



MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 15/PRT/M/2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 1 huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, Kementerian/Lembaga menyusun Road Map Reformasi Birokrasi di masing-masing instansi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015 – 2019;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);

3. Peraturan Presiden Nomor 15 tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 16);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
5. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13.1/PRT/M/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015-2019;
6. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 881);
7. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 34/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1007);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT 2015-2019.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:
Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang selanjutnya disebut Road Map RB PUPR adalah dokumen Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan dalam perencanaan, penganggaran, monitoring dan evaluasi dan penilaian kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi bagi internal dan eksternal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan agar Road Map RB PUPR dapat diacu secara konsisten sehingga sasaran reformasi birokrasi dapat terpadu, efektif, efisien dan akuntabel dalam kerangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam renstra Kementerian PUPR 2015-2019.

Bagian Ketiga
Operasionalisasi dan Ruang Lingkup

Pasal 3

- (1) Road Map RB PUPR merupakan acuan untuk masukan Rencana Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang dijabarkan lebih lanjut oleh setiap Unit Organisasi Eselon I di Kementerian Pekerjaan

Umum dan Perumahan Rakyat ke dalam program tahunan masing-masing.

- (2) Dalam rangka operasionalisasi Road Map RB PUPR Tahun 2015-2019 agar dapat berjalan selaras, terintegrasi dan berkelanjutan dengan Rencana Strategis Kementerian PUPR, maka perlu disusun rencana aksi program kegiatan dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi pada setiap Unit Organisasi Eselon 1 yang merupakan penjabaran rencana aksi yang dimuat dalam Road Map RB PUPR.

BAB II

KERANGKA ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

Bagian Kesatu

Baseline dan Penetapan Target

Pasal 4

- (1) Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2015-2019 merupakan pelaksanaan road map reformasi birokrasi tahap kedua yang mengambil baseline dari:
 - a. Hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2014;
 - b. Hasil asesmen kesiapan organisasi; dan
 - c. Kerangka program dan kegiatan yang diamanatkan di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015.
- (2) Kerangka road map tersebut juga mempertimbangkan kesesuaian dengan target makro keberhasilan reformasi birokrasi, besaran perubahan yang ditetapkan di level kementerian, dan bentuk kelembagaan pelaksana reformasi birokrasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Bagian Kedua
Rencana Aksi Kegiatan

Pasal 5

Rencana Aksi Kegiatan merupakan penjabaran dari keberadaan program reformasi birokrasi yang memiliki cakupan program dan kegiatan sebagai berikut:

- a. Program Manajemen Perubahan, dengan kegiatan:
 1. Pengelolaan Manajemen Pelaksanaan RB;
 2. Pengembangan Nilai untuk menegakkan integritas; dan
 3. Pembentukan Agen Perubahan.
- b. Program Penguatan Pengawasan, dengan kegiatan:
 1. Penerapan Zona Integritas;
 2. Pengendalian Gratifikasi;
 3. Pelaksanaan Whistle-Blowing System;
 4. Pelaksanaan Pemantauan Benturan Kepentingan;
 5. Pembangunan SPIP;
 6. Penanganan Pengaduan Masyarakat; dan
 7. Penguatan Peran APIP.
- c. Program Penguatan Akuntabilitas, dengan kegiatan:
 1. Keterlibatan Pimpinan dalam Renstra (Penetapan IKU) dan Pencapaian Kinerja;
 2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja; dan
 3. Pembangunan/ Pengembangan TI dalam Manajemen Kinerja.
- d. Program Penguatan Kelembagaan, dengan kegiatan:
 1. Evaluasi; dan
 2. Penataan Kelembagaan.
- e. Program Penguatan Tata Laksana, dengan kegiatan:
 1. Proses Bisnis dan SOP;
 2. Pengembangan e-Government;
 3. Penerapan KIP; dan
 4. Pengembangan Sistem Kearsipan.
- f. Program Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN, dengan kegiatan:
 1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai;

2. Sistem Rekrutmen dan Seleksi;
 3. Sistem Promosi Terbuka;
 4. Pemanfaatan Assessment Center;
 5. Penilaian Kinerja Pegawai;
 6. Reward and Punishment berbasis kinerja;
 7. Pengembangan Sistem Informasi ASN;
 8. Sistem Pengkaderan Pegawai ASN;
 9. Pengembangan Profile Kompetensi Calon dan Pejabat Tinggi ASN;
 10. Pengendalian Kualitas Diklat;
 11. Penetapan dan Pengelolaan Pola Karier; dan
 12. Pengukuran Gap Kompetensi antara Pemangku Jabatan dengan Syarat Kompetensi Jabatan;
- g. Program Penguatan Peraturan Perundang-undangan, dengan kegiatan:
1. Evaluasi Berkala;
 2. Penyempurnaan/ Regulasi peraturan yang tumpang tindih, tidak relevan, dan disharmoni; dan
 3. Deregulasi peraturan perundangan yang menghambat pelayanan.
- h. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, dengan kegiatan:
1. Pencanangan Maklumat Pelayanan;
 2. Penetapan Standar Pelayanan;
 3. Penerapan Unit Pelayanan Terpadu (satu atap);
 4. Percepatan Prosedur Pelayanan;
 5. Penggunaan TI dalam penyelenggaraan pelayanan;
 6. Pengelolaan pengaduan layanan; dan
 7. Penerapan reward and punishment penyelenggaraan pelayanan.

Bagian Ketiga

Quick Wins

Pasal 6

- (1) Quick Wins Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat disusun sebagai instrumen

perubahan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang relatif singkat, tetapi mengubah tingkat kepercayaan masyarakat secara signifikan melalui pencanangan program yang tepat sesuai dengan jenis pelayanan yang diamanatkan.

- (2) Pola penerapan quick wins Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat memiliki 2 (dua) tipologi yaitu:
 - a. Nasional, merupakan quick wins yang ditetapkan di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 sebagai quick wins yang perlu dilanjutkan.
 - b. Instansional, merupakan quick wins usulan dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang merupakan program strategis dan dampaknya dapat meningkatkan kepercayaan pengguna layanan dalam waktu yang relatif singkat.

Bagian Keempat

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pasal 7

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dikoordinasikan oleh Inspektur Jenderal dengan para Asesor yang dibentuk, dan dilaksanakan setiap tahun untuk menilai sejauh mana pergerakan indeks reformasi birokrasi.

Bagian Kelima

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi

Pasal 8

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terdiri dari Tim Pengarah, Tim Pelaksana, Sekretariat Tim Pelaksana, dan Tim Narasumber, dimana secara garis besar melaksanakan program reformasi birokrasi dan quick wins.

Pasal 9

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2015 - 2019 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 April 2016

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. BASUKI HADIMULJONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 12 Mei 2016

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

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016 NOMOR 737

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT
Kepala Biro Hukum,



LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR 15/PRT/M/2016
TENTANG ROAD MAP REFORMASI
BIROKRASI KEMENTERIAN PEKERJAAN
UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT 2015-
2019

**ROADMAP
REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT
2015-2019**

KATA PENGANTAR



Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019, Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum

dan Perumahan Rakyat (RB PUPR) 2015–2019 telah disusun sebagai dokumen perencanaan dan acuan pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk periode lima tahun mendatang. Road map RB PUPR memuat acuan reformasi birokrasi secara nasional dan muatan reformasi birokrasi Kementerian PUPR yang meliputi target keberhasilan dan *outcome*, strategi pelaksanaan, agenda prioritas, rencana program dan rencana aksi kegiatan, serta *quick wins*. Muatan Road Map RB PUPR disesuaikan dengan tugas dan fungsi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dan disinkronkan dengan RPJMN dan Renstra PUPR terutama terkait dengan aparatur dan tata kelola, sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Pelaksanaan Road map RB PUPR 2015–2019 kelanjutan dari pelaksanaan reformasi birokrasi tahap pertama 2010-2014 yang sejauh ini telah berhasil mengembangkan berbagai kebijakan, regulasi, perangkat sistem dan kelembagaan terkait dengan program reformasi birokrasi. Di sisi lain, kita bersama juga menyadari, bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi ini masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan masyarakat dan dunia usaha. Masih terdapat tantangan terutama di dalam peningkatan akuntabilitas dan pelayanan kinerja aparatur serta pelayanan publik.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebijakan, strategi dan rencana aksi program kegiatan RB tahap kedua ini merupakan penguatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi tahapan sebelumnya yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, serta mempunyai pelayanan publik yang berkualitas. Penguatan dilaksanakan melalui langkah-langkah positif dengan memelihara area perubahan yang sudah memiliki kemajuan, meningkatkan/memperkuat area perubahan, dan memperluas cakupan

pada berbagai aspek yang belum tersentuh dan muncul sesuai dengan perkembangan terkini.

Dinamika perubahan lingkungan strategis terjadi begitu cepat dan Kementerian PUPR telah melaksanakan langkah-langkah strategis terutama reorganisasi yang menguatkan peran organisasi dalam mendukung program pembangunan nasional melalui antara lain keterpaduan infrastruktur PUPR berbasis kawasan, penguatan jasa konstruksi, dan perumahan yang secara keseluruhan didukung pengembangan SDM aparatur, penguatan tata kelola dan reformasi birokrasi pemerintahan.

