

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika





Menuju kinerja RB
Ditjen ILMATE
yang lebih baik





Outline

- **Gambaran Umum**
- **Tahapan & Capaian Roadmap**
- **Langkah – Langkah Area Perubahan**
- **Reformasi Birokrasi & Zona Integritas**
- **Survey Integritas KPK**
- **Tunjangan Kinerja & Tantangan**



Gambaran Umum

Nawacita

- a. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara.
- b. Membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.**
- c. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
- d. Memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.**
- e. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
- f. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
- g. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
- h. Melakukan revolusi karakter bangsa.**
- i. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

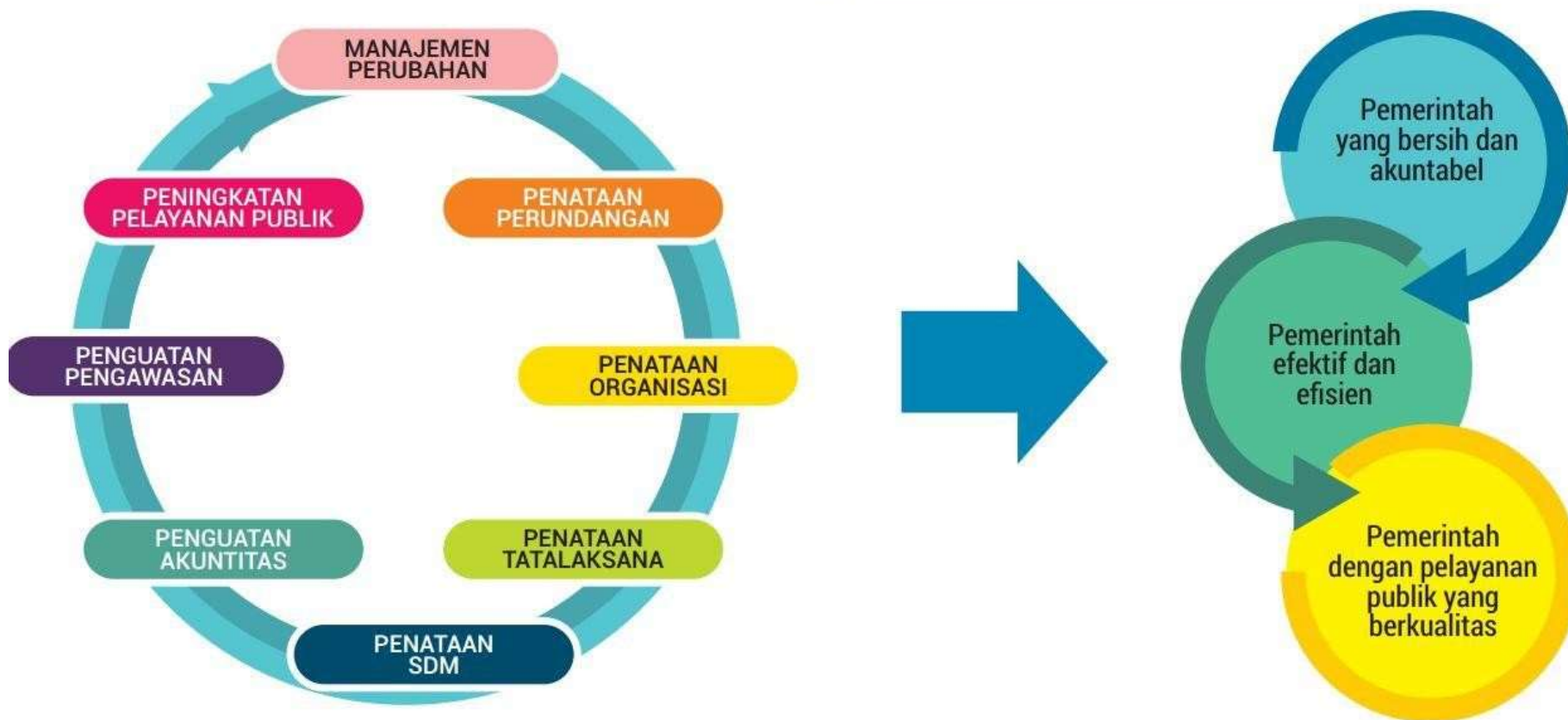
Area Perubahan

Area	Hasil yang Diharapkan
1 Manajemen Perubahan	• Birokrasi dengan integritas dan Kinerja yang tinggi
2 Penguatan Pengawasan	• Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme
3 Penguatan Akuntabilitas Kinerja	• Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja Birokrasi
4 Penataan Organisasi	• Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (right sizing)
5 Penataan Tata Laksana	• Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip good governance
6 Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	• SDM Aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
7 Penataan Peraturan Perundangan	• Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
8 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	• Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
9 Quick Wins	• Program unggulan jangka pendek yang berdampak langsung kepada masyarakat

