Produksi, Nilai Tambah dan Daya Saing Perkebunan;
6. Peningkatan populasi, produktivitas dan mutu genetic ternak potong/unggas;
7. Akselerasi pemanfaatan inovasi teknologi dan produksi benih/bibit;
8. Pengentasan daerah rentan rawan pangan (family farming, pertanian masuk sekolah, diversifikasi pangan) serta distribusi dan pengendalian harga pangan pokok;
9. Penguatan layanan perkarantinaan dan akselerasi ekspor melalui program Gerakan Tiga Kali Lipat Ekspor (GraTieks).

C. Hasil Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian.

Surat resmi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/236/M.RB.06/2019 tanggal 30 Desember 2019 Hal Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2019, Nomor B/244/PW.04/2019 tanggal 20 Desember 2019 Hal Hasil Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM, dan B/101/M.AA05/2019 tanggal 30 Desember 2019 hal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan bahan identifikasi dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024. Identifikasi terhadap capaian pelaksanaan program reformasi birokrasi dan hasil yang telah dicapai Kementerian Pertanian, sebagai berikut:

1. Hasil penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2018 dengan nilai 78,46 dan Tahun 2019 dengan nilai 79,05.

2. Hasil Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM Tahun 2019 di lingkungan Kementerian Pertanian, dengan hasil "memenuhi seluruh kriteria Wilayah Bebas Korupsi (WBK)" meliputi 40 (empat puluh) unit kerja. Hasil tahapan evaluasi memenuhi seleksi 35 (tiga puluh lima) unit kerja, memenuhi kriteria 23 (dua puluh tiga) unit kerja, dan unit kerja terevaluasi 18 (delapan belas). Memenuhi kriteria 5 (lima) unit kerja dan memperoleh penghargaan WBK dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terdiri atas: (1) Balai Besar Pembibitan

Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BBPTU-HPT) Baturraden; (2) Balai Embrio Ternak (BET) Cipelang; (3) Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang; (4) Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas I Lampung; dan (5) Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat (Balittas) Malang.

3. Hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperoleh nilai 74 dengan peringkat BB.
4. Hasil *survey* integritas terhadap unit pelayanan publik oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Kementerian Pertanian termasuk 10 (sepuluh) besar Kementerian Terbaik.
5. Hasil survey pengendalian dan pengelolaan gratifikasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kementerian Pertanian termasuk 3 (tiga) terbaik.
6. Laporan Hasil Penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap penerapan Sistem Merit Kementerian Pertanian pada Kategori IV (sangat baik) dengan nilai 338. Kementerian Pertanian ranking kelima dari seluruh Kementerian/Lembaga.
7. Hasil opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).
8. Nilai kepatuhan pelayanan publik Kementerian Pertanian masuk dalam zona hijau.
9. Sertifikat "Predikat Kepatuhan" standar pelayanan publik yang ditetapkan oleh Ombudsman RI untuk Pusat Perlindungan Varietas Tanaman dan Perizinan Pertanian dengan nilai 945, dan Balai Karantina Pertanian Kelas II Yogyakarta dengan nilai 930.

D. Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Secara Nasional Tahun 2019 oleh Kementerian PAN dan RB.

1. Pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan Tahun evaluasi 2019 lebih berfokus pada pemenuhan dokumen sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan di masing-masing kelompok kerja (Pokja) yang telah dibentuk. Hal ini dapat dilihat dari road map dan rencana aksi yang telah disusun belum memberikan arah perbaikan berupa sasaran yang akan diwujudkan, ukuran keberhasilan dan target yang jelas serta terukur. Selain itu kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing Pokja juga belum

sepenuhnya merupakan bagian dari strategi untuk mendukung pencapaian kinerja sebagaimana yang ditetapkan dalam rencana strategis Kementerian Pertanian;

2. Upaya Internalisasi penerapan reformasi birokrasi telah dilakukan, dinilai masih belum signitifikan dalam membuat semua komponen organisasi memahami akan pentingnya penerapan reformasi birokrasi. Agen perubahan yang ada belum seluruhnya dapat mendorong dan mewujudkan hasil perubahan budaya kerja yang terukur pada unit kerjanya. Penerapan reformasi birokrasi belum menjadikan bagian yang terintegrasi dengan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dalam mewujudkan kinerja instansi. Pada umumnya unit kerja belum mengimplementasikan delapan area perubahan reformasi birokrasi yang menghasilkan perubahan secara nyata. Hal ini mengakibatkan tujuan akhir dari pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu perubahan pola pikir dan budaya kerja di seluruh jajaran belum sepenuhnya dapat dirasakan;
3. Masih dijumpai ketidaksesuaian antara definisi kinerja dengan tujuan pendirian organisasi yang akan dicapai. Penjabaran kinerja ke level organisasi yang lebih bawah secara berjenjang belum sepenuhnya sesuai dengan keterkaitan proses antar level jabatan dalam mewujudkan kinerja. Program dan kegiatan yang dilakukan belum dipastikan mendukung langsung pencapaian sasaran strategis;
4. Peta proses bisnis dalam penerapannya belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam menyusun kegiatan sehingga kolaborasi dan sinergi antar unit dalam mencapai kinerja instansi belum tergambarkan secara jelas;
5. Pengendalian internal telah dilakukan namun belum seluruh unit kerja menerapkan secara efektif untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi serta meminimalisir potensi kemungkinan kesalahan maupun penyimpangan dalam pelaksanaannya;
6. Kementerian Pertanian telah berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan melakukan berbagai perbaikan dan pengembangan *e-goverment,* namun penerapan *e-goverment* tersebut belum terintegrasi satu sama lain, utamanya pada satuan kerja di (UPT) di daerah. Disamping itu, perbaikan dan perubahan yang sudah dibangun di satuan

kerja belum sepenuhnya tersampaikan dengan baik kepada *stakeholder*, sehingga sebagian *stakeholder* belum meyakini pelayanan pada Kementerian Pertanian.

E. Hasil Survei Internal dan External di Lingkungan Kementerian Pertanian.

1. Survei Internal Integritas Jabatan dalam Organisasi, dari 150 (seratus lima puluh) pegawai, sebanyak 88 (delapan puluh delapan) pegawai tidak memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan serta tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya. Sedangkan 47 (empat puluh tujuh) pegawai telah memahami tugas fungsi namun tidak memahami ukuran keberhasilannya, dan 15 (lima belas) pegawai memahami tugas fungsi dan memahami ukuran keberhasilan.
2. Survei Eksternal persepsi pelayanan publik menunjukkan indeks 3,29, tahun 2019 menunjukkan penurunan dibandingkan dengan hasil survey tahun 2018 sebesar 3,58. Penurunan hasil survey menunjukan bahwa upaya perbaikan kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan belum mampu meningkatkan kepuasan penerima yang telah diberikan.
3. Survei Eksternal persepsi korupsi yang merupakan gambaran atas pelayanan publik, menunjukkan indeks 3,49 pada tahun 2019. Dibandingkan dengan tahun 2018 menunjukkan penurunan dengan angka 3,59. Penurunan ini menunjukkan bahwa upaya pembangunan integritas telah dilaksanakan namun belum mampu meningkatkan persepsi para penerima layanan terhadap penerapan anti korupsi di Kementerian Pertanian.

Penilaian terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan oleh Tim evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berpedoman pada aturan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB). Perubahan atau penyempurnaan menjadi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

Evaluasi penilaian mencakup 2 (dua) komponen yang terdiri dari (1) pengungkit (*enambler*) adalah seluruh upaya yang telah dilakukan oleh instansi dalam menjalankan program reformasi birokrasi dan (2) hasil (*result*) adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit. Untuk komponen pengungkit sangat menentukan keberhasilan tugas instansi seperti halnya pengelolaan manajemen perubahan, penataan peraturan perundang –

undangan, penataan SDM Aparatur dan lain-lainnya. Sedangkan komponen hasil berhubungan dengan kepuasan para pemangku kepentingan seperti halnya dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi, kualitas pelayanan semakin baik, organisasi yang bersih dan bebas dan KKN.

Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB), sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi.

Tabel. 1

Penilaian Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Periode 2015-2019
Menurut Komponen Penilaian 8 (delapan) Area Perubahan

NO	KOMPONEN PENILAIAN	BOBOT	MENPANRB				
			2015	2016	2017	2018	2019
A	KOMPONEN PENGUNGKIT/PROSES						
1	MANAJEMEN PERUBAHAN	5,00	3,24	2,53	3,54	3,54	3,61
2	PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	5,00	4,38	3,13	3,13	3,13	3,19
3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	6,00	4,51	4,84	4,18	4,18	4,22
4	PENATAAN TATALAKSANA	5,00	3,47	3,97	4,13	4,14	4,27
5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15,00	11,06	11,04	12,68	12,57	12,76
6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	6,00	2,72	3,00	3,38	3,41	3,6
7	PENGUATAN PENGAWASAN	12,00	8,43	10,07	10,02	10,04	10,2
8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	6,00	4,50	5,22	5,21	5,22	5,33
	JUMLAH PENGUNGKIT/ PROSES	60,00	42,31	43,80	46,27	46,23	47,18

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil evaluasi reformasi birokrasi menurut komponen penilaian 8 (delapan) area perubahan, terhadap bobot penilaian untuk mencapai 60 (enam puluh) prosen rata rata mencapai peningkatan sebanyak 1 (satu) prosen. Untuk penilaian 8 (delapan) area perubahan menunjukkan yang tertinggi peningkatan penilaian mendekati bobot penilaian 6 (enam) prosen adalah area perubahan Peningkatan kualitas pelayanan public rata-rata 5 (lima) prosen. Tahun 2019 angka penilaian mencapai sebanyak 5,33 (lima koma tiga-tiga) prosen. Sedangkan penilaian yang kurang mendekati Bobot dengan penilaian 12,00 (dua belas) prosen adalah area perubahan Penguatan Pengawasan rata-rata setiap tahun

sebanyak 10 (sepuluh) prosen. Tahun 2019 memperoleh penilaian sebanyak 10,2 (sepuluh koma dua) prosen.Hal ini perlunya untuk lebih ditingkatkan. Jumlah hasil perhitungan total dari 8 variabel pengungkit total komponen nilai capaian Tahun 2019, mencapai 47,18. (empat puluh tujuh koma delapan belas) prosen.