Dalam penyusunan berbagai dokumen perencanaan, pemrograman dan penganggaran, serta evaluasi kinerja (antara lain RENJA-KL, RKA-KL dan LAKIP), dokumen road map RB kedudukannya merupakan bagian dari Renstra PUPR oleh karenanya Rencana Aksi RB menjadi acuan dan perlu distrukturkan dan diselaraskan dengan output Renstra seluruh Unit Organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Akhirnya, dengan izin Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, serta segala upaya dari seluruh jajaran Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kami mengharapkan seluruh target di dalam Road Map RB PUPR dapat tercapai untuk meningkatkan perbaikan manajemen pemerintahan berbasis kinerja dalam menyukseskan program pemerintah terutama dalam menurunkan disparitas, meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing bangsa di lingkup global, meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat, serta meningkatkan kemandirian ekonomi, dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Jakarta, 25 April 2016

MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT

ttd.

M. BASUKI HADIMULJONO

Executive Summary

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Tahun 2015-2019 disusun sebagai penguatan pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi Tahap Pertama 2010-2014, yang dilaksanakan secara terarah, bertahap, dan berkelanjutan sesuai Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Pelaksanaan reformasi birokrasi ini juga merupakan bagian dari penerapan tata kelola pemerintahan yang baik sebagaimana dimuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan kebijakan arus utama untuk landasan mewujudkan pembangunan nasional yang baik. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menangani infrastruktur PUPR, berkewajiban untuk mendukung hal tersebut melalui pelaksanaan pembangunan yang terpadu, efektif dan efisien dengan memperhatikan pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan, berwawasan gender, serta berlandaskan tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pencapaian tujuan pembangunan nasional. Hal ini menjadi krusial mengingat peran infrastruktur sangat penting dalam mewujudkan pemenuhan hak dasar rakyat seperti pangan, sandang, papan, rasa aman, pendidikan, dan kesehatan. Infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang handal diperlukan untuk mendukung agenda prioritas nasional antara lain untuk meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional, mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik, membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan, mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan, serta melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara.

Tujuan secara umum pelaksanaan RB PUPR 2015-2019 adalah penguatan birokrasi yang profesional dan berintegritas hingga tahun, yang dijabarkan ke dalam 3 (tiga) sasaran RB. Sasaran Pertama adalah Birokrasi yang bersih dan akuntabel, dengan arah kebijakan meliputi: (a) Penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi yang efektif; (b) Penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis; (c) Peningkatan kualitas pelaksanaan dan integrasi antara sistem

akuntabilitas keuangan dan kinerja; dan (d) Peningkatan fairness, transparansi, dan profesionalisme dalam pengadaan barang dan jasa.

Sasaran ke dua adalah Birokrasi yang efektif dan efisien, dengan arah kebijakan dari sasaran ini meliputi: (a) Penguatan agenda Reformasi Birokrasi Nasional dan peningkatan kualitas implementasinya; (b) Penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan sinergis; (c) Penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-government; (d) Penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat; (e) Penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif; (f) Peningkatan kualitas kebijakan public; (g) Pengembangan kepemimpinan untuk perubahan dalam birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan yang visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif; (h) Peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi; (i) Penerapan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif, dan terpadu.

Sasaran ketiga adalah Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas dengan arah kebijakan:

- A. Penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan melalui:
 - Implementasi UU Pelayanan Publik;
 - Pemanfaatan ICT
 - Integritas dan kualitas SDM Pelayanan
 - Budaya pelayanan;
 - Quick Wins;
- B. Penguatan kapasitas pengelolaan kinerja pelayanan public meliputi:
 - Penguatan monev kinerja
 - Efektivitas pengawasan
 - Sistem pengaduan
 - Penerapan reward dan punishment

Keberhasilan reformasi birokrasi diukur melalui pencapaian terhadap 11 indikator makro yaitu indikator Opini WTP atas Laporan Keuangan; Tingkat Kapabilitas APIP; Tingkat Kematangan Implementasi SPIP; Instansi Pemerintah yang Akuntabel (Skor B atas SAKIP); Penggunaan e-procurement terhadap Belanja Pengadaan; Indeks Reformasi Birokrasi; Indeks Profesionalitas ASN; Indeks e-government Nasional; Indeks Integritas Pelayanan Publik; Survei Kepuasan Masyarakat; dan Presentase Kepatuhan Pelaksanaan UU Pelayanan Publik (Zona Hijau).

Ukuran keberhasilan reformasi birokrasi juga diukur dari pencapaian outcome program dan pencapaian target output kegiatan. Secara umum target pencapaian outcome program diukur berbasis target pencapaian sasaran dan outcome yang telah ditetapkan oleh Permen PAN&RB No. 11 Tahun 2015. Target pencapaian sasaran pertama merupakan konsolidasi dari outcome program manajemen perubahan, pengawasan dan akuntabilitas. Target pencapaian sasaran kedua merupakan konsolidasi dari outcome program mental aparatur, tatalaksana, manajemen SDM aparatur dan peraturan perundang-undangan. Target pencapaian sasaran ketiga merupakan konsolidasi dari outcome program tata laksana, manajemen SDM aparatur dan pelayanan publik.

Target pencapaian output kegiatan diukur berdasarkan Rencana Aksi kegiatan dan output pertahun selama periode 2015-2019. Rencana Aksi ditetapkan berdasarkan kondisi atau *baseline* pencapaian Reformasi birokrasi tahun 2010-2014, kondisi yang diharapkan serta rencana penguatan atau kesinambungan dari pelaksanaan program RB periode sebelumnya, lingkup area perubahan dan lingkup kegiatan yang ditetapkan pada Permen PANRB No. 11 Tahun 2015.

Sementara itu, pelaksanaan quick wins diarahkan sebagai salah satu instrumen dalam mempercepat pencapaian kepercayaan masyarakat, dimana di Kementerian PUPR setidaknya dapat menjangkau baik jenis pelayanan tidak langsung (penyelenggaraan penyediaan/pemeliharaan barang publik) maupun pelayanan langsung yang mayoritas berupa penyederhanaan perijinan melalui regulasi maupun deregulasi. Dalam penyelenggaraan pelayanan tidak langsung, quick wins Kementerian PUPR telah ditetapkan di dalam Permen PANRB Nomor 11 Tahun 2015, yaitu preservasi jalan. Sedangkan terkait penyelenggaraan pelayanan langsung, akan dilaksanakan salah satunya melalui penyederhanaan perijinan investasi bidang PUPR dalam rangka pelaksanaan perizinan terpadu satu pintu (PTSP) seperti: (1) Izin Penanaman Modal Pada Bidang Usaha Pengusahaan Air Minum; dan (2) Izin Usaha Bidang Perumahan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
EXECUTIVE SUMMARY	4
DAFTAR ISI	7
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Tugas Kementerian PUPR	8
1.2 Dasar Hukum	9
1.3 Tujuan dan Sasaran RB	9
1.4 Kerangka Pikir Penyusunan Road Map	11
BAB II UKURAN KEBERHASILAN RB PUPR	
2.1 Dukungan Keberhasilan terhadap Indikator Makro	14
2.2 Ukuran Keberhasilan Mikro	18
BAB III CAPAIAN KINERJA DAN TANTANGAN	
3.1 Kinerja Pencapaian Program 2010-2014	20
3.2 Tantangan yang dihadapi 2015-2019	22
BAB IV RENCANA AKSI PROGRAM DAN KEGIATAN	
4.1 Rencana Aksi Program dan Kegiatan	25
4.2 Konsolidasi Rencana Aksi atas Agenda Prioritas	40
BAB V QUICK WINS	
5.1 Quick Wins Nasional	42
5.2 Quick Wins Instansional	43
BAB VI PENGORGANISASI RB PUPR	
6.1 Pengorganisasian	45
6.2 Monitoring	48
6.3 Evaluasi	49
PENUTUP	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tugas Kementerian PUPR

Pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) adalah penyelenggaraan infrastruktur PUPR dalam upaya untuk mendukung mewujudkan ketahanan air, kedaulatan pangan, kedaulatan energi, pengembangan wilayah, penguatan konektivitas nasional, perwujudan permukiman yang layak huni dan berkelanjutan termasuk perusahaan penyediaan pembiayaan dan penyediaan rumah, industri konstruksi yang kompetitif, sinergi pusat dan daerah, serta pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan akuntabel. Karena itu peran infrastruktur sangat penting dalam mewujudkan pemenuhan hak dasar rakyat seperti antara lain pangan, sandang, papan, rasa aman, pendidikan dan kesehatan. Selain itu, infrastruktur PUPR karenanya memegang peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan daya saing global.

Dalam melaksanakan peran tersebut, Tugas dan fungsi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mengacu pada Keputusan Presiden No. 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019, Peraturan Presiden No. 7 tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara, serta Peraturan Presiden No. 15 tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mewujudkan penyelenggaraan tugas fungsi dan peran tersebut melalui pelaksanaan pembangunan yang terpadu dan sinergi, efektif dan efisien berlandaskan Strategi Pembangunan yang dimuat Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019 melalui tiga Dimensi pembangunan yaitu Dimensi Pembangunan Manusia, Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan dan Dimensi Pemerataan dan Kewilayahan. Perwujudan dimensi-dimensi pembangunan dimaksud hanya dapat diwujudkan pelaksanaannya jika didukung antara lain oleh tata kelola dan reformasi birokrasi yang berjalan dengan baik. Dengan demikian, pelaksanaan reformasi birokrasi sebagai bagian dari peningkatan tata kelola yang baik memiliki peran yang sangat penting

dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan dan pencapaian target pembangunan infrastruktur PUPR.