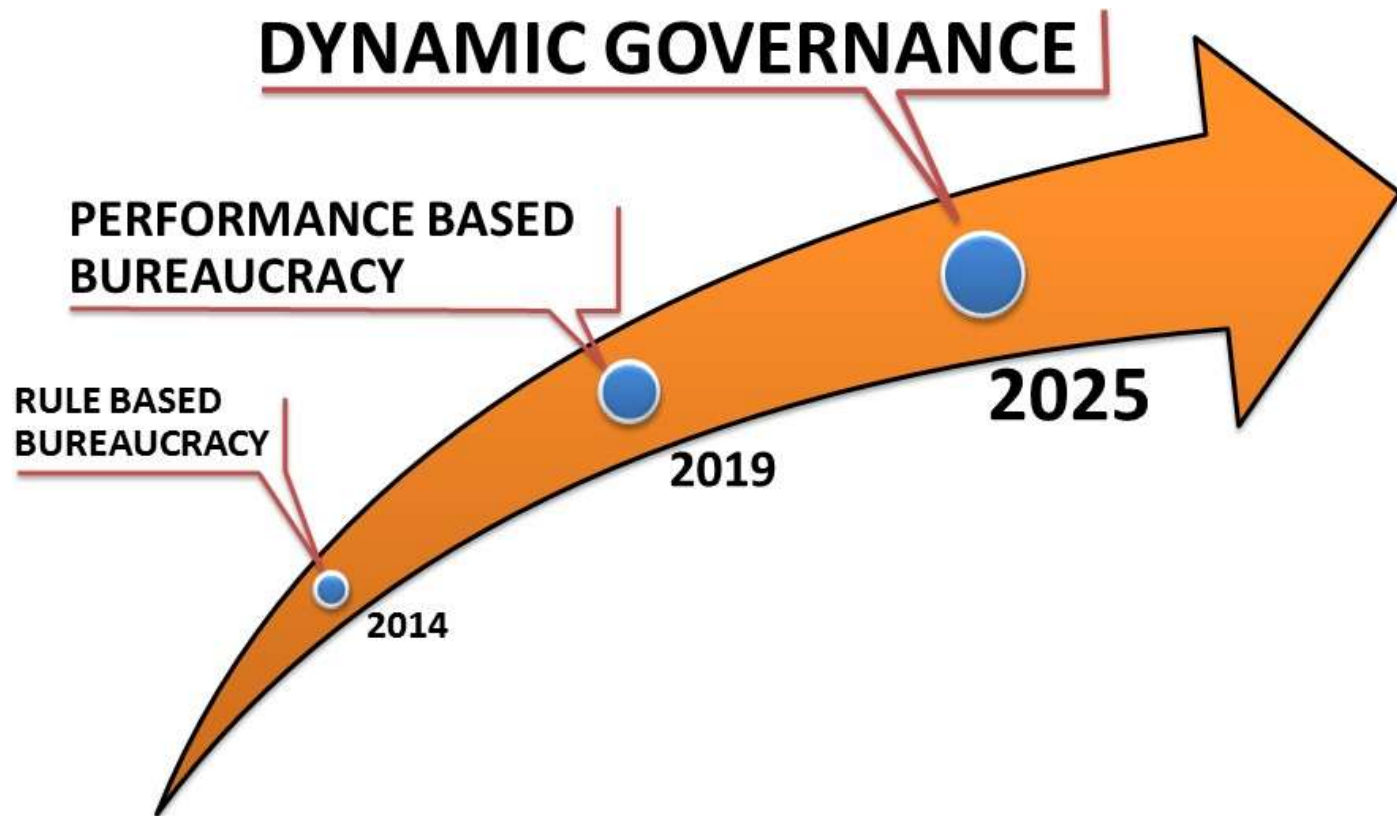
Kerangka Logis Reformasi Birokrasi

PENGUNGKIT 60%

HASIL 40%

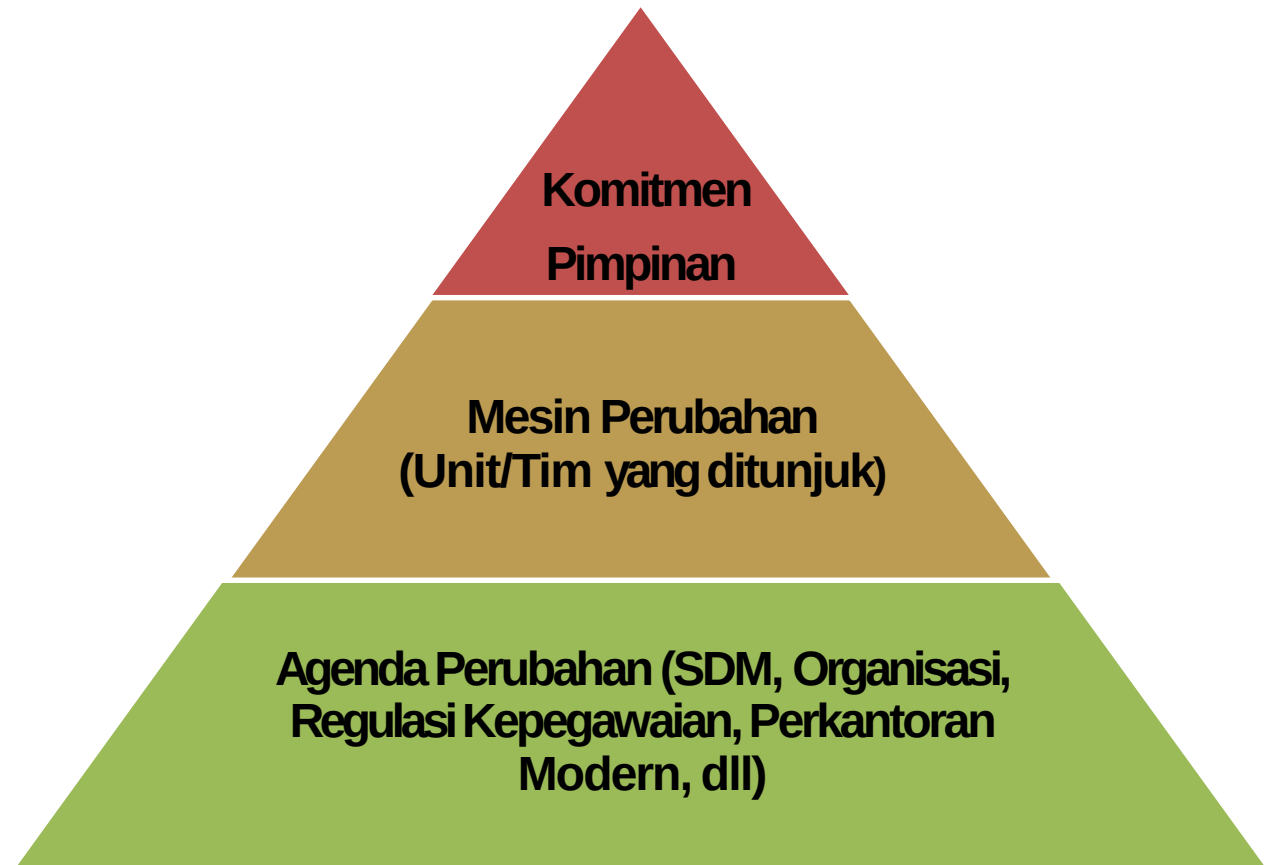


Tujuan Jangka Panjang Reformasi Birokrasi



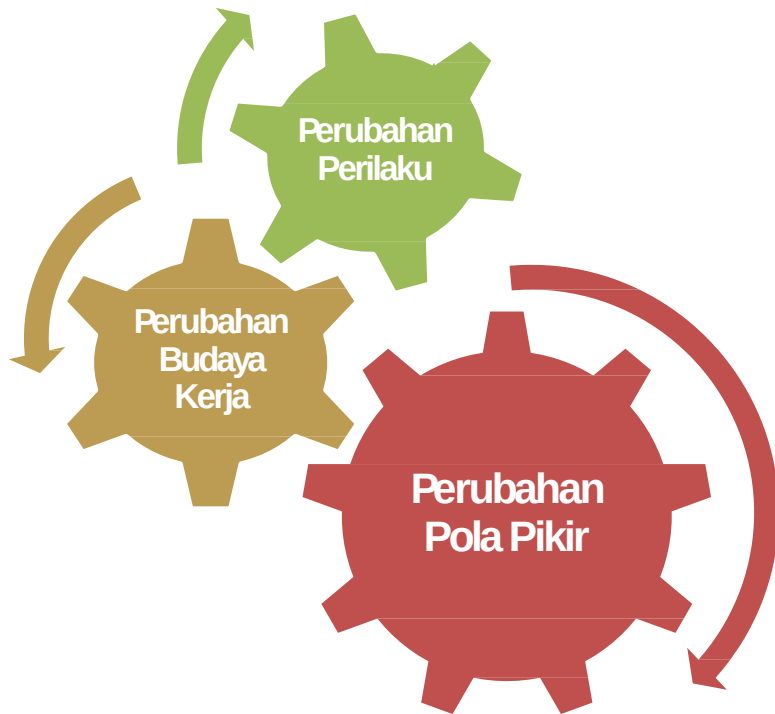
3 Faktor Penting Keberhasilan Reformasi Birokrasi