Tabel. 2

Penilaian Hasil Evaluasi Reformasi BirokrasiMenurut Komponen Hasil

NO	KOMPONEN PENILAIAN	BOBOT	MENPANRB				
			2015	2016	2017	2018	2019
B	KOMPONEN KHASIL						
I	KAPASITAS DAN AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI						
1	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	14,00	10,10	10,10	9,96	10,14	10,23
2	SURVEI INTERNAL INTEGRITAS ORGANISASI	6,00	3,73	4,35	4,08	3,86	4,3
	JUMLAH I						
II	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN						
1	SURVEI EKSTERNAL PERSEPSI KORUPSI	7,00	5,24	5,17	5,46	6,28	6,11
2	OPINI BPK	3,00	2,50	2,00	3,00	3,00	3,00
III	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK						
1	SURVEI EKSTERNAL PELAYANAN PUBLIK	10,00	8,01	7,60	8,02	8,95	8,23
	JUMLAH HASIL	40,00	29,58	29,22	30,52	32,23	31,87
	INDEK RB	100	71,89	73,02	76,79	78,46	79,05
			B	BB	BB	BB	BB

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa penilaian hasil evaluasi reformasi birokrasi menurut komponen penilaian hasil yaitu, akuntabilitas organisasi kinerja, nilai kapasitas organisasi, nilai persepsi korupsi, opini BPK dan nilai persepsi kualitas pelayanan antara Tahun 2018 dan 2019 menunjukkan. Variabel nilai kapasitas organisasi menunjukkan dari 3,86 menjadi 4,3 tertinggi hal ini untuk di tingkatkan dan dipertahankan dan nilai persepsi kualitas pelayanan semula 8,95 menjadi 8,23 terendah.

Hasilnya Indek Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 79,05.Hasil capaian pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2015 – 2019, belumlah dapat memenuhi harapan dan tujuan dari agenda reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian secara nasional dengan Indek Pemerintahan kategori Instansi pelaksanaan Reformasi Baik level, 91 sd. 100 prosen. Hal yang perlu di tindaklanjuti dan diperbaiki sebagaimana arahan atau rekomendasi

permasalahan pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2019 menjadi agenda bahan acuan pelaksanaan reformasi birokrasi kedepan Tahun 2020-2024.

F. Hasil Evaluasi untuk disempurnakan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi:

1. Unit kerja agar menyusun rencana aksi untuk mengawal penerapan *Road Map* reformasi birokrasi setiap tahun, dan memastikan ketercapaian sasaran. Untuk memperjelas arah dan sasaran yang akan diwujudkan, ukuran keberhasilan dan targetnya, dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 selain mengacu *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional, juga diintegrasikan dengan rencana strategis Kementerian Pertanian.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala berpedoman pada rencana aksi yang telah disusun.
3. Secara berjenjang menginternalisasikan arah perubahan yang dicanangkan di Kementerian Pertanian kepada seluruh pegawai di unit kerja eselon I dan UPT, agar memahami arah perubahan dan dilibatkan dalam proses perubahan tata kelola di lingkungan Kementerian Pertanian.
4. Menerapkan *performance base organization* dengan melakukan reviu terhadap struktur organisasi yang didasarkan pada kinerja yang akan dicapai. Penyusunan struktur organisasi selain mengacu pada arahan Presiden tentang penyederhanaan birokrasi, juga memperhatikan proses bisnis dalam mewujudkan kinerja organisasi secara berjenjang.
5. Menyempurnakan ukuran kinerja individu, melakukan reviu terhadap mekanisme penilaian kinerja individu dan memanfaatkan penilaian kinerja sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja, *reward and punishment* dan pengembangan kompetensi setiap pegawai.
6. Memperkuat pelaksanaan pengendalian internal untuk memastikan setiap unit kerja mampu mencapai kinerja yang ditetapkan serta mampu mengantisipasi risiko yang melekat pada upaya pencapaian kinerja tersebut.
7. Memperkuat pelaksanaan agen perubahan yang tidak hanya bertugas mempromosikan perubahan di lingkungannya, namun juga mampu membangun *social control* diantara rekan kerja dalam upaya penguatan integritas.

8. Meningkatkan kapasitas Tim Asessor agar mampu mengevaluasi hasil perubahan yang dicapai unit kerja, tidak semata-mata hanya menilai kelengkapan dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi.
9. Meningkatkan komunikasi dengan *stakeholder* terutama dalam rangka menginformasikan semua perbaikan dan inovasi yang telah dilakukan oleh Kementerian Pertanian, sehingga *stakeholder* dapat mengetahui hasil perbaikan dan inovasi.
10. Menyebarluaskan hasil pembangunan zona integritas yang telah berhasil mendapatkan predikat WBK dan WBBM kepada unit kerja lainnya, sehingga secara bersama sama tumbuh menjadi lembaga yang bersih dan melayani.

G. Catatan Evaluasi Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2019.

1. *Roadmap* reformasi birokrasi belum dimanfaatkan sebagai perencanaan jangka menengah dan tahunan yang berisi kondisi yang akan diwujudkan termasuk ukuran keberhasilannya dan targetnya, serta langkah-langkah untuk mencapai kondisi yang diinginkan.
2. Level instansi dan level unit kerja pada umumnya belum memiliki rencana aksi yang harmonis dan saling berkaitan yang menggambarkan langkah-langkah terintegrasi yang akan dilakukan dalam mewujudkan perubahan yang akan diwujudkan per tahun sebagaimana yang ada dalam roadmap reformasi birokrasi.
3. Keterkaitan perubahan antar area belum terlihat karena antar pokja belum melakukan koordinasi secara intensif untuk merencanakan perubahan tetapi lebih banyak bekerja sendiri-sendiri.
4. Monitoring secara berkala untuk mengukur capaian perubahan yang akan diwujudkan belum dapat memberikan hasil perubahan yang jelas, tetapi lebih banyak menyampaikan laporan kegiatan yang dilakukan;
5. Pada umumnya evaluasi pelaksanaan RB internal hanya berupaya menjawab pertanyaan PMPRB dan belum melakukan pengamatan terhadap perubahan yang terjadi sebagai akibat penerapan RB. Hal ini nampak pada hasil evaluasi belum secara konkrit menggambarkan perubahan birokrasi yang sudah dicapai maupun permasalahan yang

belum dapat diselesaikan yang dapat dijadikan masukan untuk perbaikan pada tahun berikutnya. Kondisi tersebut akan menghambat perbaikan secara berkelanjutan.

H. Analisis permasalahan kondisi reformasi birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019

Tabel 3
Isu Permasalahan Kondisi Reformasi Birokrasi
Kementerian Pertanian

No	Isu Permasalahan Kondisi Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian	Sifat Permasalahan Yang Menjadi Fokus
I	Manajamen Perubahan	
	1. *Road map* dan Rencana aksi yang telah disusun belum diimplementasikan dan memberikan arah perbaikan, sasaran yang akan diwujudkan, target jelas dan terukur. Masing-masing kelompok kerja belum terkait, berdiri sendiri-sendiri, belum menunjukkan pencapaian kinerja sesuai road map dan renstra.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Koordinasi dan Sinkronisasi kelompok kerja RB, Implementasi sasaran dan target 8 Area.
	2. Penerapan Reformasi Birokrasi belum signifikan dalam membuat semua komponen untuk memahami pentingnya penerapan reformasi Birokrasi.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Internalisasi dan evaluasi secara berkala area perubahan RB
	3. Agen perubahan belum seluruhnya dapat mendorong mewujudkan perubahan budaya kerja.	Meningkatkan Riviu Permasalahan dan perbaikan area perubahan RB

	4. Reformasi pola pikir (*mindset*) membangun sumber daya manusia dengan menanamkan nilai nilai budaya kerja.	Perubahan *mindset* dan *culture set*, membangun nilai nilai dan riviu.
	5. Internalisasi reformasi birokrasi belum dilakukan secara efektif merata ke seluruh unit kerja yang ada di lingkungan Unit Eselon I.	Internalisasi area perubahan Reformasi Birokrasi
	6. Belum melakukan pengukuran terhadap perubahan budaya kerja akibat pelaksanaan reformasi birokrasi, sehingga belum diketahui hal-hal apa yang masih berpengaruh terhadap belum berubahnya budaya kerja ke arah yang lebih positif.	Penyempurnaan dan pengembangan Pengukuran budaya kerja mengarah pada pelaksanaan RB
II	Peraturan Perundang Undangan	
	1. Di lingkungan internal instansi, peraturan yang ada sudah dilakukan harmonisasi tetapi untuk peraturan yang berkaitan dengan instansi lain secara nasional belum seluruhnya harmonis.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Pemetaan Peta Peraturan yang belum harmonis dengan isntansi lain.
	2. Peningkatan Riviu harmonisasi peraturan yang tumpang tindih, lebih cepat, tepat dan relevan.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Harmonisasi
	3. Pelaksanaan Deregulasi Peraturan Perundang undangan	Prioritas pelaksanaan deregulasi
III	Penataan dan Penguatan Organisasi	
	1. Menerapkan *performance-based* organization dengan melakukan reviu terhadap struktur organisasi yang didasarkan pada kinerja yang akan dicapai.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Riviu Organisasi basis kinerja
	2. Ketidaksesuaian antara definisi kinerja dengan tujuan pendirian organisasi yang akan dicapai.	Percepatan Penyederhanaan

		organisasi (arahan Presiden RI)
	3. Penjabaran kinerja ke level organisasi yang lebih bawah secara berjenjang belum sepenuhnya sesuai dengan keterkaitan proses antar level jabatan.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, pelaksanaan penerapan level jabatan
	4. Percepatan tahapan perubahan organisasi terhadap arahan Presiden tentang kebijakan penyederhaan organisasi belum optimal.	Prioritas, Percepatan penyederhanaan organisasi
	5. Evaluasi organisasi sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya dikaitkan dengan proses mewujudkan kinerja organisasi, agar terbentuk organisasi yang lebih efektif.	Evaluasi Penyederhanaan kinerja (arahan Presiden RI)
IV	Penataan Tata Laksana	
	1. Peta proses bisnis dalam penerapannya belum sepenuhnya dimanfaatkan secara baik dalam menyusun kegiatan sehingga kolaborasi dan sinergi antar unit dalam pencapaian kinerja belum tergambar secara jelas.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, pelaksanaan proses bisnis basis kinerja
	2. Kementerian Pertanian sudah banyak membangun sistem informasi baik untuk pelayanan internal maupun eksternal, namun belum semua aplikasi terintegrasi satu sama lain. Hal ini menyebabkan aplikasi tersebut belum memberikan dampak optimal dalam efisiensi dan efektivitas dalam proses pelaksanaannya.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, integrasi aplikasi
	3. Sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*	Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018