1.2 Dasar Hukum

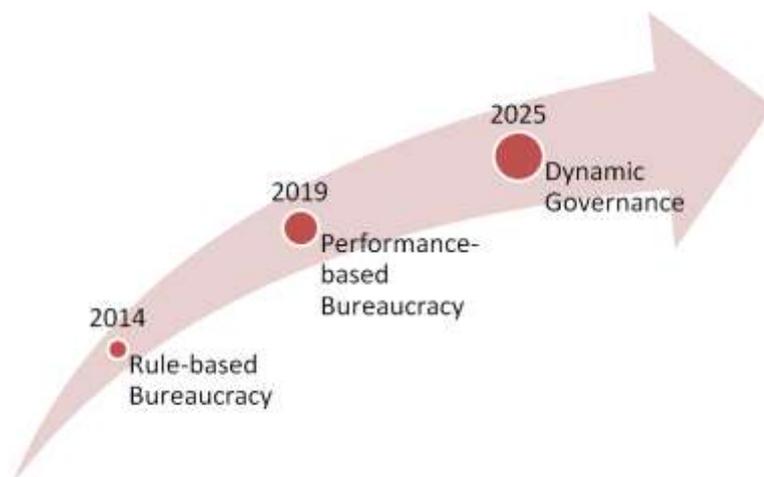
Pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan sebagai landasan legal dan operasional untuk pelaksanaan RB periode 2015 - 2019. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah:

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) yang berisi rancangan induk kebijakan reformasi birokrasi secara nasional untuk kurun waktu 2010-2025;
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB) 2010 - 2014.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 14 Tahun 2014 tentang Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi serta berbagai Peraturan Menteri PAN & RB sebagai pedoman operasional penyusunan dan penerapan program RB di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan tahapan kedua, Menpan & RB menetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB) 2015-2019.

Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (RB PUPR) 2015 - 2019 mengacu dan diturunkan dari berbagai dokumen perencanaan yaitu Rencana Pembangunan jangka panjang (RPJP) berdasarkan UU No. 7 Tahun 2004, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 -2019 yang ditetapkan melalui Perpres No. 2 tahun 2015, dan juga dilandaskan pada Rencana Strategis (Renstra) Kementerian PUPR 2015 - 2019 berdasarkan Peraturan Menteri PUPR No. 13 Tahun 2015.

1.3 Tujuan dan Sasaran RB

Reformasi Birokrasi bertujuan menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur Negara. Tujuan reformasi birokrasi dalam lima tahun ke depan diharapkan mengarah ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja, dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan dynamic governance sebagaimana pemerintah Singapura.



Gambar 1. Tujuan Jangka Panjang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pemerintahan berbasis kinerja ditandai dengan beberapa hal, antara lain:

- a. Penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan dengan berorientasi pada prinsip efektif, efisien, dan ekonomis;
- b. Kinerja pemerintah difokuskan pada upaya untuk mewujudkan outcomes (hasil);
- c. Seluruh instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan sistem berbasis elektronik untuk memudahkan pengelolaan data kinerja;
- d. Setiap individu pegawai memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan. Setiap instansi pemerintah, sesuai dengan tugas dan fungsinya, secara terukur juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pemerintah secara keseluruhan

Tujuan Reformasi Birokrasi 2015 - 2019 ditetapkan berdasarkan kepada tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi Nasional dan *baseline* kondisi sekarang. Tujuan secara umum yang ingin dicapai dalam

pelaksanaan Reformasi Birokrasi PUPR adalah penguatan birokrasi yang profesional dan berintegritas hingga tahun 2019 melalui penguatan 3 (tiga) hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme;
2. Mengembangkan standar pelayanan dan menguatkan unit pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
3. Mewujudkan profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

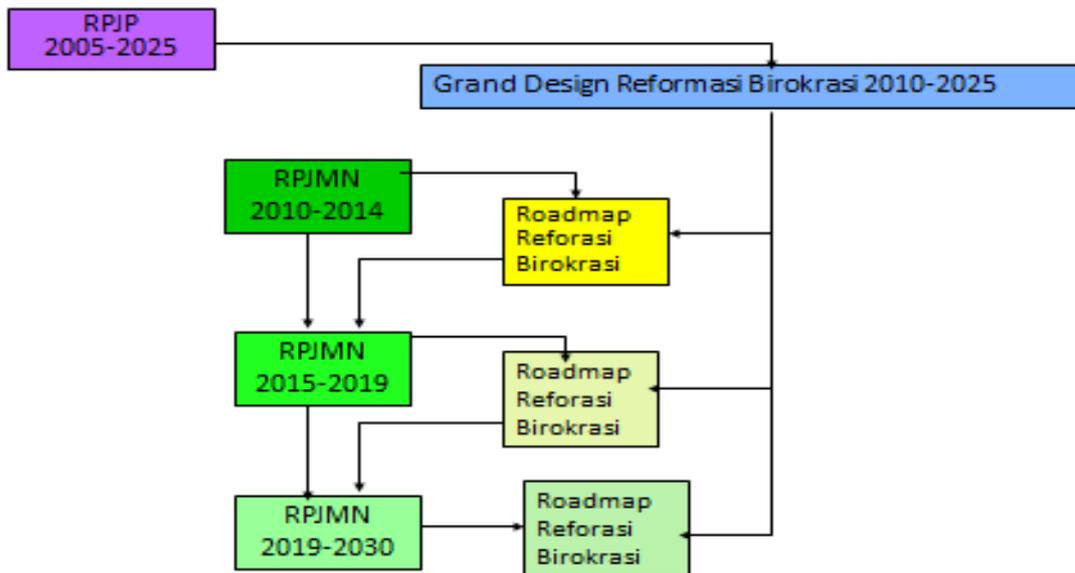
Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka sasaran reformasi birokrasi dirumuskan sebagai berikut:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel
2. Birokrasi yang efektif dan efisien
3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

1.4 Kerangka Pikir Penyusunan

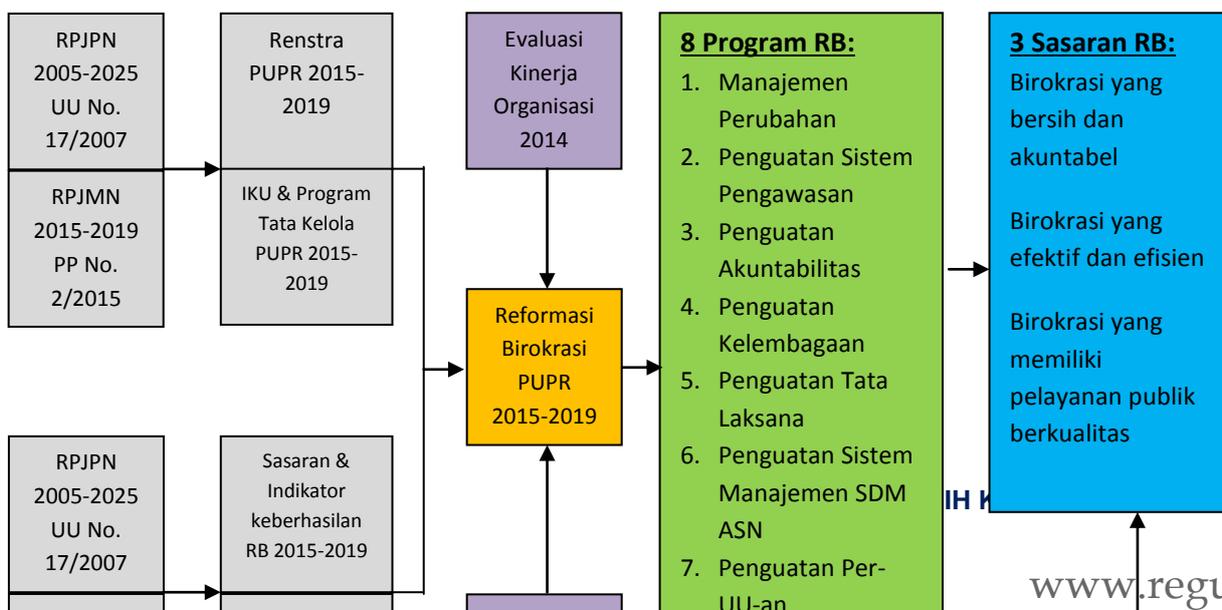
Berdasarkan landasan hukum dan ketentuan RB sebagaimana dijelaskan diatas, di dalam RPJMN 2015 -2019 keterkaitan dengan reformasi birokrasi juga dijabarkan dalam kebijakan bidang aparatur, revolusi mental dan kerangka kelembagaaan. Secara garis besar, keterkaitan RPJMN dengan road map RB dapat dilihat pada Gambar berikut.