Key Success Factors

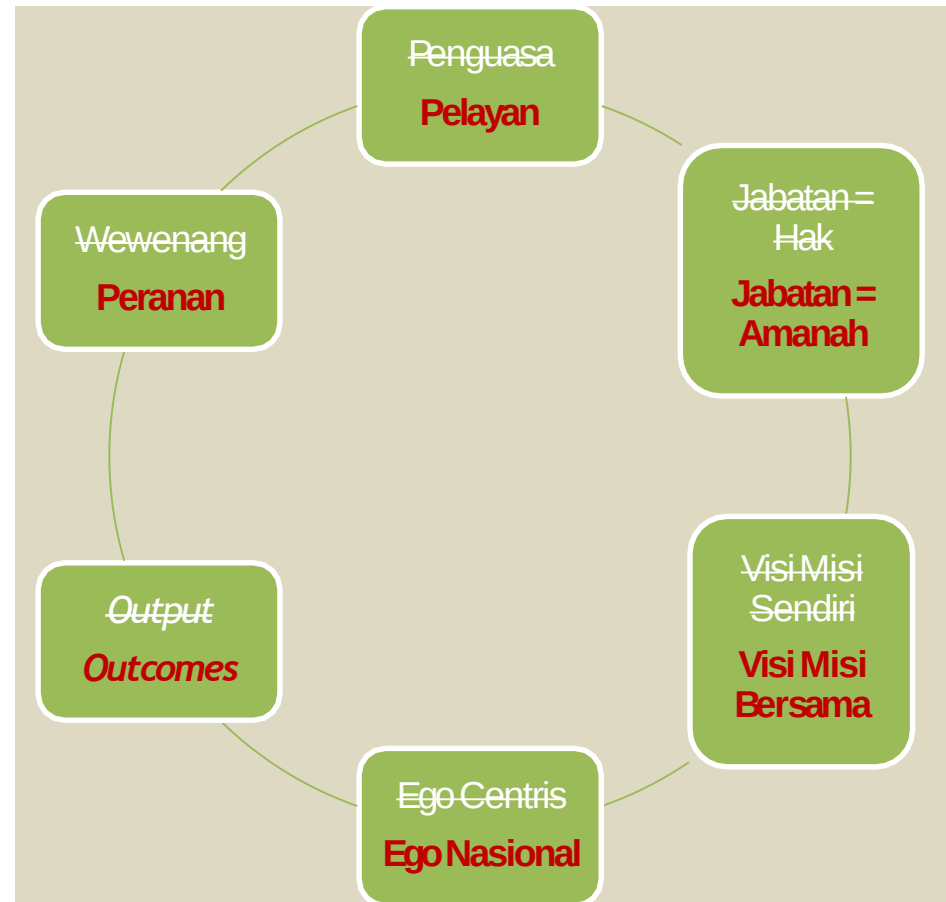


Sasaran Reformasi Birokrasi

Sasaran Umum



Sasaran Khusus



Sasaran Reformasi Birokrasi



Pemerintah belum bersih, kurang akuntabel dan berkinerja rendah



Pemerintah belum efektif dan efisien



Pelayanan publik masih buruk



Pemerintah yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi



Pemerintah yang efektif dan efisien



Pelayanan publik yang baik dan berkualitas

Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Kinerja dan
Zona Integritas

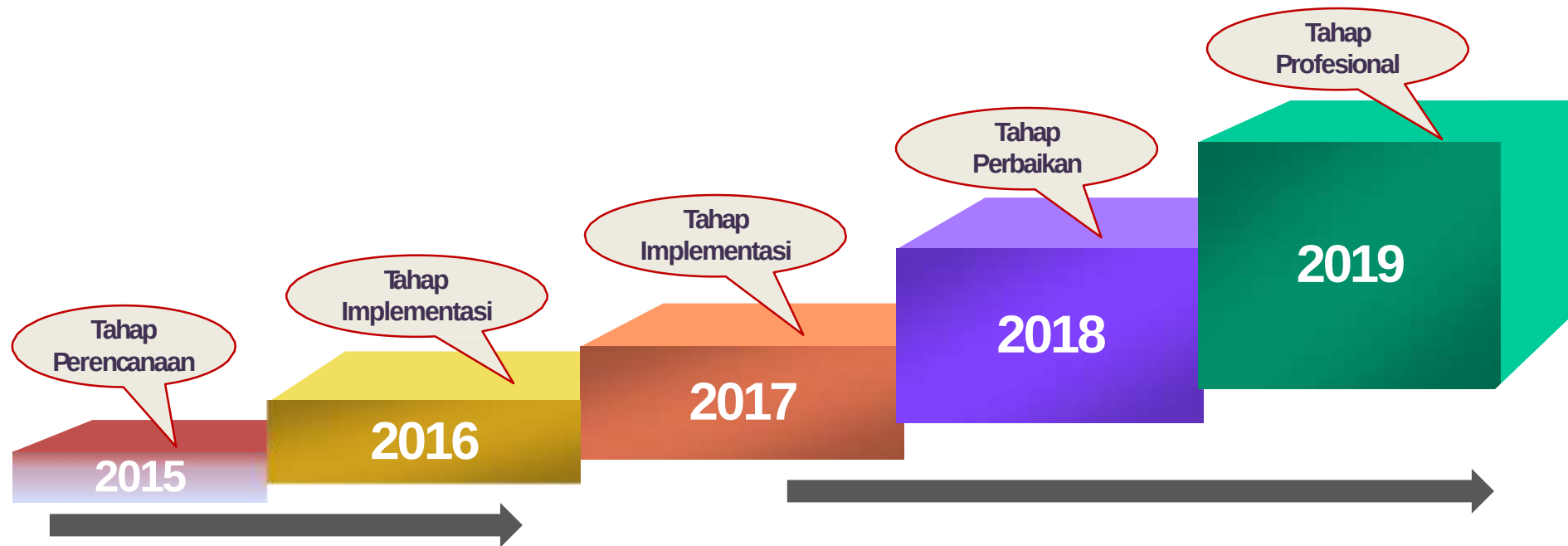


Tahapan & Capaian Roadmap

SK Menperin Tentang Reformasi Birokrasi

- ❑ Memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Perindustrian sesuai dengan *Road Map* reformasi birokrasi Kementerian Perindustrian, yang dapat memberikan dampak pada perbaikan birokrasi dan memberikan dampak pada masyarakat dan dunia industri;
- ❑ Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Perindustrian secara berkala, termasuk pelaksanaan *Quick Wins*, dan memberikan arahan agar pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Perindustrian tetap berjalan konsisten, terarah sesuai dengan *Road Map*, dan berkelanjutan.
- ❑ Menjabarkan *Road Map* reformasi birokrasi kedalam rencana kerja program reformasi birokrasi tahunan;
- ❑ Melaksanakan rencana kerja program reformasi birokrasi tahunan bersama-sama dengan unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian;
- ❑ Melakukan koordinasi, sosialisasi, internalisasi, dan implementasi program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian Perindustrian kepada unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian;
- ❑ Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*.
- ❑ Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, pimpinan satuan kerja *ex.officio* bertindak sebagai penanggung jawab reformasi birokrasi pada satuan kerja masing-masing dan bertanggung jawab atas efektivitas penyelenggaraan reformasi birokrasi di lingkungan satuan kerja yang bersangkutan.
- ❑ Ketua Tim Pelaksana membentuk Tim Teknis atau Kelompok Kerja reformasi birokrasi tingkat Kementerian dan Pimpinan Unit atau Satuan Kerja membentuk Tim Reformasi Birokrasi tingkat Unit atau Satuan Kerja dan selanjutnya Tim Reformasi Birokrasi tingkat Unit atau Satuan Kerja berkoordinasi dengan Tim Pelaksana reformasi birokrasi tingkat Kementerian.