V	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	
	1. Perencanaan kebutuhan pegawai per tahun agar lebih dikaitkan dengan rencana kinerja per tahun sehingga menghilangkan kemungkinan terjadinya bias dalam perencanaan kebutuhan pegawai.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, penyempurnaan perencanaan pegawai
	2. Manajemen kinerja individu masih belum dapat memberikan informasi yang akurat mengenai profil kinerja pegawai yang riil karena: a. Perjanjian kinerja individu sebagian kecil masih berupa uraian tugas; b. Pimpinan unit kerja seluruh unit agar lebih efektif memberikan umpan balik atas kinerja pegawai baik berupa kelebihan maupun kekurangan yang berpengaruh kepada kinerja; c. Pengembangan pegawai yang berorientasi kepada peningkatan kompetensi belum sepenuhnya didasarkan pada hasil penilaian kinerja yang diolah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Riviu propel kinerja, pengembangan peningkatan kompetensi.
	3. Belum dirintis pembentukkan kelompok pegawai potensial yang nanti dapat dimanfaatkan untuk kader pimpinan ke depan yang didasarkan pada kinerja, kompetensi dan integritas.	Prioritas, Penyusunan Pegawai Potensial sesuai kinerja, kompetensi dan integritas
VI	Penguatan Pengawasan	
	1. Strategi unit/instansi dalam meningkatkan integritas dan	Prioritas Hasil Evaluasi Zona Integritas

	pelayanan unit/organisasi belum seluruhnya tersampaikan dengan baik kepada stakeholder. Hal ini berdampak pada sebagian survei eksternal unit kerja belum memberikan hasil yang baik.	
	2. Baru sebagian unit kerja memperoleh Predikat WBK/ WBBM;	Peningkatan predikat WBK/WBBM unit kerja
	3. Sebagian unit kerja belum menerapkan manajemen risiko dengan baik dan belum mengetahui potensi yang akan mempengaruhi risiko.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Penguatan SPI
VII	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	
	1. Kementerian telah memiliki SAKIP dan penerapan SAKIP belum sepenuhnya menggambarkan efektivitas pengelolaan kinerja yang akan dihasilkan terutama terkait dengan definisi kinerja, perumusan sasaran strategis, kualitas indikor kinerja an kualitas pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kinerja.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Riviu SAKIP
	2. Mekanisme pemantauan dan pengukuran capaian kinerja instansi dan unit kerja sudah dilaksanakan namun belum sepenuhnya efektif memberikan perbaikan kinerja yang diperlukan.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, Riviu Capaian Kinerja
	3. Telah dibangun sistem penghitungan capaian kinerja individu (ekinerja). Aplikasi ini juga telah menjadi salah satu alat ukur penilaian dalam pemberian tunjangan kinerja. Namun, penerapan aplikasi e-kinerja ini	Prioritas Hasil Evaluasi Akuntabilitas, Internalisasi Aflikasi e-kinerja

	belum merata berlaku diseluruh satker. Terbukti masih terdapat beberapa satker yang belum melengkapi data kinerja sesuai dengan waktu yang ditentukan;	
	4. *Cascading* kinerja dari level eselon I sampai dengan unit organisasi paling bawah belum sepenuhnya sesuai dengan proses bisnis dalam mewujudkan kinerja instansi dan belum disusun berdasarkan keterkaitan hasil proses.	Perbaikan *cascading* kinerja seluruh organisasi
VIII	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Berkualitas	
	1. Belum seluruh sistem Pelayanan publik pada satuan kerja di Kementerian Pertanian memanfaatkan teknologi informasi secara terintegrasi, utamanya pada satuan kerja di daerah. Hal ini mengakibatkan pemantauan mekanisme pelaksanaan pelayanan dan hasil pelayanan menjadi kurang optimal.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, membangun inovasi teknologi informasi
	2. Kementerian Pertanian sudah melaksanakan survei kepuasan masyarakat secara berkala dan hasil survey telah ditindaklanjuti untuk perbaikan layanan. Perbaikan layanan belum diinformasikan secara masif keseluruh stakeholder, sehingga sebagian stakeholder belum sepenuhnya meyakini perubahan pelayanan.	Tindak Lanjut Hasil PMPRB, riviu survey kepuasan masyarakat secara berkala

BAB III
ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

A. Analisis *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025

Cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan konstitusi adalah memakmurkan atau menyejahterakan rakyatnya. Segala daya upaya dilakukan untuk mewujudkan cita-cita tersebut. Pemerintah dari waktu ke waktu terus melakukan reformasi di segala bidang, salah satu yang diyakini akan berpengaruh kepada berbagai bidang adalah reformasi birokrasi.

Penetapan Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 sebagai acuan dalam melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelas dunia. Pelaksanaan *Grand Design* reformasi birokrasi dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Penguatan Lima Tahun Pertama Tahun 2010-2014; Penguatan Lima Tahun Kedua Tahun 2015-2019; dan Penguatan Lima Tahun Ketiga Tahun 2020-2024. Pelaksanaan reformasi birokrasi lima tahun pertama dan lima kedua telah selesai, dan saat ini memasuki reformasi birokrasi lima tahun ketiga.

Reformasi yang direncanakan Presiden Republik indonesia memantapkan perubahan *mind set* dan *culture set*, fokus reformasi kelembagaan, simpel, sederhana, lincah, cepat yang bertujuan agar organisasi menjadi efektif, efisien, akuntabel. Reformasi pola pikir (*mind*set) membangun sumber daya manusia dengan menanamkan nilai nilai budaya kerja untuk beradaptasi dengan perubahan zaman tinggalkan pola pikir linier, rutinitas, monoton, hidup di zona nyaman dan lain-lain, dengan tujuan agar sumber daya manusia produktif, inovatif dan kompetitif.

Makna perubahan dan pembaharuan reformasi secara etimologi dari kata *reformation* atau *reforms*. Reformasi mempunyai pengertian suatu perubahan terhadap suatu sistem yang telah ada pada suatu masa. Reformasi dimaksudkan untuk menata ulang. Menata hal–hal yang menyimpang untuk dikendalikan secara teratur dan nilai-nilai ideal yang dicita–citakan masyarakat. Birokrasi adalah lembaga sebagai alat tempat menciptakan

suatu kebijakan dan keputusan yang dilakukan oleh para penyelenggara negara atau pemangku jabatan dalam organisasi.

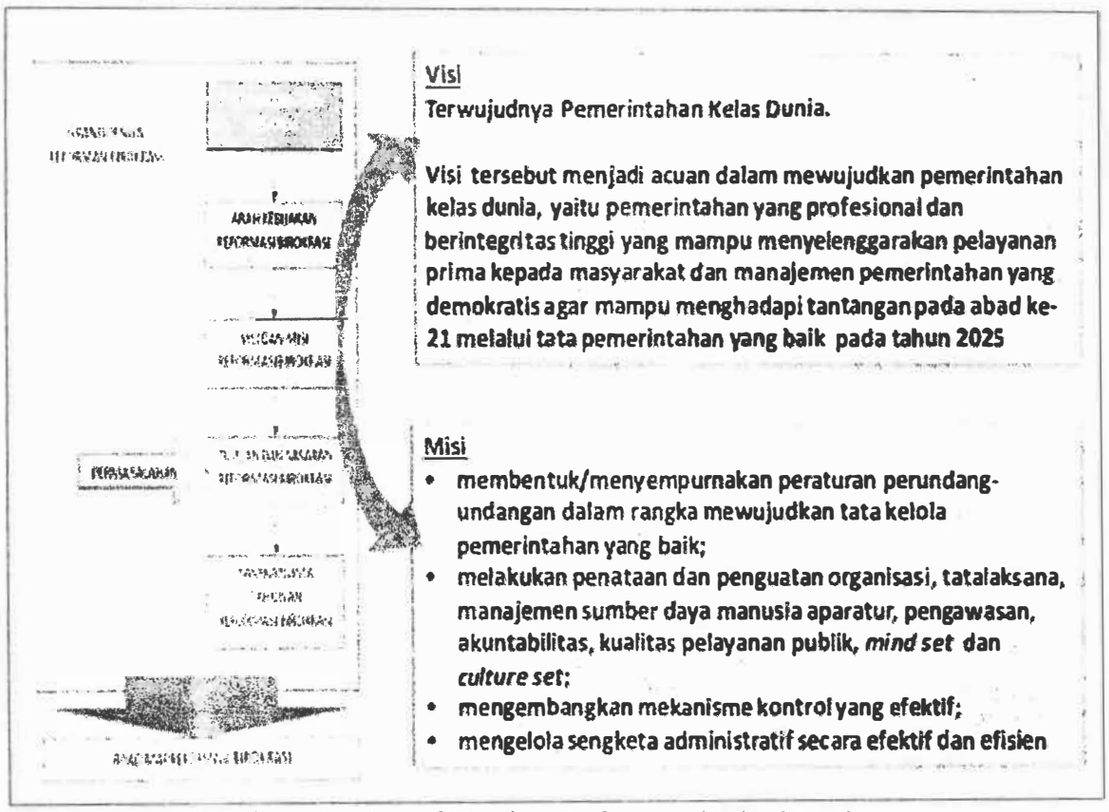
Mendasari makna reformasi dan birokrasi maka reformasi birokasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan perubahan dan pembaharuan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan administrasi dengan sasarannya adalah birokrasi terutama menyangkut aspek kelembagaan/organisasi, ketatalaksanaan dan sumberdaya manusia aparatur yang merupakan 3 (tiga) variabel yang sangat penting guna membangun kembali perubahan kearah yang lebih baik.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka membangun pemerintahan yang baik (*good governance*) berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025. Berisikan langkah-langkah umum penataan organisasi, penataan tatalaksana, penataan manajemen sumberdaya manusia aparatur, penguatan sistem pengawasan *intern*, penguatan akuntabilitas, peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan KKN dan mengacu pada harapan birokrasi kedepan memperhatikan RPJPN 2005-2025 Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur. Tahapan RPJM dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi memasuki Tahapan antara periode 2005 -2009, *Good Governance*, 2010-2014, Reformasi Birokrasi dan Undang Undang ASN, 2015-2019, *Smart* ASN, 2020-2025, ASN Human Capital. Untuk mengingatkan kembali *Grand Design* Reformasi Birokrasi dimulai dari Visi dan Misi Pembangunan Nasional, arah, tujuan dan sasaran setiap tahun.

Grand Design Reformasi Birokrasi dengan sasaran terwujudnya pemeritahan berkelas dunia, pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi, yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Memiliki Misi, menyempurnakan peraturan perundang undangan dalam kerangka tatakelola pemerintahan. penataan dan penguatan organisasi, tatalaksana, manajemen SDM Aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, *mind set* dan *culture set.*

Tahapan dalam pencapaian visi dan misi Reformasi Birokrasi dengan penyusunan *road map* reformasi birokrasi dimulai dengan penyusunan *road map* 2010-2014 yang sifatnya *Living Document.* Penyusunan *road map* Tahun

2015-2019 dan 2020-2024 disusun lebih menekankan pada pendekatan RPJMN dan mengacu pada periode sebelumnya, serta dinamika perubahan yang semakin cepat dan kompleks. Hasil penerapan reformasi birokrasi ditunjukkan dengan capaian reformasi birokrasi dan hasil penilaian pelaksanaan mandiri reformasi birokrasi.