Keterkaitan Grand Design & Roadmap dengan RPJP dan RPJM



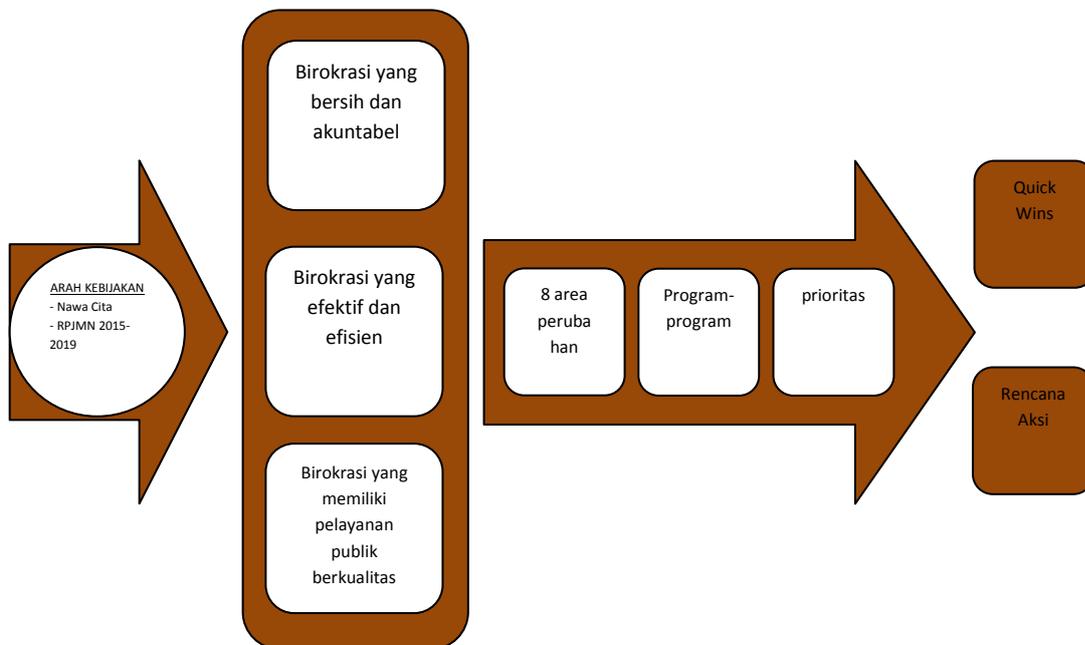
Gambar 2. Pola Pikir Keterkaitan Road Map RB dan RPJMN 2015-2019

Pada periode pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2019, Kementerian PUPR telah menyiapkan dan melaksanakan berbagai langkah strategis melalui penguatan program dan kegiatan reformasi birokrasi. Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (RB PUPR) 2015 – 2019) disusun mengacu pada ketentuan-ketentuan pokok RB, berbagai dokumen perencanaan, hasil evaluasi kinerja organisasi, capaian atas indikator serta program mikro RB sampai dengan 2014, rencana target sasaran outcome dan output dan target indikator keberhasilan RB 2015-2019, serta program penguatan tata kelola yang dimuat pada Rencana Strategis (Renstra) Kementerian PUPR 2015 - 2019. Pola pikir penyusunan Road Map PU dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Pola Pikir Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi PUPR

Tahapan pelaksanaan RB secara rinci dan menyeluruh dimuat di dalam rencana aksi reformasi birokrasi yang disusun melalui kerangka pikir keterkaitan antara arah kebijakan nasional sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN 2015 – 2019, sasaran reformasi birokrasi, dan strategi implementasinya yang meliputi: (1) area perubahan; (2) Agenda Proritas; dan (3) Quick Wins serta Rencana Aksi Kegiatan pada masing program-program mendukung 3 sasaran RB. Agar rencana aksi reformasi birokrasi dapat dirumuskan secara tepat, kerangka keterkaitan dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 4. Pola Pikir Keterkaitan arah Kebijakan, sasaran dan strategi implementasi RB

Sementara itu, keterkaitan antara mental aparatur, area perubahan/ program reformasi birokrasi, dengan sasaran reformasi birokrasi dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 5. Keterkaitan mental aparatur, area perubahan dan sasaran reformasi birokrasi

BAB II UKURAN KEBERHASILAN RB PUPR

2.1 Target Keberhasilan atas Indikator Makro

Berdasarkan kondisi capaian, tantangan dan sasaran strategis pembangunan infrastruktur PUPR, serta kondisi capaian per area perubahan, di dalam tabel berikut dijelaskan mengenai target keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PUPR sejalan dengan target nasional (indikator makro) dalam rangka mewujudkan 3 sasaran RB yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang mempunyai pelayanan publik berkualitas. Target tersebut diukur menggunakan instrumen baku secara nasional, dan pelaksanaannya tidak dilakukan secara internal. Pemenuhan target nasional ini dicanangkan untuk terpenuhi pada tahun 2019.

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2015	TARGET 2019	
				NASIONAL	INSTANSI (PUPR)

Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Opini WTP atas Laporan Keuangan	%	74	95	95
	Tingkat Kapabilitas APIP	Skor 1-5	1	3	3
	Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Skor 1-5	1	3	3
	Instansi Pemerintah yang Akuntabel (Skor B atas SAKIP)	%	39,3	85	90
	Penggunaan e-procurement terhadap Belanja Pengadaan	%	30	80	85
Terwujudnya birokrasi yang efektif dan efisien	Indeks Reformasi Birokrasi	Skor 1 - 100	47	75	85
	Indeks Profesionalitas ASN	Skor 1 - 100	76	86	86
	Indeks e-government nasional	Skor 0-4	2,66	3,4	3,5
Terwujudnya birokrasi yang mempunyai pelayanan public yang berkualitas	Indeks Integritas Pelayanan Publik	Skor 0 - 10	7,22	9	9
	Survei Kepuasan Masyarakat	%	80	95	95
	Presentase Kepatuhan Pelaksanaan UU Pelayanan Publik (Zona Hijau)	%	64	100	100

Tabel 1. Target keberhasilan pelaksanaan RB Kementerian PUPR (berbasis turunan indikator nasional)

Dari tabel indikator keberhasilan pelaksanaan RB tersebut, maka kegiatan pada masing-masing program reformasi birokrasi dapat distrukturkan sebagai berikut :

NO	PROGRAM	HASIL YG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN	KEGIATAN
1	Manajemen Perubahan	Meningkatnya integritas (komitmen pimpinan dan pegawai) dalam penerapan reformasi birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> o Tingkat partisipasi pimpinan dan pegawai dalam program reformasi birokrasi o Tersusun dan terimplementasinya nilai perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> o Penerapan sistem nilai (etik, perilaku, mind & culture set creation dalam kaitan dengan kinerja, pelayanan, dan integritas) o Pengelolaan Agen Perubahan o Penguatan internalisasi perubahan
		Meningkatnya kualitas dan intensitas penerapan reformasi birokrasi.	Indeks Reformasi Birokrasi / Nilai PMPRB	<ul style="list-style-type: none"> o Penguatan Tim Reformasi Birokrasi o Penetapan dan manajemen implementasi Roadmap Reformasi Birokrasi PUPR 2015-2019 o Penguatan implementasi strategi komunikasi
2	Penguatan	Meningkatnya	o Tingkat	o Pembangunan unit

Sistem Pengawasan	penerapan penyelenggaraan pemerintah yang bersih, transparan, profesional dan bebas dari praktik KKN, dengan indikator mikro berupa: <ul style="list-style-type: none"> o Meningkatnya transparansi informasi laporan keuangan dan kinerja o Meningkatnya intensitas keterbukaan sistem pelaporan 	Keberhasilan Implementasi Zona Integritas (WBK & WBBM) <ul style="list-style-type: none"> o Opini WTP atas Laporan Keuangan 	kerja menuju WBK dan WBBM <ul style="list-style-type: none"> o Pelaksanaan pengendalian gratifikasi o Pelaksanaan <i>whistleblowing system</i> o Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan o Penanganan pengaduan masyarakat o Pengelolaan keuangan dan aset yang akuntabel
	Meningkatnya intensitas pengendalian internal	Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Penguatan penerapan SPIP melalui Kebijakan dan Peraturan Operasional sampai level unit kerja
	Meningkatnya Independensi APIP	Tingkat Kapabilitas APIP	Penguatan peran APIP melalui manajemen penugasan, etik, dan aksesibilitas dalam kegiatan pengawasan

NO	PROGRAM	HASIL YG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN	KEGIATAN
3	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya kinerja Organisasi, yang ditandai dengan : <ul style="list-style-type: none"> o Meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi. o Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja. 	Instansi Pemerintah yang akuntabel (skor B atas SAKIP)	<ul style="list-style-type: none"> o Penyusunan IKU organisasi dan individu secara terintegrasi o Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja, yang meliputi perencanaan kinerja, penetapan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja, dengan dukungan teknologi informasi
4	Penguatan Kelembagaan	Organisasi yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan sinergis, yang ditandai dengan: <ul style="list-style-type: none"> o Meningkatnya kejelasan pembagian tugas dan fungsi o Meningkatnya kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> o Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi 	Penyusunan/ Restrukturisasi dan Evaluasi Organisasi, beserta uraian tugas dan fungsi

		kelembagaan		
5	Penguatan Tata Laksana	Meningkatnya proses dan prosedur kerja yang teratur, efektif dan efisien, serta akuntabel dengan dukungan teknologi informasi.	<ul style="list-style-type: none"> o Tingkat Pemenuhan Tatalaksana dan SOP o Tingkat Penerapan SMM o Tingkat Penerapan e-government o Tingkat pengelolaan arsip 	<ul style="list-style-type: none"> o Penyusunan dan Penerapan Proses Bisnis dan SOP o Penguatan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM) o Penguatan desain dan implementasi e-Government berbasis Teknologi Informasi o Penguatan penerapan sistem kearsipan
		Meningkatnya keterbukaan informasi publik	Tingkat Kematangan Implementasi Keterbukaan Informasi Publik (KIP).	Penguatan penerapan Keterbukaan Informasi Publik (KIP).