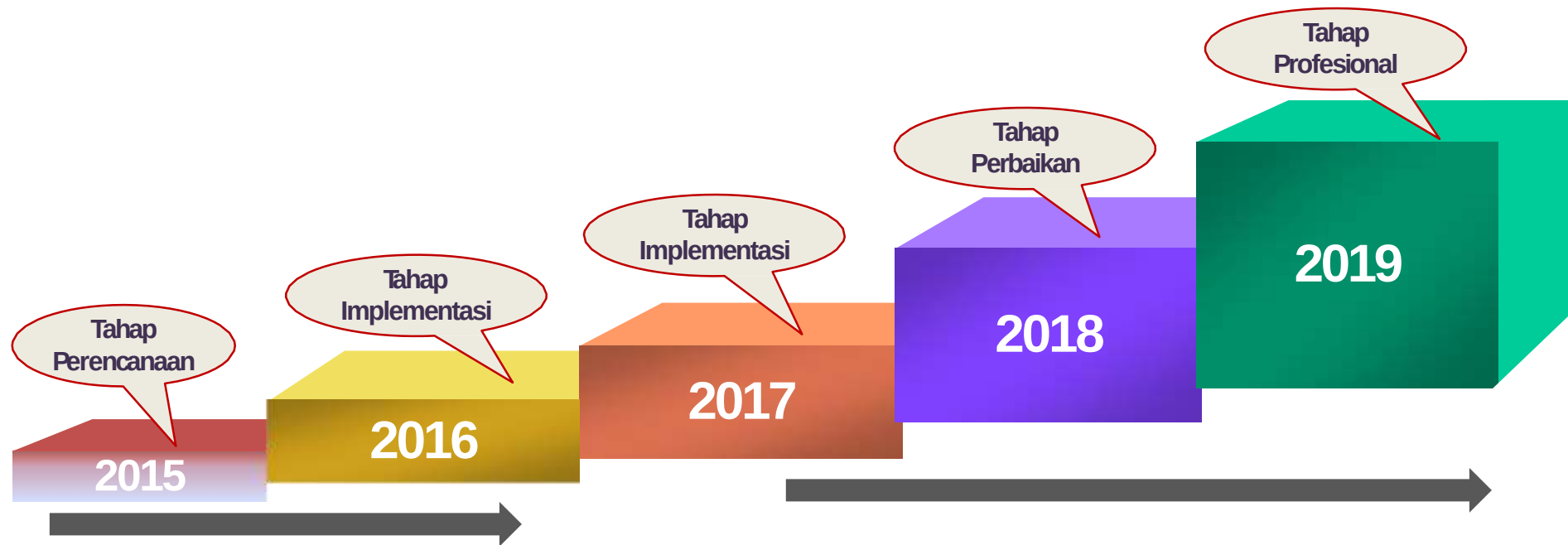
Tahapan Road Map Reformasi Birokrasi



1. Nilai PMPRB 66,55 pada tahun 2015 dan 74,73 pada tahun 2016
2. Kenaikan Tunkin dari 47% menjadi 70% pada tahun 2015
3. Membangun & mengimplementasikan *Quickwins* (*E-Licensing* Layanan Publik Online tanpa tatap muka)
4. Mengimplementasikan Zona Integritas pada 1 Unit Layanan Publik
5. Membangun sarana & prasarana unit layanan publik

1. Nilai PMPRB menjadi 77,16 dan mengusulkan kenaikan Tunkin dari 70% menjadi 80% pada tahun 2018
2. Mengimplementasikan Zona Integritas pada 50 Unit Layanan Publik
3. Terbentuknya Tim RB pada seluruh satuan kerja
4. Satuan kerja memiliki rencana kerja RB yang berpedoman pada Road Map RB Kemenperin
5. Melakukan pelatihan manajemen perubahan bagi para agen perubahan
6. Membangun pusat *Assesment Center*
7. Tercapainya tingkat akuntabilitas kinerja (SAKIP) satuan kerja dengan nilai A

Tahapan Road Map Reformasi Birokrasi



- 8. Satuan Kerja memiliki peta proses bisnis dan SOP
- 9. Menggunakan Sistem Teknologi Informasi untuk proses kerja internal maupun pada layanan publik
- 10. Merencanakan kebutuhan pegawai selama 5 tahun



- 8. Menjaga Opini kualitas laporan keuangan Kementerian Perindustrian Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
- 9. Diterapkannya SPIP pada seluruh satuan kerja
- 10. Melakukan survey kepuasan masyarakat pada seluruh layanan publik
- 11. Seluruh petugas layanan publik memiliki kemampuan pelayanan prima
- 12. Terinformasikannya sistem layanan publik secara online melalui website
- 13. Adanya keterlibatan masyarakat dalam penyusunan standardisasi pelayanan publik

No	Komponen Penilaian	Nilai Maksimal	Penilaian Mandiri			Evaluasi Menpan			Penilaian Mandiri 2017
			2014	2015	2016	2014	2015	2016	
A	Pengungkit								
1	Manajemen Perubahan	5,00	4,23	4,64	4,89	3,58	3,82	3,86	4,89
2	Peraturan Perundangan	5,00	3,34	3,13	3,13	2,71	2,71	3,13	3,13
3	Penguatan Organisasi	6,00	4,34	5,17	5,00	3,84	3,84	3,84	6,00
4	Penataan Tatalaksana	5,00	4,50	4,51	4,51	3,63	3,72	3,72	4,75
5	Sistem Manajemen SDM	15,00	9,41	14,37	14,46	10,74	12,20	12,90	14,60
6	Penguatan Akuntabilitas	6,00	5,58	5,08	5,78	3,92	4,12	4,08	5,78
7	Penguatan Pengawasan	12,00	6,28	9,65	11,75	6,44	6,95	8,24	11,75
8	Pelayanan Publik	6,00	6,00	5,93	6,00	4,25	4,14	4,39	6,00
	Sub Total Pengungkit	60,00	43,68	52,46	55,51	39,11	41,50	44,16	56,90
B	Hasil								
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	10,11	10,24	10,57	10,24	10,35	10,57	10,69
2	Survey Internal Integritas Organisasi	6,00	4,8	3,45	5,49	3,89	5,49	4,02	4,19
3	Survey Eksternal persepsi Korupsi	7,00	6,4	5,45	6,02	4,00	6,02	6,45	6,45
4	Opini BPK	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	Survey Eksternal Pelayanan Publik	10,00	9,06	8,13	8,37	6,30	8,37	8,96	8,96
	Sub Total Hasil	40,00	33,39	30,26	33,45	27,43	33,23	33,00	33,28
	Indeks Reformasi Birokrasi (A x B)	100,00	76,57	82,72	88,86	66,55 (B)	74,72 (BB)	77,16 (BB)	80,18

Rekomendasi terhadap Evaluasi PMPRB

Berdasarkan surat Menteri PAN-RB Nomor B/17/M.RB.05/2018 tanggal 26 Februari 2018 perihal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2017 bahwa Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perindustrian adalah 77,16 dengan kategori “BB”. Maka dalam rangka meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi, Tim KemenPANRB menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