Gambar 4. *Grand Design* Reformasi Birokrasi

Pada gambar *Grand Desingn* Reformasi Birokrasi untuk penyusunan *road map* dimulai dengan Visi pembangunan Nasional, arah kebijakan reformasi birokrasi, visi dan misi serta tujuan, sasaran 5 (lima) tahun reformasi birokrasi. Sebagai sasaran road map reformasi birokrasi adalah peningkatan kapasitas birokrasi sebagai kelanjutan dari reformasi 5 (lima) tahun ketiga, untuk mewujudkan pemerintahan berkelas dunia. Sasaran Reformasi birokrasi Tahun 2020-2024 sesuai dengan Misi Presiden Republik Indonesia pada butir 8 (delapan) Pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya. Sasaran reformasi birokrasi nasional 2020-2024, ditetapkan agar pelaksanaan reformasi birokrasi sejalan sesuai dengan pelaksanaan sebelumnya dan menindaklanjuti progam yang telah ditetapkan agar terarah dan memastikan seluruh program reformasi birokrasi sejalan dengan kebijakan pembangunan nasional.

Tabel 4

Sasaran Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020 – 2024

NO	SASARAN REFORMASI BIROKRASI	AREA SASARAN REFORMASI BIROKRASI	INDIKATOR INDEK REFORMASI BIROKRASI
1	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Deregulasi	a. Penyederhanaan regulasi; b. Meningkatkan kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan
		Akuntabilitas	a. Nilai SAKIP b. Sinergitas akuntabilitas kinerja organisasi dan kinerja individu
		Pengawasan	a. Meningkatnya nilai APIP b. Meningkatnya Ideks Maturitas SPIP
2	Birokrasi yang Kapabel	Manajemen Perubahan	Penguatan nilai integritas
		Deregulasi	Indeks reformasi hukum
		Organisasi	Indeks Kelembagaan
		Tatalaksana	Indeks SPBE
		SDM Aparatur	Indeks Profesionalisme
3	Pelayanan yang Prima	Pelayanan Publik	Publik Servis Index

Sasaran reformasi birokrasi Kementerian Pertanian mengacu pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020. Perbedaan sasaran dan area perubahan reformasi birokrasi antara Tahun 2004–2009, 2010–2014,2015–2019, dan 2020-2024 merupakan rangkaian program yang saling terkait antara program sebelumnya dengan program yang akan datang.

Tabel 5

Sasaran Reformasi Birokrasi menurut Tahun dan Area Perubahan

REFORMASI BIROKRASI			
2004–2009	2010–2014	2015–2019	2020-2024
Sifat Instansional	Sifat Nasional dan Instansional	Sifat Nasional dan Instansional	Sifat Nasional dan Instansional
Sasaran			
Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.	1. Terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN 2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat 3. Meningkatkan Kapasitas, akuntabilitas kinerja Birokrasi	1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel 2. Birokrasi yang memiliki pelayan-an publik yang Berkualitas 3. Birokrasi yang efektif dan efisien.	1. Birokrasi yang bersih dan akun-tabel. 2. Birokrasi yang ka-pabel 3. Pelayanan Publik yang baik dan berkualitas
Area Perubahan Mikro			
	- Organisasi - Tata Laksana - Peraturan Perundang-Undangan - SDM - Pengawasan - Akuntabilitas - Pelayananpublik	- Revolusi mental Aparatur - Pengawasan - Akutabilitas - Kelembagaan - Tatalaksana - SDM ASN - Peraturan - Perundangan - Pelayanan Publik	- Manajemen Perubahan - Kelembagaan - Tataklasana - Deregulasi Peraturan Perundangan - SDM Aparatur - Akuntabilitas - Pengawasan - Pelayanan Publik

B. Tujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel
   a. Menguatkan Integritas dan Budaya antikorupsi dalam birokrasi;
   b. Terciptanya pengawasan yang independen, profesional dan sinergis;
   c. Terselenggaranya birokrasi yang netral dan imparsial;
   d. Menguatkan manajemen kinerja yang efektif, efisein dan akuntabel;
   e. Meningkatkan fairness, tranparansi, profesionalisme dan nondiskriminatif;
   f. Terwujudnya sistem hukum yang harmonis dan kondusif.

2. Birokrasi yang Kapabel
   a. Tertatanya kelembagaan yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi;
   b. Terciptanya proses bisnis yang sederhana, mudah dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
   c. Meningkatnya profesionalisme ASN berbasis sistem merit;
   d. Meningkatnya kepemimpinan trasformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi.

3. Pelayanan Publik yang Prima
   a. Meningkatnya penciptaaan inovasi dan pelayanan publik;
   b. Menguatnya pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing

C. Isu Strategis Reformasi Birokrasi 2020-2024

Untuk mewujudkan sasaran pelaksanaan reformasi birokrasi, sangat penting menindaklanjuti kebijakan dan perbaikan sistem tatakelola administrasi pemerintahan melalui:

1. Penyederhanaan organisasi.
   Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara. Untuk mewujudkan organisasi yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses, sasarannya efektivitas dan efisiensi Organisasi.

2. Penataan Organisasi.

Tranformasi Jabatan Struktural Administrator dan Pengawas termasuk Jabatan struktural eselon V ke dalam Jabatan Fungsional mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Hal ini sesuai dengan arahan Presiden Republik Indonesia untuk melakukan penyederhanaan birokrasi dalam mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Hal ini juga merupakan tindak lanjut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah strategis dan Konkrit Penyederhaaan Birokrasi. Disebutkan bahwa birokrasi hanya menjadi 2 (dua) level dan mengganti/mengalihkan jabatan fungsional berbasis pada keahlian/kerampilan melalui sembilan langkah untuk menyederhanakan struktur birokrasi.

3. Penataan Tata Laksana

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, dalam Pasal 62 Ayat (1) mengamanatkan untuk melaksanakan percepatan kualitas penyelenggaraan negara melalui Sistem Pemerintahan Berbasis elektronik (SPBE). Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik, dilakukan percepatan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pada Pasal 62 Ayat (2) Percepatan SPBE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membangun aplikasi umum dan insfratruktur SPBE Nasional untuk memberikan Layanan SPBE. Penyelenggaraan Pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna, melalui integrasi layanan, antara lain (1) perencanaan, anggaran, pengadaan, akuntabilitas dan pemantauan evaluasi (2) Integrasi layanan Kepegawaian (3) Integrasi layanan kearsipan (4) Integrasi layanan Pengaduan (5) Integrasi data Kementerian Pertanian/ big data (5) pengelolaan jaringan Intra.

Sasarannya Birokrasi berkinerja tinggi, integratif, transparan, dinamis dan inovatif. Birokrasi Memiliki pelayanan publik terpadu, efektif, responsif, adaftif dan mudah diakses. Birokrasi memiliki Inovasi yang

efisien, efektif dan terintegrasi, *mobile*, *internet*, *cloud*, *lot*, *big data* dan *Ai*. Birokrasi yang memiliki kepemimpinan kolaboratif dan inovatif.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Penggunaan elektonik, bagian dari penyelenggaran inovasi, terutama terkait dengan pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Sebagai salah satu sasaran reformasi birokrasi pemerintahan bersih, bebas dari KKN.

4. Pengembangan Sistem Manajemen ASN.

a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, mengatur antara lain:

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi;
2. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. Pelaksanaan Seleksi dilakukan secara terbuka;
4. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja obyektif dan transparan;
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku kerja;
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja pegawai;
8. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai.

b. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Kinerja yang diukur dari indikator Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja, sumber data pengukuran tervalidasi data Sistem aplikasi pelayanan

kepegawaian (SAPK), pendataan ulang PNS, Penilaian Prestasi Kerja dan Data hukuman Disiplin Pegawai.

5. Peningkatan Pelayanan Publik

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Kompetisi Pengelolaan Pegaduan Pelayanan Publik Tahun 2018.

Terkelolanya sistem pengaduan yang berbasis elektronik, memudahkan pengguna jasa pelayanan publik dalam rangka mengantisipasi perubahan pradigma lama menuju paradigma baru permasalahan pelayanan. Kedepan pelayanan publik diharapkan dapat menininggkatkan memberi kepuasan masyarakat dalam meningkatkan kecepatan, pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai dengan standar pelayanan publik. Pelayanan publik lebih memperhatikan kondisi perubahan kebutuhan masyarakat, maka perlu adanya inovasi dalam mengantipasi perubahan kebutuhan masyarakat.

D. Area Perubahan Reformasi Birokrasi dan Fokus Prioritas.

Tabel 6

Area Perubahan yang diharapkan dan fokus Prioritas

Area Perubahan	Hasil yang diharapkan	Fokus Prioritas
Manajemen perubahan	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi	Arahan Presiden, Reformasi pola pikir (*mindset*) membangun sumber daya manusia dengan menanamkan nilai nilai budaya kerja untuk beradaptasi dengan perubahan zaman, tinggalkan pola pikir linier, rutinitas, monoton,hidup di zona nyaman

		dan lain-lain dengan dengan tujuan agar sumber daya adaptif, produktif, inovatif dan kompetitif.
Peraturan Perundang-Undangan	Penyederhanaan Perundang-Undangan	Deregulasi Perundang-Undangan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*)	Arahan Presiden, Reformasi Struktural meliputi penyederhanaan kelembagaan dengan pendekatan ke masyarakat, simpel, sederhana, lincah, cepat tujuannya organisasi agar efektif, efisien, akuntabel. Melalui transformasi jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional.
Tata Laksana	Sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip *good governance*	- Pelaksanaan *e-goverment* dilaksanakan secara terintegrasi dan transformasi digital melalui optimalisasi TIK. - Inovasi TIK terintegrasi, Mobile internet, Cloud, Iot, Big Data dan AI
Sumber Daya Manusia Aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera	Integritas ASN (memahami peran, kemampuan nalar, kemauan yang kuat), Nasionalisme, berwawasan global, IT dan bahasa asing, *hospitality,networking,entrepreneurship.*

Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	Melakukan peningkatan dan penguatan Integritas.
Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	- Melakukanperbaikan indikator kinerja utama sesuai denan Renstra unit kerja eselon I. - Evaluasi capaian kinerja instansi. - Evaluasi aplikasi e-kinerja di seluruh unit kerja. - Melakukan cascading kinerja sampai dengan level individu.
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat	Pelayanan Publik *inovatif, efektif, responsif, adaptif, dan mudah di akses.*

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi.

Sasaran Nasional Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel; birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Dilaksanakan melalui pemantapan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi.

Indikator sasaran dan target reformasi birokrasi menjadi tolok ukur keberhasilan terhadap pelaksanaan reformasi birokasi, ditetapkan agar semua program dan kegiatan reformasi birokrasi, dapat lebih konsisten untuk meningkatkan tatakelola pemerintahan.