NO	PROGRAM	HASIL YG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN	KEGIATAN
6	Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN	Meningkatnya penerapan manajemen SDM ASN berbasis merit.	Tingkat penerapan Manajemen SDM berbasis merit	<ul style="list-style-type: none"> o Penyusunan Perencanaan kebutuhan SDM melalui Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja. o Penyusunan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. o Penerapan Sistem Promosi terbuka o Penggunaan asesmen untuk rotasi, dll o Penyusunan Evaluasi Jabatan o Penetapan Sistem Pengkaderan Pegawai
		Meningkatnya profesionalisme SDM ASN.	Indeks Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> o Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. o Asesmen Kompetensi Individu. o Penyusunan Sistem dan Pola Karier

NO	PROGRAM	HASIL YG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN	KEGIATAN
				Pegawai. o Pengembangan dan Pengendalian Kualitas Diklat Berbasis Kompetensi. o Pengembangan profile kompetensi pejabat/pegawai
		Meningkatnya kinerja SDM ASN	Tingkat kinerja pegawai	o Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Individu o Reward and Punishment Kinerja
		Meningkatnya aksesibilitas informasi SDM ASN.	Tingkat kualitas layanan data dan informasi kepegawaian	Pengembangan Sistem Informasi Manajemen ASN
7	Penguatan Peraturan Perundang undangan	Meningkatnya harmonisasi peraturan perundang-undangan.	o Tersusunnya family peraturan perundangan. o Tingkat penyusunan regulasi/ deregulasi sesuai target	o Evaluasi berkala o Regulasi peraturan yang tumpang tindih, tidak relevan, dan disharmoni o Deregulasi peraturan yang menghambat pelayanan
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatkan kualitas pelayanan publik, dengan indikasi: o Kemudahan informasi dan aksesibilitas pelayanan o Modernisasi sistem dan manajemen pelayanan publik	Indeks Integritas Pelayanan Publik	o Penyusunan Maklumat Layanan o Penyusunan Standar Pelayanan o Penerapan budaya Pelayanan Prima o Penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelayanan.
		Terwujudnya kepuasan masyarakat/ pengguna layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	o Pengelolaan Pengaduan Layanan o Penilaian kepuasan terhadap Pelayanan o Peneraan reward and punishment penyelenggaraan pelayanan o Percepatan prosedur pelayanan
	Quick Wins (QW)	Meningkatnya kepercayaan masyarakat/ pengguna layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat	o Penetapan Maklumat Quick Wins o Penguatan Unit kerja pelaksana QW o Penguatan SDM

NO	PROGRAM	HASIL YG DIHARAPKAN	UKURAN KEBERHASILAN	KEGIATAN
				Pelaksana QW o Penguatan penggunaan dalam penyelenggaraan QW TI

*) Cetak Merah : Target internal, di luar penetapan target nasional

2.2 Ukuran Keberhasilan Mikro

Pada level mikro, keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi di level kementerian/lembaga diukur dari pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan dalam road map reformasi birokrasinya. Road map RB PUPR di tataran mikro dirumuskan menggunakan pendekatan kombinasi antara beberapa elemen, yaitu:

- o Permen PANRB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map RB 2015-2019
- o Permen PANRB Nomor 14 tahun 2014 tentang Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- o Hasil evaluasi pelaksanaan road map periode sebelumnya, dimana kegiatan yang belum tercapai optimal, akan tetap dilanjutkan meskipun tidak secara tegas disyaratkan di dalam ketentuan road map yang baru.

Dengan pendekatan tersebut, keberhasilan pelaksanaan RB pada tataran mikro (Kementerian PUPR) ditentukan dari kualitas pelaksanaan kegiatan dalam program sebagai berikut:

PROGRAM	KEGIATAN
Manajemen Perubahan	a. Pengelolaan Manajemen Pelaksanaan RB PUPR <ul style="list-style-type: none"> o Tim Pelaksana o Manajemen Pelaksanaan o Keterlibatan Pimpinan o Media Komunikasi b. Pengembangan Nilai untuk Menegakkan Integritas c. Pembentukan Agen Perubahan
Penguatan Pengawasan	a. Penerapan Zona Integritas b. Pengendalian Gratifikasi c. Pelaksanaan Whistle-Blowing System d. Pelaksanaan Pemantauan Benturan Kepentingan e. Pembangunan SPIP f. Penanganan Pengaduan Masyarakat g. Penguatan Peran APiP
Penguatan Akuntabilitas Kinerja	a. Keterlibatan Pimpinan dalam Renstra (Penetapan IKU) dan Pencapaian Kinerja b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja c. Pembangunan/ Pengembangan TI dalam Manajemen Kinerja
Penguatan Kelembagaan	a. Evaluasi b. Penataan/ Restrukturisasi
Penguatan Tatalaksana	a. Proses bisnis dan SOP b. E-Government

PROGRAM	KEGIATAN
	<ul style="list-style-type: none"> c. KIP d. Penataan Sistem Kearsipan
Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN	<ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai b. Sistem rekrutmen dan Seleksi c. Sistem Promosi Terbuka d. Pemanfaatan Asesmen Center (untuk rotasi, promosi,dll) e. Penilaian Kinerja Pegawai f. Reward and Punishment berbasis Kinerja g. Pengembangan Sistem Informasi ASN h. Sistem Pengkaderan Pegawai ASN (Succession Planning) i. Pengembangan Profile Kompetensi Calon dan Pejabat Tinggi ASN j. Pengendalian Kualitas Diklat k. Penetapan dan Pengelolaan Pola Karier l. Pengukuran Gap Kompetensi antara Pemangku Jabatan dengan Syarat Kompetensi Jabatan (untuk menetapkan Kebutuhan Diklat berbasis kompetensi)
Penguatan Peraturan Perundangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Evaluasi berkala b. Penyempurnaan/ Regulasi peraturan yang tumpang tindih, tidak relevan, dan disharmoni c. Deregulasi peraturan perundangan yang menghambat pelayanan
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> a. Pencanangan Maklumat Pelayanan b. Penetapan Standar Pelayanan c. Penerapan unit pelayanan terpadu (satu atap) d. Percepatan prosedur pelayanan e. Penggunaan TI dalam penyelenggaraan pelayanan f. Pengelolaan pengaduan layanan g. Penerapan reward and punishment penyelenggaraan pelayanan

Tabel 2. Kegiatan dalam Program Reformasi Birokrasi

BAB III CAPAIAN KINERJA DAN TANTANGAN

3.1 Capaian Kinerja Program 2010-2014

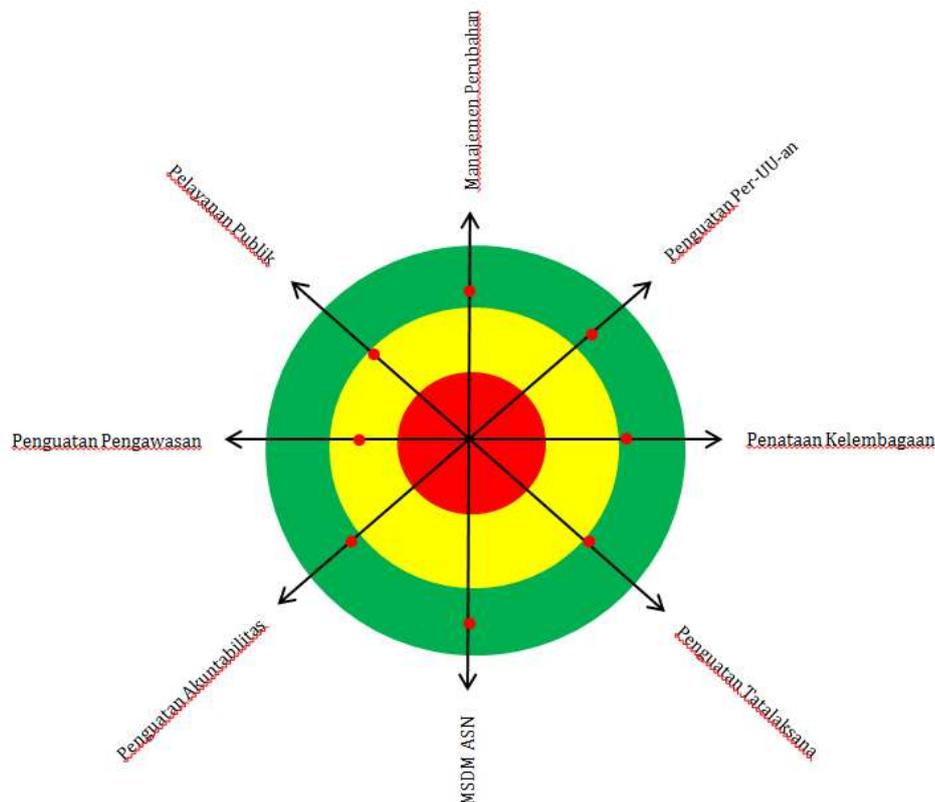
Capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian PU tahun 2011-2014, menjadi salah satu instrument untuk menetapkan baseline selain beberapa instrumen lainnya. Melihat semakin dinamisnya perkembangan tuntutan dan peraturan yang melandasi pelaksanaan reformasi birokrasi, maka penyusunan baseline atas program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian PUPR 2015-2019 secara umum akan menggambarkan tentang:

- o Justifikasi atas hasil LKE PMPRB sesuai Permen PAN&RB Nomor 14/2014 dimana akan dikombinasikan penilaian atas kebutuhan pencapaian kegiatan dengan dokumen buktinya, yang secara

kuantitatif perlu dikonversikan dalam angka-angka capaian yang lebih proporsional untuk diperbandingkan.