- ❑ **Menginstruksikan kepada Tim Reformasi Birokrasi untuk menyusun rencana aksi Reformasi Birokrasi berdasarkan roadmap.**
- ❑ **Mengawal pelaksanaan RB di unit-unit kerja, sehingga pelaksanaan RB dapat dilakukan secara menyeluruh; (Manajemen Perubahan)**
- ❑ **Melakukan reviu atas proses bisnis dan struktur organisasi yang mengacu pada kinerja, sehingga diharapkan dapat mewujudkan pencapaian kinerja kementerian yang lebih efektif dan efisien; (Penataan dan Penguatan Organisasi)**
- ❑ **Menerapkan manajemen SDM yang berbasis merit melalui penerapan manajemen kinerja individu yang selaras dengan kinerja organisasi dan memanfaatkannya pengembangan kompetensi karir pegawai; (Penataan Sistem Manajemen SDM)**
- ❑ **Melakukan reviu terhadap strategi yang diterapkan berupa program/kegiatan yang ada untuk memastikan bahwa program/kegiatan tersebut dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi secara lebih efektif dan efisien pula; (Penguatan Akuntabilitas)**
- ❑ **Memperkuat penerapan sistem integritas, antara lain dengan melakukan evaluasi atas efektivitas penerapan kebijakan benturan kepentingan dan whistle blowing system serta menetapkan langkah – langkah perbaikan sesuai hasil evaluasi tersebut; (Penguatan Pengawasan)**
- ❑ **Meningkatkan kualitas layanan kepada publik melalui pengintegrasian seluruh sistem layanan yang ada agar lebih sederhana, mudah, terjangkau dan cepat, sekaligus menginstruksikan seluruh unit kerja untuk menerapkan kebijakan pemberian kompensasi; (Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik)**
- ❑ **Meningkatkan kualitas layanan kepada stakeholder internal guna meningkatkan kepuasan pegawai terhadap layanan kementerian.**

Rekomendasi terhadap Evaluasi SAKIP

Berdasarkan surat Menteri PAN-RB Nomor B/620/M.AA.05/2018 tanggal 26 Februari 2018 perihal Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 bahwa SAKIP Kementerian Perindustrian memperoleh nilai 76,34 atau Predikat “BB”, dengan beberapa catatan yaitu:

- ❑ Kementerian Perindustrian telah menyusun Indikator Kinerja Utama, namun dari hasil evaluasi, belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan, penganggaran, perjanjian Kinerja, dan pelaporan di unit kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi kualitas pengukuran dan simpulan capaian kinerjanya;
- ❑ Laporan kinerja belum menginformasikan dengan baik analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- ❑ Evaluasi akuntabilitas kinerja secara internal terhadap implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Perindustrian telah dilakukan tetapi hasil evaluasi belum mampu memicu perbaikan;
- ❑ Evaluasi yang dilakukan atas program, baru sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyimpulkan keberhasilan sebuah program dalam mendukung pencapaian sasaran.
- ❑ Memastikannya dimanfaatkannya IKU pada proses perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan dan evaluasi internal;
- ❑ Menyempurnakan (cascading) indikator kinerja secara berjenjang sampai dengan level individu yang menggambarkan proses pencapaian kinerja sehingga dapat digunakan mengukur capaian kinerja individu;
- ❑ Meningkatkan kualitas dan pemanfaatan informasi laporan kinerja untuk memberikan umpan balik (feed back) perbaikan bagi peningkatan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan;
- ❑ Melakukan integrasi aplikasi perencanaan kinerja, aplikasi keuangan dan aplikasi manajemen kinerja sehingga akan meningkatkan akuntabilitas penggunaan anggaran dan mengurangi fraud atas program kegiatan yang sebenarnya tidak bermanfaat/berpengaruh dalam pencapaian sasaran strategis;
- ❑ Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk mempercepat pelaksanaan manajemen kinerja serta mendorong tumbuhnya budaya kerja di lingkungan Kemenperin.

Evaluasi Reformasi Birokrasi

KemenPANRB kembali akan melakukan Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi, SAKIP dan Zona Integritas tanggal 27 – 28 September 2018 dengan tambahan beberapa metode dan kriteria penilaian sebagai berikut:

PMPRB 2.0



- ☐ Obyek evaluasi adalah Instansi Pemerintah
- ☐ Survei Internal (Integritas Organisasi)
- ☐ Pengungkit (Proses)

PMPRB 2.5



- ☐ Obyek evaluasi adalah Instansi Pemerintah dan Unit Kerja
- ☐ Survei Internal (Integritas Organisasi dan Integritas Jabatan)
- ☐ Pengungkit (proses dan hasil antara)

Capaian

Akreditasi “A” atas Pengelolaan
Arsip Dinamis Kementerian
Perindustrian Tahun 2017



KIARKOD: Tracking Order
Sistem Informasi Pelayanan
Jasa pada (B4T) Bandung
masuk jajaran Top 40 Inovasi
Pelayanan Publik 2017



Predikat BB atas Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi dan
Akuntabilitas Kinerja



Peringkat II
Penganugerahan Predikat
Kepatuhan Standar
Pelayanan Publik



Opini Wajar Tanpa Pengecualian
(WTP) sejak tahun 2008 (10 kali
berturut-turut)



5 (lima) Unit Layanan Publik
berpredikat Zona integritas
Wilayah Bebas Korupsi (WBK)



Keterbukaan Informasi Publik
Pemerintah terbaik ke-2 tahun
2017





Langkah – Langkah Area Perubahan

MANAJEMEN PERUBAHAN

Tujuan :

- Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas



Langkah-langkah :

- Membentuk Tim Reformasi Birokrasi & Agen Perubahan
- Menyusun Road Map & Rencana Kerja
- Membangun Pola Pikir, Perilaku & Budaya Kerja
- Melakukan Monitoring & Evaluasi Program Reformasi Birokrasi

PENATAAN TATALAKSANA

Tujuan:

Perubahan pada sistem tatalaksana sangat diperlukan dalam rangka mendorong efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, sekaligus juga untuk mengubah mental aparat

Langkah-langkah :

- Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP)
- Membangun dan menerapkan E-Government
- Melaksanakan Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik (KIP)



PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM

Tujuan:

Perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional



Catatan :

- Merencanakan Kebutuhan Pegawai
- Melakukan Mutasi Internal
- Melakukan Pengembangan Pegawai
- Menerapkan Kinerja Individu
- Menegakkan Disiplin, Kode Etik
- Mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian (SiPeg)

PENGUATAN PENGAWASAN

Tujuan:

Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakin menjadi, sehingga berubah menjadi sebuah kebiasaan maka perlu penguatan sistem pengawasan.