Tabel. 7

Sasaran, Indikator dan Target Reformasi Biroksasi 2020-2024

Sasaran	Indikator	Basiline 2019	Target 2024
Birokrasi Bersih dan Akuntabel	1. Indek Prilaku Anti Korupsi minimal baik	na	100 %
	2. Pridikat SAKIP minimal B	96,40 %	100 %
	3. Opini BPK minimal WTP	94%	100 %
Birokrasi Yang Kapabel	1. Indek Kelembagaan Baik	na	100 %
	2. Indeks SPBE minimal baik	74%	100 %
	3. Indek Profesional ASN	65,7	100 %
Birokrasi memiliki Pelayanan Publik Berkualitas	Indek Pelayanan Publik yang baik	59,52 %	100 %

Untuk mencapai sasaran dan target reformasi birokrasi kedepan secara prioritas sebagaimana arahan Presiden Republik Indonesia bahwa reformasi struktural meliputi perubahan reformasi kelembagaan dengan pendekatan ke masyarakat, sederhana, lincah, dan cepat. Tujuannya agar organisasi efektif, efisien, dan akuntabel. Reformasi pola pikir (*mindset*) membangun sumber daya manusia dengan menanamkan nilai budaya kerja untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Meninggalkan pola pikir linier, rutinitas, monoton, hidup di zona nyaman dan lain-lain, dengan tujuan agar sumber daya manusia produktif, inovatif dan kompetitif.

Tujuanpembangunan pertanian dan sasaran strategis pembangunan pertanian harus relevan dengan visi, misi, dan 5 (lima) prioritas kerja 2020-2024 Presiden Republik Indonesia.Visi Presiden "Terwujudnya Indonesia Maju Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong".Misi Presiden antara lain5 (lima) Prioritas kerja Pemerintahan Presiden Republik Indonesia Tahun 2020 s.d 2024 meliputi:

1. Mempercepat dan melanjutkan pembangunan infrastruktur. Interkoneksi infrastruktur dengan kawasan: industri kecil, kawasan ekonomi khusus, pariwisata, persawahan, perkebunan dan perikanan.
2. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM).

Menjamin kesehatan ibu hamil dan anak usia sekolah. Meningkatkan kualitas pendidikan dan manajemen Talenta.

3. Undang-undang investasi seluas-luasnya untuk membuka lapangan pekerjaan, serta memangkas hambatan investasi.
4. Reformasi Birokrasi.
   Kecepatan melayani dan memberi izin, menghapus pola pikir linier,monoton dan terjebak di zona nyaman, adaptif, produktif, inovatif, dan kompetitif.
5. APBN yang fokus dan tepat sasaran.
   APBN dipastikan harus memiliki manfaat ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Konsep dan kebijakan ini mengarah pada membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam membangun pemerintahan yang baik. Hasil yang telah dicapai dan dilaksanakan selama 2 (dua) periode telah memiliki arah menuju pemerintahan yang baik. Selanjutnya dilakukan penguatan agar pelaksanaan kegiatan 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi semakin meningkat.

Kebijakan Kementerian Pertanian yang tertuang dalam rencana strategis mewujudkan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian yang efektif, efisien dan berorietasi pada pelayanan prima. Implementasinya melalui perubahan secara terus menerus dalam peningkatan kinerja organisasi yang berhubungan dengan pelayanan publik, bermuara pada kepuasan pelayanan publik/masyarakat. Birokrasi sebagai suatu sistem otoritas ditetapkan secara rasional dalam berbagai macam peraturan yang perlu diharmonisasikan, deregulasi, menghapus peraturan yang menghambat. Melaksanakan penataan organisasi sejalan program pembangunan pertanian dengan memperhatikan kebijakan Nasional.

B. Sasaran Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian 2020-2024

1. Manajemen Perubahan.

   Manajemen perubahan diharapkan mengubah sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja,secara sistematis dan konsisten, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Targetnya meningkatkan komitmen pimpinan dan pegawai Kementerian Pertanian dalam

melaksanakan reformasi birokrasi, sehingga tercipta perubahan pola pikir dan budaya kerja serta menurunkan risiko timbulnya resistensi terhadap perubahan. Untuk mencapai target tersebut perlu penetapan dan pengembangan seluruh unit kerja eselon I dan UPT melalui Agen Perubahan sebagai sarana meluruskan arah dan sasaran reformasi birokrasi, serta menjadi teladan bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian.

Revolusi Mental adalah transformasi etos kerja, yaitu perubahan mendasar dalam mentalitas, cara berpikir, cara merasa dan cara mempercayai yang tercermin dalam perilaku dan tindakan sehari-hari. Etos kerja ini menyangkut semua bidang kehidupan mulai dari ekonomi, politik, sains-teknologi, seni, agama, dan sebagainya. Begitu rupa, sehingga mentalitas bangsa dalam praktik/kebiasaan sehari-hari lambat laun berubah. Pengorganisasian, perumusan kebijakan, dan pengambilan keputusan diarahkan untuk menghadapi proses transformasi tersebut.

Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikan oleh para birokrat, yang mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Birokrasi dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal dan lainnya. Karena itu, mental perilaku aparatur seperti ini harus menjadi fokus utama perubahan reformasi birokrasi. Revolusi mental perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terbentuknya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan prima bagi masyarakat.

Perubahan mental aparatur tidak dapat dilakukan secara mandiri tetapi harus didukung komitmen perubahan pada sistem lain untuk memberikan batasan, aturan serta rambu-rambu yang mengarahkan setiap birokrat agar berperilaku positif. Perubahan sistem ini menyangkut perubahan pada sistem pengawasan, sistem akuntabilitas, sistem kelembagaan, sistem tatalaksana, sistem manajemen SDM Aparatur Sipil Negara, sistem peraturan perundang-undangan dan sistem manajemen pelayanan.

Tabel 8

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Manajemen Perubahan di Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Di Perbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Hasil Evaluasi PMPRB		
Birokrasi yang efisien dan efektif	Belum seluruh unit kerja memiliki rencana aksi sebagai jabaran dari rencana aksi level instansi.	Tersusunnya rencana aksi Manajemen Perubahan Unit Kerja Eselon I Kementerian Pertanian.
	Belum melakukan pengukuran terhadap perubahan budaya kerja akibat pelaksanaan reformasi birokrasi, sehingga dapat diketahui budaya kerja yang belum berubah kearah yang lebih positif.	Tersusunnya pengukuran terhadap perubahan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian.
	Internalisasi RB belum dilakukan secara efektif merata ke seluruh unit kerja yang ada di lingkungan Unit Kerja Eselon I.	Konsisten dan efektif dalam melaksanakan internalisasi, sinkronisasi dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian.
	Peranan agen perubahan belum optimal dalam menginformasikan area perubahan reformasi birokrasi.	Melaksanakan dan mendorong pelaksanaan 8 (delapan) area perubahan.
Analisis Kebijakan prioritas		
Birokrasi yang efisien dan efektif	Membangun *Mindset* dan *culture set* budaya kerja.	Pelaksanaan nilai budaya kerja sesuai dengan kondisi

		perubahan lingkungan strategis.

2. Deregulasi Peraturan Perundang-undangan.

Peraturan Perundang-undangan menjadi salah satu dari 5 (lima) prioritas kerja Pemerintahan Presiden Republik Indonesia Tahun 2020 s.d 2024. Peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Kementerian Pertanian semakin dituntut untuk menjadi adaptif terhadap kebutuhan strategis nasional, membuka seluas-luasnya investasi untuk menciptakan lapangan pekerjaan maupun meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada bidang pertanian, serta menghilangkan semua hambatan terhadap investasi bidang pertanian.

Permasalahan pada sistem perundang-undangan yang selama ini sering terjadi adalah banyak peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih satu sama lain, disharmonis, dapat diinterpretasi berbeda atau sengaja dibuat tidak jelas untuk membuka kemungkinan penyimpangan. Kondisi seperti ini yang menjadi faktor penyebab munculnya perilaku negatif aparatur untuk kepentingan pribadi/golongan yang dapat merugikan negara. Karena itu, perlu dilakukan perubahan/penguatan terhadap sistem peraturan perundang-undangan yang lebih efektif, menyentuh kebutuhan masyarakat khususnya di bidang pertanian, dan selaras dengan rencana prioritas kerja dari pemerintah.

Tabel. 9
Identifikasi yang perlu diperbaiki
Program Penataan Peraturan Perundang-undangan di Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Permasalahan PMPRB		
Birokrasi yang efisien dan efektif	Harmonisasi Peraturan perundangan yang tidak	Meningkatnya Harmonisasi peraturan perundang undangan

	relevan sudah di lakukan di lingkungan Kementan. Untuk Harmonisasi berkaitan dengan Instansi Lain secara Nasional belum dilakukan	dengan instansi lain secara Nasional.
	Evaluasi Peraturan Perundang-undangan yang tidak harmonis belum menyeluruh di evaluasi.	Meningkatnya Sinergi dalam proses harmonisasi peraturan perundang - undangan.
	Penyempurnaan Peraturan Perundang-undangan yang tidak relevan, tumpang tindih belum optimal di identifikasi, direvisi secara menyeluruh.	Meningkatnya Sinergi dalam proses harmonisasi peraturan perundang - undangan.
	Analisis Prioritas	
	Melaksanakan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang menghambat manajemen organisasi, belum secara menyeluruh dideregulasi.	Pelaksanaan Deregulasi peraturan perundang undangan.
	Kebijakan Peraturan Perundangan Terkait Perekonomian Pertanian.	Deregulasi Peraturan Perundangan Terkait perubahan Bidang Perekonomian Pertanian.

3. Penataan Kelembagaan (Organisasi)

Penataan kelembagaan dapat dilihat dari indikator sebagai berikutstuktur organisasi ramping dan *flat* (tidak banyak jenjang hirarki dan struktur organisasi lebih dominan pemegang jabatan profesional atau fungsional daripada jabatan administrasi). Penyederhanaan Kelembagaan (Organisasi) dapat diterapkan melalui:

a. Aliansi
   1. Tranformasi dan menyinergikan seluruh pihak, mulai dari pemerintah, dunia usaha hingga masyarakat dalam tim solid;
   2. Menyempurnakan kelembagaan yang efektif, ramping, fleksibel, berdasarkan prinsip *good governance*;
   3. Menyempurnakan struktur organisasi dan jabatan,reposisi jabatan melalui transformasi jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.

b. Restrukturisasi

   Merubah struktur yang dipandang tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis dan tidak efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Reorientasi
   1. Mendefinisikan kembali visi, misi, peran, strategi, implementasi dan evaluasi kelembagaan pemerintah;
   2. Menerapkan strategi organisasi, struktur organisasi efektif, efisien, rasional dan proporsional;
   3. Menerapkan prinsip organisasi antara lain pembagian tugas kepada seluruh pegawai.

d. Refungsionalisasi

   Tindakan/upaya untuk memfungsikan kembali sesuatu yang sebelumnya tidak/belum berfungsi mengarah pada penajaman profesionalisme organisasi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi.

e. Revitalisasi

   Upaya organisasi agar mengoptimalkan kinerja organisasi. Revitalisasi berkaitan perumusan kembali tugas, kewenangan, anggaran, penambahan/penggantian pendukung dalam melaksanakan tugas.