- Hasil survei kapasitas organisasi (data internal atau menunggu instrument dan hasil yang diselenggarakan oleh Kementerian PAN&RB)
- Penetapan kondisi saat ini atas capaian Kementerian PUPR terhadap indikator keberhasilan RB nasional, baik periode sebelumnya maupun periode ke depan.
- Penajaman program dan kegiatan, dimana capaian kegiatan road map sebelumnya akan tetap ditampilkan dan kemudian nantinya akan dikombinasikan dalam rencana aksi baru.

Untuk melihat kondisi pencapaian RB PUPR pada tahun 2015, baseline capaian program (sesuai LKE Permen PAN&RB Nomor 14/2014) dapat digambarkan secara sederhana melalui gambar berikut:



Gambar 6. Kondisi Pencapaian RBPU berdasarkan Permen PANRB 14/2014

Sementara itu, pencapaian area perubahan per sasaran dinilai menggunakan indikator keberhasilan RB nasional yang merupakan agregasi beberapa kegiatan terkait. Secara sederhana, ketercapaian tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

SASARAN	AREA PERUBAHAN	INDIKATOR PENCAPAIAN	KONDISI PENCAPAIAN
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Mental Aparatur	1. Menurunnya tingkat Penyalahgunaan wewenang 2. Meningkatnya nilai integritas aparatur	Penyalahgunaan wewenang belum dilakukan evaluasi sehingga belum dapat terpetakan baseline saat ini. Nilai integritas aparatur juga baru muncul sebagai indikator pencapaian pada Permen PAN 11/2015 sehingga ke depan perlu dirumuskan indikator penilaiannya.
	Pengawasan	1. Meningkatnya nilai Indeks Persepsi Korupsi 2. Meningkatnya kapabilitas APIP 3. Meningkatnya kematangan implementasi SPIP 4. Meningkatnya penerapan Zona Integritas	IPK sebelumnya dihitung pada skala nasional, sehingga K/L tidak memiliki instrumen pengukurannya. Kapabilitas APIP juga perlu segera dirumuskan indikatornya mengingat hal ini adalah ukuran baru, demikian juga dengan tingkat implementasi SPIP. Terkait dengan penerapan zona integritas, perlu dibuat rumusan implementasi terkait WBK dan WBBM. Saat ini beberapa indikator ini belum memiliki instrumen penilaian internal, sehingga kondisi baseline juga belum dapat terpetakan.
	Akuntabilitas	1. Meningkatnya opini BPK atas laporan keuangan 2. Meningkatnya Nilai SAKIP 3. Meningkatnya penerapan e-procurement	Opini BPK atas laporan keuangan telah memiliki atribut WTP. Nilai SAKIP tahun 2015 turun dari 73,68 menjadi 68,13. Penerapan e-procurement di Kementerian PUPR telah dimulai sejak tahun 2009 sehingga untuk kondisi ini dapat dikatakan telah berjalan baik.
Birokrasi efektif dan efisien	Kelembagaan	Indeks reformasi birokrasi	Indeks reformasi birokrasi Kementerian PUPR pada tahun 2015 sebesar 68,08
	Tatalaksana	Indeks e-government	Indeks e-government belum pernah dilakukan penilaian sehingga belum memiliki baseline.
	SDM ASN	Meningkatnya indeks profesionalitas ASN	Indeks profesionalisme ASN juga merupakan ukuran baru sehingga PUPR belum memiliki baseline.
	Perundangan	Menurunnya tumpang tindih peraturan perundangan	Telah dilakukan harmonisasi perundangan sehingga seharusnya tidak terjadi perundangan yang disharmoni
Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas	Pelayanan Publik	1. Indeks integritas pelayanan publik 2. Meningkatnya nilai survei kepuasan masyarakat 3. Meningkatnya kepatuhan pelaksanaan UU Pelayanan Publik	Indeks integritas pelayanan publik Kementerian PUPR sebesar ... pada tahun Survei kepuasan Masyarakat terkait penyelenggaraan pelayanan PUPR sebesar Meningkatnya kepatuhan terhadap pelaksanaan UU Pelayanan Publik di Kementerian PUPR sebesar ... berdasarkan hasil penilaian ORI.

3.2 Tantangan yang dihadapi 2015-2019

Tantangan Sektor

Tantangan pengelolaan sumber daya air adalah pemanfaatan Potensi sumber air Indonesia yang sangat besar yaitu 3.9 triliun M3 namun dimana yang dikelola baru mencapai ± 13,8 milyar M3 atau ± 58 M3 perkapita melalui reservoir. Angka ini jauh lebih rendah dari Thailand (1.277 m3 perkapita) dan satu tingkat di atas Ethiopia (38 m3 perkapita).

Selanjutnya, kerusakan jaringan irigasi tahun sebesar 16% apabila dapat diatasi, akan lebih meningkatkan kontribusi irigasi terhadap terhadap produksi padi relatif besar yaitu $\pm 85\%$ produksi padi tersebut. Ke depan masih terdapat permasalahan-permasalahan seperti dampak negatif perubahan iklim terhadap ketersediaan dan kualitas sumber daya air yang terjadi diantaranya karena perubahan struktur kemasyarakatan.

Selanjutnya, tantangan penyelenggaraan jalan adalah bagaimana menaikkan atau menjaga tren positif kualitas infrastruktur jalan di Indonesia untuk tahun mendatang. Meskipun saat ini berada pada tren yang cukup positif yang menunjukkan peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya berdasarkan penilaian dari Global Competitiveness Index, kualitas infrastruktur jalan mengalami peningkatan dimana pada tahun 2013-2014 berada pada urutan ke 78 dari 148 negara.

Tantangan yang dihadapi pada sektor permukiman dan perumahan adalah peran dan partisipasi aktif dari pemerintah daerah dalam hal pendataan, perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembangunan perumahan dan kawasan permukiman. Di sisi lain, masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya adalah masih terbatasnya bantuan pembiayaan perumahan bagi MBR, dan masih rendahnya daya beli atau kemampuan (*affordability*) MBR pada sektor perumahan.

Tantangan Kelembagaan

Dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi, Kementerian PUPR memiliki catatan pelaksanaan program pada periode sebelumnya dimana beberapa tantangan yang masih dirasakan pada periode ke depan dapat dibagi menjadi tantangan yang bersumber dari eksternal dan dari internal.

Tantangan eksternal

- Dinamika peraturan terkait RB yang membuat struktur penyusunan rencana aksi perlu dibuat sefleksibel mungkin, terutama dalam menyesuaikan pergeseran target/ indikator keberhasilan maupun kedalaman pada masing-masing program reformasi birokrasi;
- Perbedaan karakteristik pelayanan publik utama antar kementerian/ lembaga sehingga ketika terjadi pemeringkatan penyelenggaraan pelayanan publik, akan terjadi bias penilaian mengingat instrumen penilaian penyelenggaraan pelayanan publik menggunakan

karakteristik jenis pelayanan publik langsung. Untuk itu, diluar jenis pelayanan publik utama Kementerian PUPR yang berupa pelayanan tidak langsung dan pelayanan barang, perlu diidentifikasi pelayanan publik langsung (umumnya berupa perijinan) untuk dapat disejajarkan ketika dilaksanakan pemeringkatan penyelenggaraan pelayanan publik;