Langkah-langkah :

1. Melakukan Penanganan Gratifikasi
2. Melaksanakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)
3. Membangun Zona Integritas
4. Melakukan Penanganan Benturan Kepentingan
5. Menerapkan Whistle Blowing System (WBS)
6. Menindaklanjuti Pengaduan Masyarakat



PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Tujuan :

Peningkatan kualitas pelayanan publik diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, yang lebih cepat, murah, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas, dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan



Langkah-langkah:

- Menerapkan Standar Pelayanan
- Membangun Budaya Pelayanan Prima
- Melakukan survey Kepuasan Pelanggan
- Menerapkan Teknologi Informasi untuk layanan publik
- Melakukan inovasi pelayanan
- Memberikan reward dan punishment

PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Tujuan:

Penguatan akuntabilitas kinerja diharapkan dapat mendorong birokrasi lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan segala sumber-sumber yang dipergunakannya



Langkah-langkah :

1. Keterlibatan Langsung (Komitmen) Pimpinan
2. Menyusun Program, Anggaran, Renstra, Tapkin, IKU
3. Meningkatkan Kapasitas SDM
4. Mempertahankan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
5. Menangani Pengaduan Masyarakat



Reformasi Birokrasi & Zona Integritas

Reformasi Birokrasi & Zona Integritas

Reformasi Birokrasi (RB) adalah tingkat Instansi (Kementerian) yang terdiri dari 8 Area Perubahan



No	Area Perubahan Reformasi Birokrasi
1	Manajemen Perubahan
2	Penguatan Peraturan Perundang-Undangan
3	Penguatan Kelembagaan (Organisasi)
4	Penataan Tatalaksana
5	Penataan Sistem Manajemen SDM
6	Penguatan Akuntabilitas
7	Penguatan Pengawasan
8	Peningkatan Kualitas

Zona Integritas adalah miniatur RB Kementerian pada tingkat Unit (Satuan Kerja) yang terdiri dari 6 Area Perubahan yang menghasilkan unit Wilayah Bebas Korupsi (WBK)



No	Area Perubahan Zona Integritas
1	Manajemen Perubahan
2	Penataan Tatalaksana
3	Penataan Sistem Manajemen SDM
4	Penguatan Akuntabilitas
5	Penguatan Pengawasan
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik



Konsep Zona Integritas

ZONA INTEGRITAS,

Predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan **Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani** melalui Reformasi Birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK),

Predikat yang diberikan kepada suatu Unit Kerja yang memenuhi sebagian besar Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Penguatan Pengawasan, dan Penguatan Akuntabilitas Kinerja.

Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM),

Predikat yang diberikan kepada suatu Unit Kerja yang memenuhi sebagian besar Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan **Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.**

Tahapan Pemabangunan Zona Integritas

1. PENCANANGAN ZI

- Penandatanganan Pakta Integritas oleh seluruh atau sebagian besar pegawai
- Pernyataan komitmen telah siap membangun Zona Integritas

2. PEMBANGUNAN ZI

- Menetapkan unit kerja yang akan diusulkan menuju WBK/WBBM
- Membangun unit kerja menuju WBK/WBBM

3. PENGUSULAN

- Penilaian Mandiri oleh Tim Penilai Internal (TPI)
- TPI melaporkan kepada pimpinan instansi
- Pengusulan ke Kemen PAN RB

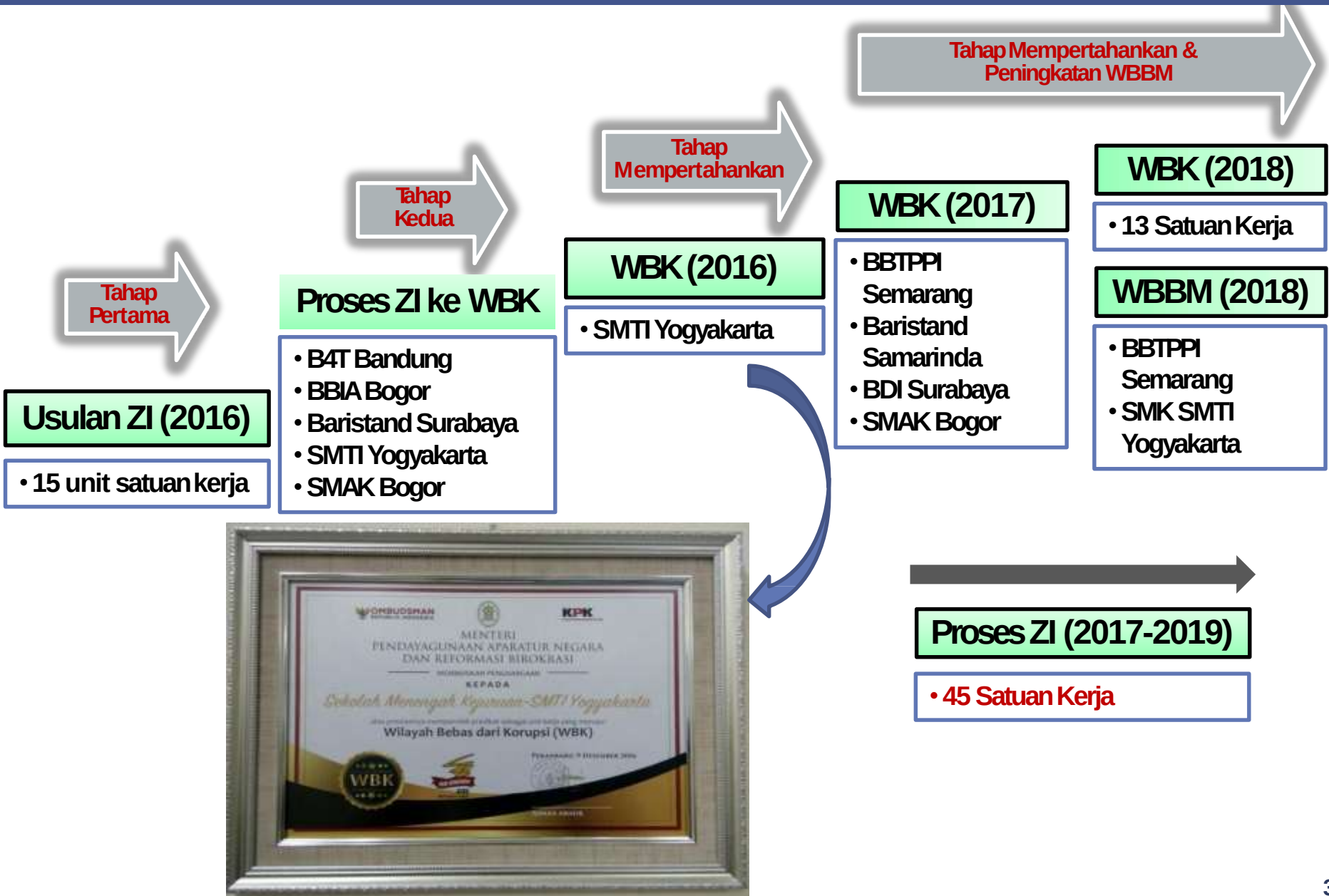
4. REVIU

Reviu oleh Tim Penilai Nasional (TPN)

5. PENETAPAN WBK/WBBM

- MenPANRB mengusulkan kepada Instansi Pemerintah agar unit kerja ditetapkan menjadi WBK
- MenPANRB menetapkan unit kerja sebagai WBBM