Tabel 10

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Penataan Kelembagaan di Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Penilaian PMPRB		
Birokrasi yang efektif dan efisien	Menerapkan *performance based organization* dengan melakukan reviu terhadap struktur organisasi yang didasarkan pada kinerja yang akan dicapai, agar organisasi lebih efektif.	Reviu Organisasi, didasarkan pada kinerja.
	Ketidaksesuaian antara definisi kinerja dengan tujuan pendirian organisasi yang akan dicapai.	Melaksanakan evaluasi penyesuaian defenisi kinerja dengan tujuan organisasi.
	Penjabaran kinerja sampai level organisasi yang lebih bawah secara berjenjang belum sepenuhnya sesuai dengan keterkaitan proses antar level jabatan.	Melaksanakan penyusunan level organisasi secara berjenjang.
Prioritas Kebijakan Reformasi Birokrasi (*Quickwin Mandatory*)		
	Percepatan terwujudnya organisasi sederhana, lincah dan cepat, agar pelaksanaan organisasi lebih efisien dan efektif.	Melaksanakan transformasi jabatan adminsitrasi menjadi jabatan fungsional.

4. Penataan Tata Laksana

Tata laksana merupakan metode atau mekanisme bagi organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam konteks reformasi birokrasi,tata laksana diartikan sebagai *business process* yang berfungsi menggerakkan roda-roda organisasi ke arah yang diinginkan. Tata laksana disusun untuk mencapai nilai-nilai tertentu yang dijunjung tinggi atau diinginkan oleh pimpinan suatu organisasi.

Program penataan tata laksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur. Target tata laksana dalam agenda reformasi birokrasi adalah:

1. meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen;
2. meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen; dan
3. meningkatnya kinerja organisasi maupun individual.

Program Penataan Tata laksana terdiri atas kegiatan:

1. Penetapan SOP Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi;
2. Pembangunan dan Pengembangan *E-Government*, dan;
3. Pengelolaan Informasi Publik.

Tabel 11

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Penataan Tata Laksana di Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Permasalahan PMPRB		
Birokrasi yang efisien dan efektif.	Bisnis proses telah disempurnakan, namun dalam pelaksanaannya belum diterapkan sepenuhnya dan belum menggambarkan kolaborasi dan sinergi antar unit	Meningkatnya kecepatan proses tugas dan fungsi.

	sesuai perannya dalam mencapai kinerja instansi.	
	Kementerian Pertanian sudah banyak membangun sistem informasi baik untuk pelayanan internal dan exsternal, namun belum semua aplikasi terintegrasi, akhirnya aplikasi belum memberikan dampak optimal dan efisiensi.	Meningkatnya efektivitas tata hubungan kerja Unit Eselon I, UPT terkait Pemda.
	Implementasi Perkembangan *e-Government* belum terintegrasi.	Meningkatnya keterbukaan informasi publik.
Prioritas Kebijakan Pemerintah 2020-2024		
	Rencana Induk Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Inpres Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan *e-Goverment*.	Terselenggaranya TIK antara lain infrastruktur SPBE, optimal penggunaan aplikasi, penyediaan data dan informasi berkualitas.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Sumber daya manusia Kementerian Pertanian berkedudukan di kantor Pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) memiliki jumlah cukup besar untuk mendukung visi dan misi pembangunan pertanian. Program penataan sistem manajemen SDM Aparatur telah dilakukan melalui kegiatan analisis jabatan, analisis beban kerja, perencanaan kebutuhan pegawai, penetapan sasaran kinerja pegawai,seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi, penegakan disiplin, pola karir/sistem merit, dan informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.

Tabel 12

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

di Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Penilaian PMPRB		
Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel.	Perencanaan kebutuhan pegawai pertahun agar lebih dikaitkan dengan rencana kinerja pertahun sehingga kemungkinan terjadinya bias dalam perencanaan kebutuhan pegawai dapat dihindari.	Riviu Perencanaan Kebutuhan Pegawai dengan Rencana kinerja.
	Penerapan penilaian kinerja Individu Pegawai yang terkait dengan kinerja organisasi belum optimal diimplementasikan.	Riviu Penilaiaan Kinerja Individu.
	Manajemen kinerja individu masih belum dapat memberikan informasi yang akurat mengenai profil kinerja pegawai yang riil karena: 1. Perjanjian kinerja individu sebagian kecil masih berupa uraian tugas; 2. Pimpinan unit kerja seluruh unit agar lebih efektif memberikan umpan balik atas kinerja pegawai baik berupa kelebihan maupun	Riviu Perjanjian Kinerja dari seluruh level organisasi sampai dengan kinerja individu.

	kekurangan yang ber pengaruh kepada kinerja.	
	Pengembangan pegawai yang berorientasi kepada peningkatan kompetensi belum sepenuhnya didasarkan pada hasil penilaian kinerja yang diolah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.	Riviu Standar Kompetensi Pegawai sesuai dengan hasil penilaian kinerja.
	Pembentukan kelompok pegawai potensial yang akan dikembangkan sebagai kader pimpinan masa depan. Dengan dasar hasil kinerja, kompetensi dan integritas.	Membangun aplikasi pegawai potensial, berdasarkan pendidikan,masa kerja, usia, ringkasan riwayat jabatan, kediklatan, dll.

6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Kemampuan pemerintah untuk mempertanggung-jawabkan berbagai sumber daya yang diberikan kepadanya bagi kemanfaatan publik seringkali menjadi pertanyaan masyarakat. Pemerintah dipandang belum mampu menunjukkan kinerja melalui pelaksanaan 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 yang dipergunakannya.

Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Kementerian Pertanian. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: (1) meningkatnya kinerja (2) meningkatnya akuntabilitas. Program

Penguatan Akuntabilitas Kinerja terdiri dari kegiatan: Peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja, Pengembangan sistem manajemen kinerja, dan penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Pertanian.

Tabel 13

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Hasil PMPRB		
Meningkatnya Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel.	Kementerian Pertanian telah memiliki SAKIP dan penerapan SAKIP belum sepenuhnya menggambarkan efektivitas pengelolaan kinerja yang akan dihasilkan terutama terkait dengan definisi kinerja, perumusan sasaran strategis, kualitas indikator kinerja, kualitas pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kinerja.	Penyempurnaan definisi kinerja seluruh unit kerja hingga Individu.
	Mekanisme pemantauan dan pengukuran capaian kinerja instansi dan unit kerja sudah dilaksanakan namun belum sepenuhnya efektif memberikan perbaikan kinerja yang diperlukan.	Evaluasi capaian kinerja instansi.
Prioritas Analisis Kebijakan		

	Cascading kinerja dari level eselon I sampai dengan unit organisasi paling bawah belum sepenuhnya sesuai dengan proses bisnis dalam mewujudkan kinerja instansi dan belum disusun berdasarkan keterkaitan hasil proses.	Riviu PenyempurnaanProses Bisnismengacu *cascading* kinerja.
	Sistem Penganggaran belum menunjukkan arah berbasis kinerja.	Penyusunan program dan kegiatan mengacu proses bisnis yang ditetapkan.

7. Penguatan Pengawasan

Program penguatan pengawasan sebagai salah satu program bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing Kementerian Pertanian. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1) meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
2) meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara;
3) meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara; dan
4) menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

Program Penguatan Pengawasan terdiri atas kegiatan:

1) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Kementerian Pertanian;
2) Peningkatan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP);
3) Pengelolaan Gratifikasi;
4) Sistem Pengaduan Masyarakat;
5) *Whistle-Blowing System*;

6) Pengelolaan Benturan Kepentingan;
7) Pembangunan Zona Integritas.

Tabel 14

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Penguatan Pengawasan di Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis evaluasi PMPRB		
Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel.	Pengendalian Internal sudah dilaksanakan namun belum seluruh unit kerja menerapkan secara efektif.	- Memperkuat SPI pada seluruh satuan kerja. - Memastikan seluruh unit kerja mencapai terget kinerja, dan mengantisipasi risiko.
	Strategi unit /instansi dalam meningkatkan integritas dan pelayanan unit /organisasi belum seluruhnya tersampaikan dengan baik kepada *stakeholder.* Hal ini berdampak pada sebagian survei eksternal unit kerja belum memberikan hasil yang baik.	Meningkatkan kapasitas Tim Asessor untuk mengevaluasi hasil perubahan yang akan di capai dalam reformasi birokrasi.
	Predikat WBK/WBBM belum diperoleh seluruh Unit Kerja.	Meningkatkan pembangunan zona integritas membangun seluruh unit kerja menjadi lembaga yang bersih dan melayani dengan penyebarluaskan

		pembangunan zona integritas WBK/WBBM.
	Sebagian unit kerja belum menerapkan manajemen resiko dengan baik dan belum mengetahui potensi yang akan mempengaruhi risiko.	Meningkatkan penerapan manajemen resiko, penyusunan peta resiko dan mitigasi resiko.
Analisis Prioritas Kebijakan Pemerintah.		
	Peningkatan Fungsi Pengawasan	1. Membangun Budaya *Threeline Defense*. 2. Meningkatkan Peran APIP, dalam pelaksanaan manajemen pengawasan.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Negara wajib melayani setiap warga Negara untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Amanat ini mengandung maksud bahwa pemerintah berkewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan publik dan setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan dari pemerintah secara baik. Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan dilakukan reformasi di bidang pelayanan publik terutama dalam melaksanakan evaluasi kinerja serta dalam upaya mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik.

Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dalam rangka perbaikan diharapkan antara lain :

1) Penerapan standar pelayanan publik;
2) Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik, dan;
3) Pengelolaan Informasi Publik;
4) Pengelolaan Pengaduan Publik;

5) Inovasi pelayanan publik.