Tantangan internal

- Karakteristik pelaksana reformasi birokrasi di Kementerian PUPR bersifat *ex officio*, sehingga ketika terjadi rotasi pejabat akan mengakibatkan pergantian pelaksana reformasi birokrasi. Hal ini perlu disiasati dengan penguatan internalisasi reformasi birokrasi diantara seluruh pejabat/pegawai sehingga proses rotasi tetap dapat menjamin keberlanjutan pemahaman dan kontinuitas kebijakan yang diambil oleh siapapun pejabat/pegawai yang menanganinya;
- Karena pelaksana RB bersifat *ex officio*, maka fungsi pelaksanaannya pun tidak bersifat struktural, artinya tidak ada unit yang secara khusus mengelola RB secara *day-to-day*. Kondisi ini memunculkan kebutuhan untuk pembentukan semacam *project management office* (PMO) agar pelaksanaan RB dapat lebih intensif, mendalam, dan berkelanjutan;
- Besarnya jumlah pegawai di Kementerian PUPR memerlukan penanganan tersendiri terkait optimalisasi keterlibatan seluruh komponen pelaksanaan reformasi birokrasi, terutama dalam terus menumbuh-kembangkan *sense of ownership* terhadap keberadaan program kerja perubahan dalam *road map* reformasi birokrasi

BAB IV

RENCANA AKSI PROGRAM DAN KEGIATAN

4.1 Rencana Aksi Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan RB PUPR terdiri dari 8 program dimana masing-masing program terdiri dari beberapa kegiatan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2. Kegiatan ini, disesuaikan dengan pemenuhan kebutuhan untuk evaluasi RB dari Kemen PAN&RB, dan untuk pemenuhan perbaikan berkelanjutan program RB itu sendiri, sehingga karakteristik dan jumlah kegiatan yang ada tidak sama persis dengan kegiatan sebagaimana diatur di dalam Permen PANRB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019. Meskipun tidak sama persis, tetapi kegiatan yang dirumuskan merupakan penyempurnaan dan justifikasi internal untuk lebih memudahkan dalam menyediakan struktur kerja yang lebih integral dan berkesinambungan dari periode sebelumnya.

Melihat dari kondisi baseline, target keberhasilan yang ingin dicapai, kesenjangan, dan hal-hal yang sudah baik, maka rencana aksi atas program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian PUPR disusun mengikuti beberapa pertimbangan seperti:

- Kombinasi antara kegiatan dalam road map semula, kriteria PMPRB, dan pedoman penyusunan road map sesuai Permen PAN&RB Nomor 11 Tahun 2015 sehingga rencana aksi akan lebih kaya

- Justifikasi atas kebutuhan pencapaian outcome 5 tahunan, terkait pencapaian 3 sasaran reformasi birokrasi
- Justifikasi atas kegiatan yang mendukung pencapaian target indikator keberhasilan reformasi birokrasi nasional

Dari penetapan kegiatan yang bersifat konsolidasi rencana aksi program terhadap masing-masing sasaran, maka rencana aksi kegiatan per program dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3. Rencana Aksi Program/Kegiatan Reformasi Birokrasi

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
A MANAJEMEN PERUBAHAN							
1	Pengelolaan manajemen pelaksanaan RB						1. Meningkatnya integritas birokrasi 2. Terinternalisasinya nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan integritas pada instansi pemerintah 3. Meningkatnya kualitas dan intensitas pelaksanaan reformasi birokrasi
	a. Tim Pelaksana	Draft Tim RB PU/PR	1. Penajaman struktur dan tuisi tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor) 2. Penetapan tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor)	1. Penyempurnaan struktur dan tuisi tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor) 2. Penguatan tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor)	1. Penyempurnaan struktur dan tuisi tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor) 2. Penguatan tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor)	1. Penyempurnaanstruktur dan tuisi tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor) 2. Penguatan tim pelaksana RB, tim manajemen perubahan, tim sponsor serta tim evaluasi pelaksanaan RB (termasuk assessor)	
	b. Manajemen Pelaksanaan	1. Road Map RB PUPR 2015-2019 (disusun dan ditetapkan dengan melibatkan seluruh unit organisasi) 2. Quick Wins 3. Penetapan kesiapan perubahan di seluruh unit organisasi	1. Sebagian tahap 1. Persiapan dan tahap 2. Pelaksanaan Perubahan a. Identifikasi berbagai capaian terbaik baik quickwin maupun program kegiatan RB yang lainnya. b. penetapan besaran capaian manajemen perubahan, manajemen aktivitas intervensi (project) dan komitmen pimpinan c. penetapan besaran perubahan yang diharapkan kedepan d. penetapan kesiapan perubahan di seluruh unit organisasi e. penghitungan besaran resiko kegagalan perubahan	1. Sebagian Tahap 2. Pelaksanaan Perubahan dan Tahap 3. Penguatan Perubahan a. Identifikasi berbagai capaian terbaik baik quickwin maupun program kegiatan RB yang lainnya untuk penguatan b. penetapan capaian perubahan di seluruh unit organisasi c. Penajaman besaran perubahan yang diharapkan kedepan d. Penghitungan besaran resiko kegagalan perubahan e. Penguatan kapasitasuntuk perubahan di seluruh unit organisasi	1. Sebagian Tahap 2. Pelaksanaan Perubahan dan Tahap 3. Penguatan Perubahan a. Identifikasi berbagai capaian terbaik baik quickwin maupun program kegiatan RB yang lainnya untuk penguatan b. penetapan capaian perubahan di seluruh unit organisasi c. Penajaman besaran perubahan yang diharapkan kedepan d. Penghitungan besaran resiko kegagalan perubahan e. Penguatan kapasitasuntuk perubahan di seluruh unit organisasi	1. Tahap 3. Penguatan Perubahan a. Identifikasi berbagai capaian terbaik baik quickwin maupun program kegiatan RB yang lainnya untuk penguatan b. penetapan capaian perubahan di seluruh unit organisasi c. Penghitungan besaran gap yang belum dicapai d. Penguatan kapasitasuntuk perubahan di seluruh unit organisasi untuk memenuhi gap	

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
		4. Review dan Penetapan Strategi Manajemen Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyempurnaan kebijakan dan strategi manajemen perubahan 2. Penyempurnaan rencana dukungan komitmen pimpinan/sponsor, rencana komunikasi, rencana pelatihan coaching dan rencana pengelolaan resistensi 3. Penetapan kebijakan, strategi dan rencana manajemen perubahan yang selaras dengan roadmap RB kementerian PUPR 4. Pembentukan dan penerapan forum pertukaran pengetahuan capaian terbaik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Review dan penajaman kebijakan dan strategi manajemen perubahan 2. Review rencana dukungan komitmen pimpinan/sponsor, rencana komunikasi, rencana pelatihan, rencana coaching dan rencana pengelolaan resistensi 3. Review pelaksanaan kebijakan, strategi dan rencana manajemen perubahan yang selaras dengan roadmap RB Kementerian PUPR 4. Perbaikan penerapan forum pertukaran pengetahuan capaian terbaik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Review dan penajaman kebijakan dan strategi manajemen perubahan 2. Review rencana dukungan komitmen pimpinan/sponsor, rencana komunikasi, rencana pelatihan, rencana coaching dan rencana pengelolaan resistensi 3. Review pelaksanaan kebijakan, strategi dan rencana manajemen perubahan yang selaras dengan roadmap RB Kementerian PUPR 1. Perbaikan penerapan forum pertukaran pengetahuan capaian terbaik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Review dan penajaman kebijakan dan strategi manajemen perubahan 2. Review rencana dukungan komitmen pimpinan/sponsor, rencana komunikasi, rencana pelatihan, rencana coaching dan rencana pengelolaan resistensi 3. Review pelaksanaan kebijakan, strategi dan rencana manajemen perubahan yang selaras dengan roadmap RB Kementerian PUPR 1. Perbaikan penerapan forum pertukaran pengetahuan capaian terbaik 	
	c. Keterlibatan pimpinan	Rapat Pokja dan Tim 7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perumusan dan penetapan mekanisme pengelolaan pelaksanaan perubahan/ Reformasi Birokrasi di dalam Rapat Pimpinan berjenjang secara berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan mekanisme pengelolaan pelaksanaan perubahan/ Reformasi Birokrasi di dalam Rapat Pimpinan berjenjang secara berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan mekanisme pengelolaan pelaksanaan perubahan/ Reformasi Birokrasi di dalam Rapat Pimpinan berjenjang secara berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan mekanisme pengelolaan pelaksanaan perubahan/ Reformasi Birokrasi di dalam Rapat Pimpinan berjenjang secara berkala 	
	a. Keterlibatan pimpinan	Rapat Pokja dan Tim 7	<ol style="list-style-type: none"> 2. Penetapan mekanisme pembahasan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB di dalam Rapat Pimpinan berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Penetapan mekanisme pembahasan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB di dalam Rapat Pimpinan berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Penetapan mekanisme pembahasan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB di dalam Rapat Pimpinan berkala 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Penetapan mekanisme pembahasan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB di dalam Rapat Pimpinan berkala 	Sda
		Sosialisasi strategi dan rencana aksi manajemen perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontinyu membangun dukungan komitmen, serta peran nyata para pimpinan/sponsor 2. Memberikan arahan/pesan-pesan yang jelas yang harus dilaksanakan kepada unit kerjanya 3. Mengambil tindakan tegas atas resistensi yang terjadi di tingkat pimpinan (memberikan koreksi, rotasi, dll) 4. Penguatan peran pimpinan Unit organisasi Eselon 1 dan Unit kerja dan eselon 2 sebagai sponsor eksekutif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontinyu membangun dukungan komitmen, serta peran nyata para pimpinan/sponsor 2. Memberikan arahan/pesan-pesan yang jelas yang harus dilaksanakan kepada unit kerjanya 3. Mengambil tindakan tegas atas resistensi yang terjadi di tingkat pimpinan (memberikan koreksi, rotasi, dll) 4. Penguatan peran pimpinan Unit organisasi Eselon 1 dan Unit kerja dan eselon 2 sebagai sponsor eksekutif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontinyu membangun dukungan komitmen, serta peran nyata para pimpinan/sponsor 2. Memberikan arahan/pesan-pesan yang jelas yang harus dilaksanakan kepada unit kerjanya 3. Mengambil tindakan tegas atas resistensi yang terjadi di tingkat pimpinan (memberikan koreksi, rotasi, dll) 4. Penguatan peran pimpinan Unit organisasi Eselon 1 dan Unit kerja dan eselon 2 sebagai sponsor eksekutif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontinyu membangun dukungan komitmen, serta peran nyata para pimpinan/sponsor 2. Memberikan arahan/pesan-pesan yang jelas yang harus dilaksanakan kepada unit kerjanya 3. Mengambil tindakan tegas atas resistensi di tingkat pimpinan (memberikan koreksi, rotasi, dll) 4. Penguatan peran pimpinan Unit organisasi Eselon 1 dan Unit kerja dan eselon 2 sebagai sponsor eksekutif 	