Tahapan Zona Integritas



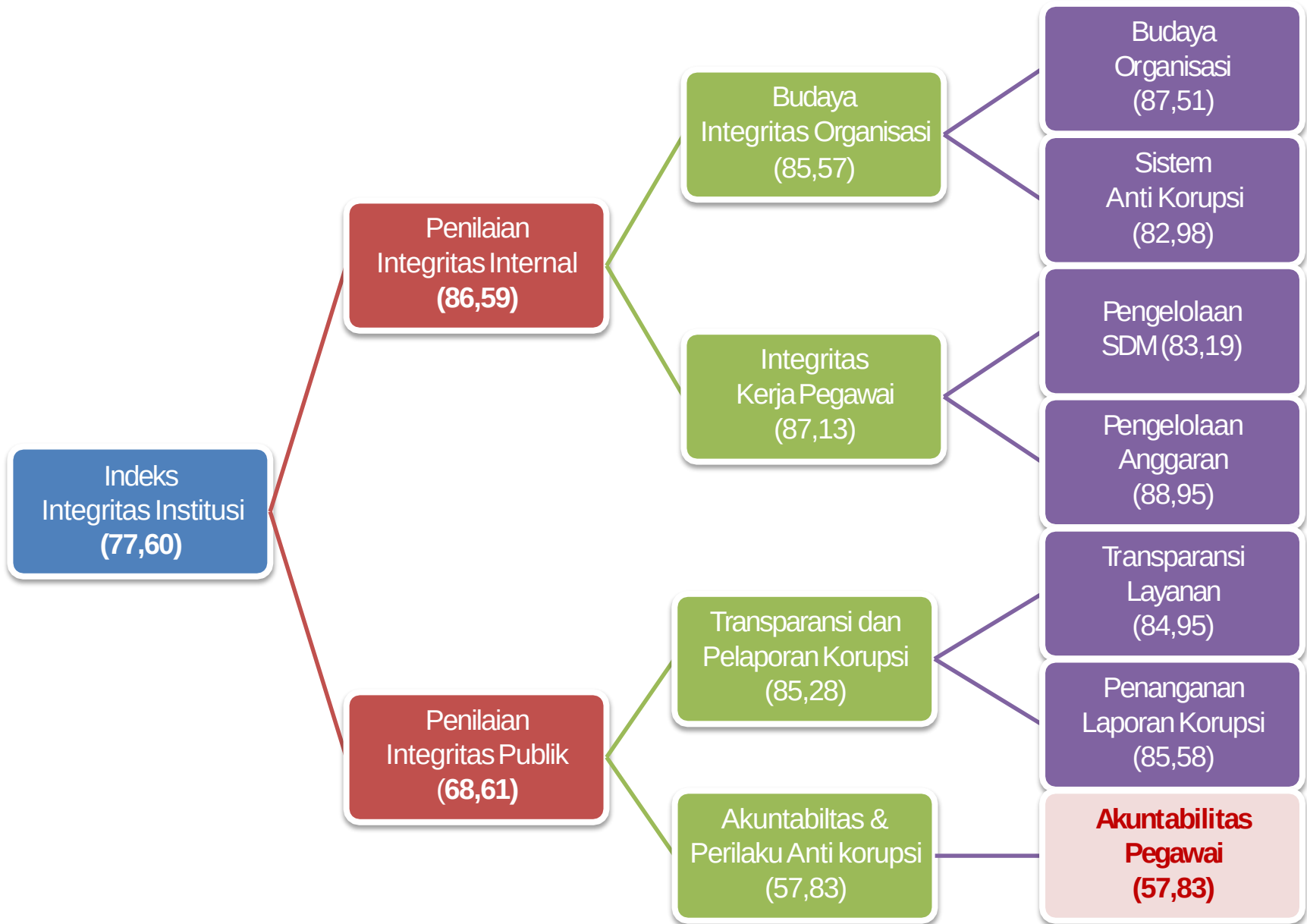


Survey Integritas KPK

Nilai Integritas Layanan Publik (KPK) Tahun 2010 - 2016

NO.	TAHUN	NILAI INTEGRITAS
1.	2010 (Ranking 14)	6,53
2.	2011 (Rangking 4)	7,51
3.	2012 (Rangking 16)	6,66
4.	2013 (Rangking 12)	7,32
5.	2014 (Ranking 1)	7,82
6.	2016 “metode penilaian berbeda”	77,60 (100)

Indeks Integritas Kementerian Perindustrian Tahun 2016



Responden Internal (Pegawai)

Budaya Organisasi

Deskripsi	Pernah	Tidak pernah	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Budaya Organisasi			
Responden melihat/ mendengar keberadaan calo yang mengurus sesuatu di instansi dalam 12 bulan terakhir	3	56	59
Responden melihat/ mendengar atasannya memberikan perintah melanggar aturan kepada bawahan dalam 12 bulan terakhir	4	55	59
Responden melihat/ mendengar, pegawai yang menerima suap/ gratifikasi (uang, barang, fasilitas) dari pihak luar dalam 12 bulan terakhir	2	57	59
Responden melihat/ mendengar atasannya menerima honor tidak resmi dalam 12 bulan terakhir	2	57	59

Responden Internal (Pegawai)

Sistem Anti Korupsi

Deskripsi	Pernah	Tidak pernah	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Responden melihat/mendengar pelaku korupsi yang terungkap dalam 12 bulan terakhir	4	55	59
Responden melihat/mendengar pelaku korupsi yang terungkap diproses pidana dalam 12 bulan terakhir	3	1	4
Responden mendengar/melihat pegawai yang melaporkan praktik korupsi dalam 12 bulan terakhir	0	0	59
Responden mendengar/melihat pelapor praktik korupsi di instansi responden yang tidak mendapat perlindungan dalam 12 bulan terakhir	0	0	0

Responden Internal (Pegawai)

Pengelolaan SDM

Deskripsi	Pernah	Tidak pernah	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Responden melihat/mendengar seseorang yang memperoleh keistimewaan saat seleksi penerimaan pegawai di instansi responden dalam 12 bulan terakhir	7	52	59
Responden pernah melihat/mendengar seseorang yang memberikan hadiah (uang, barang, fasilitas) terkait dengan kebijakan karir (promosi atau mutasi ke tempat yang diinginkan, dll) dalam 12 bulan terakhir	2	57	59
Responden melihat/mendengar seseorang yang memberikan hadiah (uang, barang, fasilitas) terkait kebijakan peningkatan kualitas SDM dalam 12 bulan terakhir	0	0	59

Responden Internal (Pegawai)

Pengelolaan Anggaran

Deskripsi	Pernah	Tidak pernah	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Responden melihat/mendengar terjadi penyelewengan anggaran dalam 12 bulan terakhir	2	57	59
Responden melihat/mendengar terjadi penyelewengan pengadaan barang dan jasa di instansi responden dalam 12 bulan terakhir	1	58	59
Responden melihat/mendengar terjadinya penggelembungan anggaran (<i>mark up</i>) dalam 12 bulan terakhir	2	57	59
Responden melihat/mendengar terjadi penggunaan anggaran yang tidak sesuai perencanaan di instansi responden dalam 12 bulan terakhir	3	56	59
Responden melihat/mendengar proyek fiktif yang terjadi di instansi responden dalam 12 bulan terakhir	0	0	59
Responden melihat/mendengar penyelewengan perjalanan dinas yang dilakukan dalam 12 bulan terakhir	6	53	59
Responden melihat/mendengar penyelewengan anggaran bantuan sosial/hibah dilakukan dalam 12 bulan terakhir	0	20	20
Responden melihat/mendengar pemotongan honor pegawai dengan tidak sah dalam 12 bulan terakhir	1	58	59

Responden Eksternal (Pengguna Layanan)