Tabel 15

Identifikasi yang perlu diperbaiki

Program Peningkatan kualitas Pelayanan Publik

Kementerian Pertanian

Sasaran Reformasi Birokrasi	Hal Yang Perlu Diperbaiki	Harapan Pemangku Kepentingan
Analisis Hasil PMPRB		
Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas	Peningkatkan pembinaan dalam upaya penerapan dan meningkatkan budaya pelayanan prima.	Meningkatnya Kecepatan, kemudahan dan profesionalisme.
	Belum seluruh sistem Pelayanan publik pada satuan kerja di Kementerian Pertanian memanfaatkan teknologi informasi secara terintegrasi, utamanya pada unit kerja. Hal ini mengakibatkan pemantauan mekanisme pelaksanaan pelayanan dan hasil pelayanan menjadi kurang optimal.	Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi pelayanan publik.
	Kementerian Pertanian sudah melaksanakan survei kepuasan masyarakat secara berkala dan hasil survey telah ditindaklanjuti untuk perbaikan layanan. Perbaikan layanan belum diinformasikan secara masif keseluruh stakeholder,	Melakukan penyebaran informasi terkait dengan perubahan dan perbaikan layanan publik.

	sehingga sebagian stakeholder belum sepenuhnya meyakini perubahan pelayanan.	
	Penerapan sistem sanksi /reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar.	Meningkatnya Partisipasi publik dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan
	Penyederhanaan SOP Pengaduan pelayanan secara komprehensif sebagai bentuk perbaikan kualitas pelayanan.	Meningkatnya ke mudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan kepada pengguna layanan.
	Evaluasi menindaklanjuti penanganan keluhan dan masukan secara berkala	Meningkatkan kepuasan masyarakat dan menindaklanjuti pengaduan terhadap pelayanan publik.
	Penguatan sistem Teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	Meningkatkan, budaya efisein dan efektip serta tidak ada unsur KKN.
Analisis Prioritas Kebijakan Reformasi Birokrasi		
	Pelayanan Publik belum mampu meningkatkan kinerja Instansi.	1. Membangun *knowing your customers*. 2. Riviu prosedur Standar Pelayanan Publik 3. Monitoring dan evaluasi kualitas

		pelayanan public secara berkala.

E. Sasaran, Program dan kegiatan Reformasi birokrasi Tahun 2020-2024

Selain pelaksanaan program dan kegiatan mengacu pada hasil identifikasi hasil evaluasi dan perkembangan lingkungan strategis, maka Program dan kegiatan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian tentunya mengacu pada rencana program nasional yang di harapkan dalam melakukan Reformasi Birokrasi, adapun rincian sasaran reformasi birokrasi, program dan kegiatan Tahun 2020-2024.

Tabel 16
Sasaran Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi 2020-2024
Kementerian Pertanian.

Sasaran Reformasi Birokrasi	Program	Kegiatan
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Manajemen Perubahan	1. Pengembangan dan Penguatan nilai nilai budaya organisasi untuk meningkatkan komitmen dan implementasi reformasi birokrasi (*reform*); 2. Menyusun road map dan rencana aksi Manajemen Perubahan seluruh Unit Eselon I Kementerian Pertanian; 3. Pengukuran terhadap perubahan budaya kerja dan cara kerja yang adaftif dalam menyongsong revolusi industri; 4. Melaksanakan Internalisasi, sinkronisasi dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi seluruh Unit eselon I;

		5. Melaksanakan dan mengembangkan aktivitas Agen Perubahan untuk membangun dan pengarahkan perubahan 8 (delapan) area perubahan kepada seluruh pegawai; 6. Pelaksanaan dan pengembangan nilai nilai budaya kerja sesuai dengan kondisi perubahan zaman, seusai arahan presiden RI dan Wakil Presiden RI; 7. Melaksanakan Riviu Kode Etik ASN.
	Penguatan Pengawasan	1. Memperkuat pelaksanaan Pengendalian Internal, memastikan setiap unit kerja mencapai kinerja yang telah ditetapkan, dan mampu mengantisipasi resiko.; 2. Meningkatkan kapasitas Tim Asessor untuk mengevaluasi hasil perubahan yang akan di capai dalam reformasi birokrasi; 3. Membangun keseluruh unit kerja untuk bersama-sama menjadi lembaga yang bersih dan melayani dengan penyebarluaskan pembangunan zona integritas WBK/WBBM; 4. Melaksanakan menerapan manajemen resiko, penyusunan peta resiko dan mitigasi risiko; 5. Membangun Budaya *Three line Defense;* 6. Meningkatkan Kompetensi APIP dalam pelaksanaan manajemen pegawasan; 7. Pemenuhan Rasio APIP (Jumlah yang ideal aparatur pengawasan);

		8. Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM; 9. Penguatan dan pengendalian Gratifikasi; 10. Pelaksanaan *whistleblowing system* ; 11. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan; 12. Melakukan Penguatan SPIP masing masing unit kerja dan UPT teknis; 13. Penguatan Penanganan pengaduan dan komplain.
	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	1. Melaksanakan kualitas sistem akuntabilitas terkait Definisi Kinerja seluruh unit kerja hingga Individu; 2. Melaksanakan monitoring dan Evaluasi capaian kinerja instansi secara berkala; 3. Melaksanakan Evaluasi kinerja di seluruh unit kerja Kementan secara berkala; 4. Melaksanakan Riviu Penyempurnaan Proses Bisnis mengacu casscade kinerja; 5. Melaksanakan Program dan Kegiatan mengacu pada proses bisnis yang ditetapkan; 6. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan lintas sektor (*collaborative and crosscutting*); 7. Penguatan Keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggungjawab dalam perencanaan, monitoring dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja;

		8. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (*goal and strategy cascade).* 9. Penguatan implementasi *value for money* dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja.
Birokrasi yang Kapabel.	Penguatan Kelembagaan	1. Asessment Organisasi berbasis kinerja; 2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil asesmen; 3. Melaksanakan evaluasi penyesuaian defenisi kinerja dengan tujuan organisasi agar tepat fungsi; 4. Melaksanakan penyusunan perubahan jabatan.
	Penguatan Tatalaksana	1. Penerapan Tata Kelola SPBE; 2. Penerapan Manajemen SPBE; 3. Penerapan Layanan SPBE; 4. Mengintegrasikan IT; 5. Implementasi Manajemen Kearsipan; 6. Meningkatkan Pengelolaan Arsip dan digitalisasi arsip; 7. Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan; 8. Melakukan Pengelolaan Aset sesuai aturan; 9. Penguatan implementasi keterbukaan informasi public; 10. Pengembangan proses bisnis instansi dan unit; 11. Penyelarasan proses bisnis dan SOP;

		12. Membangun TIK antra lain, Infrastruktur SPBE, Optimalisasi Penggunaan Aflikasi, Penyediaan Data dan informasi Berkualitas.
	Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1. Melaksanakan Perencanaan Kebutuhan Pegawai dengan mengacu Rencana kinerja; 2. Implementasi manajemen ASN berbasis merit system; 3. Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; 4. Riviu Ukuran kinerja individu secara berkala; 5. Penguatan implementasi reward dan punishment; 6. Pengembangan kompetensi dan karir ASN, monitoring evaluasi kinerja; 7. Memanfaat IT dalam manajemen ASN; 8. Pengembangan nilai nilai untuk menegakkan integritas ASN; 9. Pengembangan implementasi manajemen Talenta; 10. Penguatan Informasi Kepegawaian untuk pengembangan karir dan telenta ASN; 11. Melaksanakan Riviu Standar Kompetensi sesuai dengan perjanjian Kinerja.
	Penguatan Peraturan Perundang-undangan	1. Melaksanakan Deregulasi peraturan perundang undangan yang menghambat birokrasi; 2. Meningkatkan Harmonisasi peraturan perundang undangan

		dengan instansi lain secara Nasional; 3. Membangun Sinergi dalam proses harmonisasi peraturan perundang-undangan; 4. Meningkatkan kualitas peraturan perundang-undangan; 5. Melaksanakan Deregulasi Riviu Peraturan Perundangan Terkait perubahan Bidang Perekonomian Pertanian.
Birokrasi yang memiliki pelayanan publik baik dan berkualitas	Peningkatan Pelayanan Publik Prima	1. Membangun *Knowing your customers,* seluruh pelayanan publik Kementan; 2. Riviu Prosedur Standar Pelayanan Publik (SPP), Maklumat pelayanan, SKM); 3. Melaksanakan Monitoring Evaluasi Kualitas Pelayanan Publik; 4. Mengembangkan kopetensi SDM Pelayanan; 5. Membangun pemanfaatan teknologi informasi pelayanan publik; 6. Melakukan penyebaran informasi terkait dengan perubahan dan perbaikan layanan publik; 7. Partisipasi publik dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan; 8. Meningkatkan kemudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan yang diberikan kepada pengguna Stakeholder/Masyarakat;

		9. Menjaga dan memberikan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik; 10. Menciptakan inovasi, tehnologi informasi dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; 11. Mengukur kepuasan secara berkala; 12. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala; 13. Meningkatkan tindak lanjut dari hasil laporan survey kepuasan masyarakat.
	Quick Wins	1. Melaksanakan *Quick Win* Mandatori, Penyederhaan Organisasi; 2. Melaksanakan *Quick Wint* Instansi terkait program dan unit kerja.

BAB V

QUICK WINS

Tujuan *Quick Wins* adalah sebuah tindakan yang bisa segera mendatangkan kemenangan dan keberhasilan, dan kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. *Quick Wins* dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakanProgram percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Pertanian.

A. *Quick Wins* Utama

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, pada tahun pertama dan maksimal pada tahun kedua, seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah wajib menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai Quick Wins utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana ke dalam

jabatan fungsional. Kementerian Pertanian menargetkan tahun 2020 sudah memulai melaksnakan transformasi jabatan, terutama di unit kerja pusat. Dilanjutkan transformasi jabatan di Unit Pelaksana Teknis.

B. *Quick Wins* Program

Dalam rangka mendukung pembangunan pertanian berkelanjutan, di Lingkungan Kementerian Pertanian ditetapkan *Quick Wins* Program untuk masing-masing Unit Kerja Eselon I. Keberhasilan *Quick Wins* ini sebagai pelaksanaan dan pencapaian sasaran tugas dan fungsi dari masing-masing Unit Kerja Eselon I.

C. *Quick Wins* Unit Kerja

Dalam rangka menciptakan miniatur Unit Kerja Kementerian Pertanian yang telah berhasil menerapkan Reformasi Birokrasi dengan baik, di Lingkungan Kementerian Pertanian ditetapkan *Quick Wins* Unit Kerja untuk masing-masing Unit Kerja Eselon I. Seluruh Unit Kerja *Quick Wins* mempunyai karakteristik yang berbeda yang mencerminkan keberagaman jenis pelayanan.

BAB VI
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
TAHUN 2020-2024

Implementasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal. Hal ini untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif di seluruh Unit Kerja Eselon I dan UPT.

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi internal Kementerian Pertanian dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal selaku pengawas internal. Dalam rangka memastikan kegiatan program mikro, monitoring dan evaluasi atas implementasi reformasi birokrasi, Kementerian Pertnian membentuk Tim Reformasi Birokrasi.

Sesuai Keputusan Menteri Pertanian Nomor 151 tahun 2020 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian, Penanggung jawab pelaksanaan Reformasi Birokrasi diamanatkan pada beberapatim melibatkan parapimpinan tinggi unit kerja eselon I di Lingkungan Kementerian Pertanian.

Susunan keanggotaan Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian sebagai berikut:

I. Tim Pengarah

Tim Pengarah bertugas untuk memberikan arahan kepada Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi berkaitan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi agar sesuai dengan program dan rencana aksi yang sesuai dengan kebijakan nasional untuk di pedomani bagi unit unit kerja pusat, unit pelaksana teknis dan memberikan arah dalam evaluasi penilaian reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian.

Tabel 17

Susunan Keanggotaan Tim Pengarah Reformasi Birokrasi

Nomor	Jabatan	Pejabat
1	Ketua	Menteri Pertanian
2	Sekretaris	Sekretaris Jenderal
3	Wakil Sekretaris	Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian
4	Anggota	Direktur Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian
		Direktur Jenderal Tanaman Pangan
		Direktur Jenderal Hortikultura
		Direktur Jenderal Perkebunan
		Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan
		Inspektur Jenderal
		Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian
		Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian

		Kepala Badan Ketahanan Pangan
		Kepala Badan Karantina Pertanian

II. Tim Pelaksana

Tim Pelaksana bertugas untuk:

a. merumuskan dan menyusun Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024 sesuai dengan peraturan perundang-undangandan perkembangan pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian;
b. merumuskan dan menyusun Rencana Kerja Tahunan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024;
c. melaksanakan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian mengacu pada Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024 dan peraturan perundang-undangan;
d. melaksanakan konsultasi dengan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) dan Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN) dalam melaksanakan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian;
e. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja atau satuan kerja di lingkungan Kementerian Pertanian dalam melaksanakan program dan kegiatan reformasi birokrasi;
f. melaksanakan sosialisasi dan internalisasi kepada pegawai, stakeholder dan masyarakat tentang pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian;
g. melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian;
h. melaksanakan supervisi kepada Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja Eselon I untuk menyusun Road Map Reformasi Birokrasi, Rencana Kerja Tahunan, serta melaksanakan evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi kepada Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024;

i. menyusun laporan kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian secara berkala kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional.

Tabel 18

Susunan anggota Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi

No.	Jabatan	Pejabat
1	Ketua	Sekretaris Jenderal
2	Wakil Ketua	Inspektur Jenderal
3	Sekretaris	Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian
4	Anggota	Sekretaris Inspektorat Jenderal
		Sekretaris Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian
		Sekretaris Direktorat Jenderal Tanaman Pangan
		Sekretaris Direktorat Jenderal Hortikultura
		Sekretaris Direktorat Jenderal Perkebunan
		Sekretaris Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan
		Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian
		Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian
		Sekretaris Badan Ketahanan Pangan
		Sekretaris Badan Karantina Pertanian

		Kepala Biro Perencanaan
		Kepala Biro Hukum
		Kepala Biro Keuangan dan Perlengkapan
		Kepala Biro Umum dan Pengadaan
		Kepala Biro Kerja Sama Luar Negeri
		Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Informasi Publik
		Kepala Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian
		Kepala Pusat Perlindungan Varietas Tanaman dan Perizinan Pertanian
		Kepala Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian
		Kepala Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian

Dalam rangka memastikan program reformasi birokrasi Kementerian Pertanian berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai ke UPT, serta monitoring dan evaluasi dapat berjalan sesuai sasaran, setiap Unit Kerja Eselon I wajib membentuk Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja Eselon I.

Tim Unit Kerja Eselon I berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan reformasi birokrasi pada masing-masing unit kerjanya. Tugas dari Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja Eselon I sebagai berikut:

a. Melaksanakan komitmen meningkatkan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian.;
b. Membentuk dan menetapkan Tim Reformasi Birokrasi pada unit kerjanya.;
c. Menyusun Road Map Reformasi Birokrasi dan Rencana Kerja Tahunan.;

d. Melaksanakan evaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan reformasi birokrasi kepada Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024.

BAB VII

MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN

Dalam rangka memastikan bahwa *Road Map* Reformasi Birokrasi diselenggarakan sesuai rencana, dilakukan *monitoring* dan evaluasi penyelenggaraan *Road Map* Reformasi Birokrasi. *Monitoring* dilakukan saat kebijakan diterapkan dengan tujuan mendeteksi kemungkinan terjadinya kesalahan awal. Pendeteksian akan memberikan alternatif modifikasi tindakan yang harus diambil untuk mengurangi resiko yang lebih besar di kemudian hari.

A. Monitoring.

Kegiatan *monitoring* dilakukan secara berkala oleh Tim Reformasi Birokrasi pada masing-masing area perubahandan unit kerja eselon I dan UPT. Dalam melakukan *monitoring* diperlukan data dan informasi yang diperoleh melalui beberapa metode sebagai berikut:

1. Dokumentasi.
   Data dan informasi diperoleh dari berbagai laporan kegiatan seperti laporan bulanan/triwulan/semesteran/tahunan atau *desk information*.
2. Survei.
   Tujuan survei adalah untuk menjaring data dari para *stakeholder* terutama kelompok sasaran.
3. Observasi lapangan.
   Observasi dilakukan untuk mengamati data empiris di lapangan dan lebih meyakinkan dalam membuat penilaian tentang proses dari kebijakan. Observasi dapat digunakan untuk melengkapi survei.
4. Wawancara.
   Pertanyaan diajukan kepada perwakilan unit kerja eselon I, UPT, dan PNS secara perorangan.
5. Campuran.
   Metode ini menggunakan lebih dari satu metode seperti perpaduan antara dokumentasi dan survei atau metode survei, wawancara, dan observasi.

6. *Focus Group Disccusion.*

   Untuk memperoleh data yang lebih valid dapat dilakukan *focussed group discussion* dengan para *stakeholders*. Di dalam *Focus Group Disccusion* dapat dilakukan *cross check* data dan *member checking.*

Monitoring dilakukan terhadap (1) kepatuhan (*compliance*) yang akan menentukan tingkat kepatuhan implementasi terhadap rencana aksi yang telah ditetapkan; (2) pemeriksaan (*auditing*) untuk melihat sejauh mana sumber daya dan pelayanan sampai pada kelompok sasaran; (3) *akuntansi* untuk mengalkulasikan perubahan sosial dan ekonomi yang terjadi setelah rencana aksi diimplementasikan; dan (4) *eksplanasi* untuk menjelaskan adanya perbedaan antara hasil dan tujuan penerapan rencana aksi.

B. Evaluasi

Untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing area perubahan dan unit kerja eselon I/UPT, Tim Reformasi Birokrasi melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara berkala. Evaluasi dilakukan berdasarkan rencana aksi masing-masing area perubahan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing kelompok kerja/penanggung jawab melalui rapat kerja teknis Tim Reformasi Birokrasi dan study tiru/study komparasi.

Evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat kinerja, efisiensi, dan tingkat keluaran. Selain itu melalui evaluasi, dampak kebijakan dan kemungkinan adanya penyimpangan juga dapat diketahui. Hasil evaluasi dapat menjadi masukan (*input*) bagi rencana aksi maupun kebijakan lain untuk perbaikan lebih lanjut dalam pencapaian sasaran reformasi birokrasi.

Pelaksanaan evaluasi harus mencakup indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas: apakah hasil yang diharapkan dari rencana aksi yang ditetapkan telah tercapai.
2. Kecukupan: seberapa jauh hasil yang telah dicapai dapat memecahkan masalah.
3. Pemerataan: apakah biaya dan manfaat terdistribusikan secara merata kepada kelompok sasaran berbeda.
4. Responsivitas: apakah rencana aksi memuat preferensi/nilai kelompok dan dapat memuaskan mereka.
5. Ketepatan: apakah hasil rencana aksi yang dicapai bermanfaat.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

1. *Single program after-only.*
   Pengukuran kondisi dilakukan sesudah rencana aksi diterapkan; tidak ada kelompok kontrol; dan informasi yang diperoleh dari keadaan kelompok sasaran.
2. *Single program before-after.*
   Pengukuran kondisi dilakukan sebelum dan sesudah rencana aksi diterapkan; tidak ada kelompok kontrol; dan informasi yang diperoleh dari perubahan kelompok sasaran.
3. *Comparative after-only.*
   Pengukuran kondisi dilakukan sesudah rencana aksi diterapkan; ada kelompok kontrol; dan informasi yang diperoleh dari keadaan kelompok sasaran dan kelompok kontrol.
4. *Comparative before-after.*
   Pengukuran kondisi dilakukan sebelum dan sesudah rencana aksi diterapkan; ada kelompok kontrol; dan informasi yang diperoleh dari efek program terhadap kelompok sasaran dan kelompok kontrol.

Selain evaluasi menggunakan metode tersebut,evaluasi pelaksanakaan reformasi birokrasi juga mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

C. Pelaporan

Tim Reformasi Birokrasi menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian berdasarkan laporan dari masing-masing area perubahan, unit kerja eselon I, dan UPT yang disampaikan kepada Menteri Pertanian c.q. Sekretaris Jenderal.

BAB VIII
PENUTUP

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian merupakan panduan bagi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian selama 5 (lima) tahun mendatang, untuk tahun 2020-2024. Dokumen ini

tidak memiliki makna jika seluruh materi yang tertuang di dalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana aksi dan target yang telah ditetapkan. Karena itu, diinstruksikan kepada seluruh kelompok kerja area perubahan, unit kerja eselon I dan UPT untuk melaksanakan rencana aksi yang tertuang di dalam dokumen ini. Sesuai tanggung jawab masing-masing dengan tetap memperhatikan koordinasi dan sinergi lintas sektor sehingga terwujud keterpaduan dalam pelaksanaannya.

Penyusunan rencana aksi dalam dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian tahun 2020–2024 dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan, keinginan dan harapan para pemangku kepentingan. Meskipun rencana aksi ini sudah menguraikan secara detail langkah-langkah Reformasi Birokrasi yang direncanakan, namun dalam praktiknya berbagai langkah baru yang sifatnya strategis dapat ditambahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang harus dipecahkan. Karena itu, fungsi *monitoring* dan evaluasi sangat penting dalam upaya untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan.

Setiap individu pegawai, pejabat, dan anggota tim Reformasi Birokrasi dari unit kerja eselon I dan UPT wajib untuk melakukan perbaikan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi.

Kepercayaan masyarakat terhadap Kementerian Pertanian harus terus dijaga agar terbangun tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, dengan panduan *Road Map* ini, seluruh jajaran Kementerian Pertanian terus berkomitmen untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara bersungguh-sungguh.

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020 – 2024 bersifat dinamis. Layaknya sebuah peta perjalanan menuju satu titik tertentu sangat dimungkinkan terjadinya penyesuaian dan perubahan sesuai dengan arah kebijakan pemerintah.

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,



SYAHRUL YASIN LIMPO