Deskripsi	Pernah	Tidak Pernah	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Pengalaman responden diminta uang ('administrasi', 'transport', 'rokok', 'kopi', dll) di luar ketentuan saat berurusan dengan pegawai di instansi dalam 12 bulan terakhir	2	59	61
Pengalaman responden diminta barang di luar ketentuan saat berurusan dengan pegawai di instansi dalam 12 bulan terakhir	0	61	61
Pengalaman responden diminta fasilitas di luar ketentuan saat berurusan dengan pegawai di instansi dalam 12 bulan terakhir	0	61	61
Pengalaman responden memberikan hadiah/ gratifikasi (uang, barang, fasilitas) pada pegawai di instansi walaupun tidak sedang mengurus layanan dalam 12 bulan terakhir	0	61	61



Tunjangan Kinerja & Tantangan

Tunjangan Kinerja

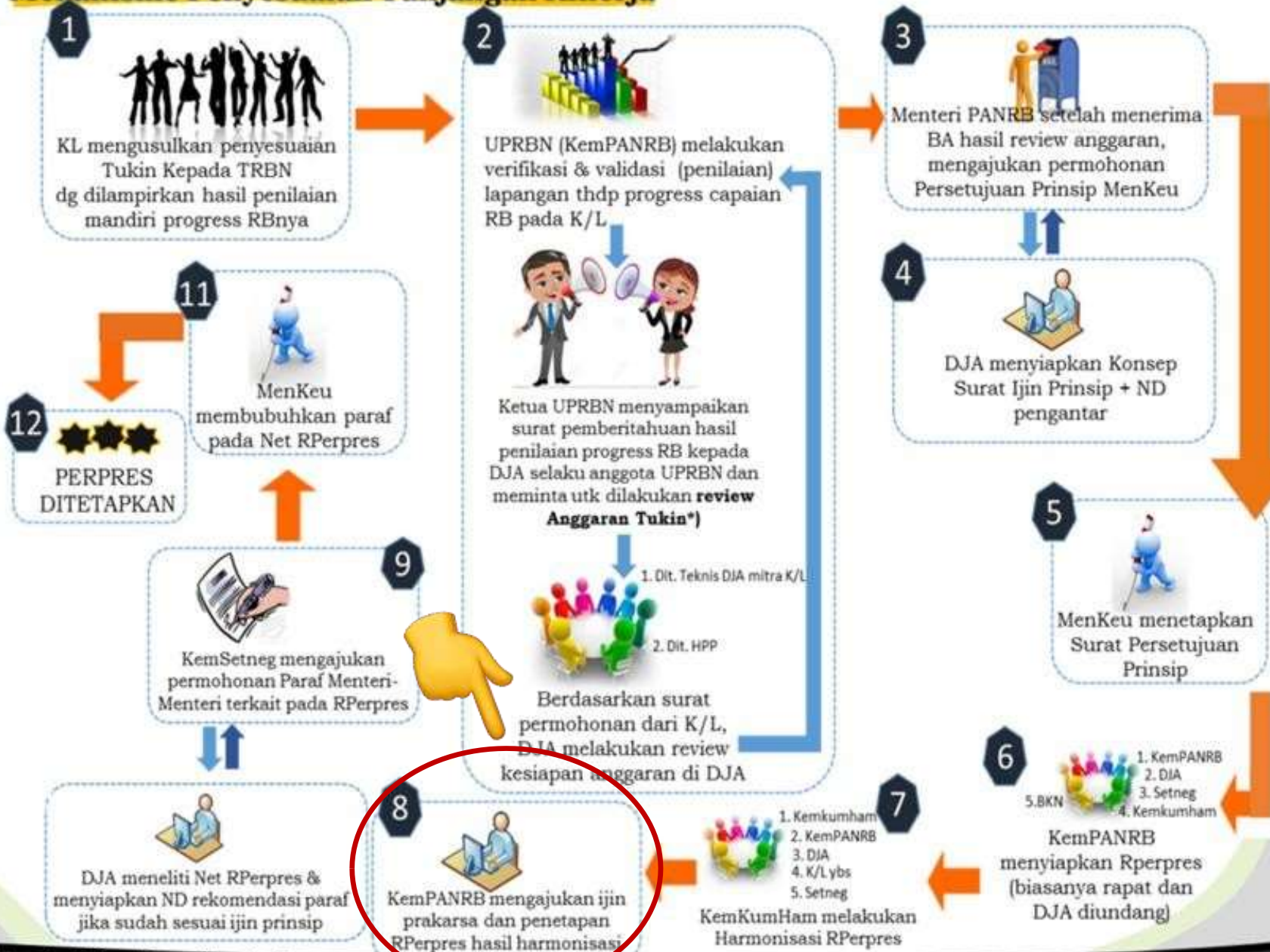
- Penilaian pemberian tunjangan kinerja didahului berdasarkan hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang selanjutnya dievaluasi oleh KemenPANRB berdasarkan usulan Menteri Perindustrian.
- Pada tahun 2011 nilai Reformasi Birokrasi (RB) Kemenperin berdasarkan hasil penilaian KemenPANRB adalah sebesar 56%. Berdasarkan nilai tersebut Menteri Perindustrian mengusulkan tunjangan kinerja. Pada tahun 2012 KemenPANRB menetapkan tunjangan kinerja pada 20 K/L dengan besaran tunjangan kinerja 47% salah satunya adalah Kementerian Perindustrian. Melalui Peraturan Presiden Nomor 101 tahun 2012 bahwa mulai Januari 2012 Kemenperin diberikan Tunjangan Kinerja untuk seluruh Pegawai di lingkungan Kementerian Perindustrian.
- Pada tahun 2014 PMPRB yang dilakukan Tim RB Kemenperin mencapai nilai 76,57 yang diverifikasi oleh Tim RB KemenPANRB bahwa Indeks RB Kemenperin hanya memperoleh nilai 66,55. Selanjutnya Menteri Perindustrian mengusulkan kenaikan tunjangan kinerja yang semula sebesar 47% menjadi 70%. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2015 bahwa sejak bulan Mei tahun 2015 besaran tunjangan kinerja pegawai Kemenperin menjadi sebesar 70%.

Tunjangan Kinerja

- Pada tahun 2015 PMPRB yang dilakukan Tim RB Kemenperin mencapai nilai 82,72. PMPRB Kemenperin tahun 2015 ini telah di verifikasi lapangan oleh Tim RBKemenPANRB pada bulan agustus 2016 dengan hasil 74,73 (BB).
- Berdasarkan hal tersebut Kemenperin melalui Surat Menteri Perindustrian Nomor 96/M-IND/2/2017 tanggal 24 Februari 2017 Mengajukan Usulan Kenaikan Tunjangan Kinerja menjadi sebesar 90%.
- Pada tahun 2016 PMPRB yang dilakukan Tim RB Kemenperin mencapai nilai 88,96 dan telah dilakukan verifikasi lapangan oleh Tim RB KemenPANRB pada 22 September 2017 dengan hasil 77,16 (BB).

PROSES PENYESUAIAN TUNJANGAN KINERJA

Mekanisme Penyesuaian Tunjangan Kinerja



Tantangan

- Melaksanakan Reformasi Birokrasi (pembangunan Zona Integritas)
- Menginventarisir capaian Reformasi Birokrasi terkait capaian dan penghargaan yang telah di raih (internal, nasional, dan internasional)

Thank
You