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			5. Penguatan peran pimpinan unit kerja eselon 3 dan eselon 4 serta satker (pimpinan menengah) sebagai sponsor	5. Penguatan peran pimpinan unit kerja eselon 3 dan eselon 4 serta satker (pimpinan menengah) sebagai sponsor	5. Penguatan peran pimpinan unit kerja eselon 3 dan eselon 4 serta satker (pimpinan menengah) sebagai sponsor	5. Penguatan peran pimpinan unit kerja eselon 3 dan eselon 4 serta satker (pimpinan menengah) sebagai sponsor	
	b. Media komunikasi	Draf Dokumen Strategi Komunikasi dan beberapa media komunikasi	1. Penyusunan dan Pengembangan media komunikasi 2. Pengelolaan media komunikasi serta komunikasinya	1. Pengelolaan media komunikasi beserta konten komunikasinya	1. Pengelolaan media komunikasi beserta konten komunikasinya	1. Pengelolaan media komunikasi beserta konten komunikasinya	Sda
		Sosialisasi dan fasilitasi program mikro RB secara terpadu	1. Pencanaan public campaign melalui media cetak/web terkait nilai-nilai untuk menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 2. Komunikasi secara berkelanjutan kepada tim dan agen perubahan, para pimpinan/sponsor dan pegawai perlunya dan manfaat menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 3. Public campaign untuk mendorong peran serta masyarakat sebagai unsur pengawas	1. Public campaign melalui media cetak/web terkait nilai-nilai untuk menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 2. Komunikasi secara berkelanjutan kepada tim dan agen perubahan, para pimpinan/sponsor dan pegawai perlunya dan manfaat menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 3. Public campaign untuk mendorong peran serta masyarakat sebagai unsur pengawas	1. Public campaign melalui media cetak/web terkait nilai-nilai untuk menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 2. Komunikasi secara berkelanjutan kepada tim dan agen perubahan, para pimpinan/sponsor dan pegawai perlunya dan manfaat menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 3. Public campaign untuk mendorong peran serta masyarakat sebagai unsur pengawas	1. Public campaign melalui media cetak/web terkait nilai-nilai untuk menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 2. Komunikasi secara berkelanjutan kepada tim dan agen perubahan, para pimpinan/sponsor dan pegawai perlunya dan manfaat menegakan budaya integritas, professional dan akuntabel 3. Public campaign untuk mendorong peran serta masyarakat sebagai unsur pengawas	
2	Pengembangan nilai untuk menegakkan integritas, integritas, professional dan akuntabel	Permen PU Nomor tentang Kode Etik PNS PU	1. Penetapan Kode Etik dan <i>Code of conduct</i> (Kode perilaku atas nilai-nilai integritas, profesional dan akuntabel PNS/ASN PUPR dan indikator perilaku utamanya	1. Pembentukan Dewan Etik PNS/ASN PUPR serta penerapan <i>Code of ethic</i> (Kode Etik) dan <i>Code of conduct</i> (Kode perilaku) atas nilai-nilai integritas, profesional dan akuntabel PNS/ASN PUPR dan indikator perilaku utamanya	1. Penguatan Dewan Etik PNS/ASN PUPR serta penerapan Kode Etik dan <i>Code of conduct</i> (Kode perilaku atas nilai-nilai integritas, profesional dan akuntabel PNS/ASN PUPR dan indikator perilaku utamanya	1. Penguatan Dewan Etik PNS/ASN PUPR serta penerapan Kode Etik dan <i>Code of conduct</i> (Kode perilaku atas nilai-nilai integritas, profesional dan akuntabel PNS/ASN PUPR dan indikator perilaku utamanya	Sda
			2. Implementasi strategi dan rencana aksi manajemen perubahan, yang meliputi komunikasi, pelatihan, peningkatan komitmen pimpinan, coaching dan pengelolaan resistensi dalam kegiatan intervensi:	2. Implementasi strategi dan rencana aksi manajemen perubahan, yang meliputi komunikasi, pelatihan, peningkatan komitmen pimpinan, coaching dan pengelolaan resistensi dalam kegiatan intervensi:	2. Implementasi strategi dan rencana aksi manajemen perubahan, yang meliputi komunikasi, pelatihan, peningkatan komitmen pimpinan, coaching dan pengelolaan resistensi dalam kegiatan intervensi:	3. Implementasi strategi dan rencana aksi manajemen perubahan, yang meliputi komunikasi, pelatihan, peningkatan komitmen pimpinan, coaching dan pengelolaan resistensi dalam kegiatan intervensi:	

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			<p>a. penerapan unit kerja Pilot project WBK di lingkungan kementerian PUPR, penerapan kebijakan pengendalian Gratifikasi, penerapan Whistle Blower System (WBS), penerapan penanganan benturan kepentingan (Peraturan Menteri), penerapan kebijakan SPIP, pengembangan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat, penerapan Risk Based Audit</p> <p>b. pengembangan model penyusunan, pembahasan, dan evaluasi Renstra, penerapan SAKIP, pengintegrasian sistem manajemen perencanaan dan manajemen kinerja (SPPN, PBK-ADIK,SAKIP)</p> <p>c. penerapan SOTK dan tugas fungsi baru</p> <p>d. penerapan SOP dalam rangka SMM</p> <p>e. pengembangan e-gov, kebijakan KIP, serta sistem kearsipan</p> <p>f. perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan hasil ABK, Anjab dan pemetaan jabatan, penerapan sistem rekrutmen-seleksi (TKD diarahkan CAT-based), pengembangan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness, terbuka, dan akuntabel),</p>	<p>a. penilaian unit kerja Pilot project WBK di lingkungan kementerian PUPR, penerapan unit pengendalian Gratifikasi, perbaikan penerapan Whistle Blower System (WBS), perbaikan penanganan benturan kepentingan (Peraturan Menteri), perbaikan kualitas penerapan kebijakan SPIP, penerapan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat, peningkatan level IACM</p> <p>b. penetapan dan penerapan mekanisme penyusunan, pembahasan, dan evaluasi Renstra, perbaikan penerapan SAKIP, penerapan sistem manajemen perencanaan yang terintegrasi dengan manajemen kinerja (SPPN, PBK-ADIK,SAKIP)</p> <p>c. penyempurnaan dan penerapan SOTK dan tugas fungsi</p> <p>d. penyempurnaan dan penerapan SOP dalam rangka SMM</p> <p>e. penerapan e-gov, kebijakan KIP, serta pengelolaan sistem kearsipan</p> <p>f. pengelolaan redistribusi dan rotasi kepegawaian sebagai tindak lanjut konsep perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan rekrutmen-seleksi (CAT-based), penerapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness,</p>	<p>a. evaluasi pada unit kerja yang belum ditetapkan sebagai WBK di lingkungan kementerian PUPR, evaluasi penerapan unit pengendalian Gratifikasi, perbaikan penerapan Whistle Blower System (WBS), perbaikan penanganan benturan kepentingan (Peraturan Menteri), perbaikan kualitas penerapan kebijakan SPIP, penerapan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat, peningkatan level IACM</p> <p>b. penyempurnaan dan penerapan mekanisme penyusunan, pembahasan, dan evaluasi Renstra, perbaikan penerapan SAKIP, penerapan sistem manajemen perencanaan yang terintegrasi dengan manajemen kinerja (SPPN, PBK-ADIK,SAKIP)</p> <p>c. penyempurnaan dan penerapan SOTK dan tugas fungsi</p> <p>d. penyempurnaan dan penerapan SOP dalam rangka SMM</p> <p>e. penerapan e-gov, kebijakan KIP, serta pengelolaan sistem kearsipan</p> <p>f. pengelolaan redistribusi dan rotasi kepegawaian sebagai tindak lanjut konsep perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan rekrutmen-seleksi (CAT-based), penerapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness,</p>	<p>a. evaluasi pada unit kerja yang belum ditetapkan sebagai WBK di lingkungan kementerian PUPR, evaluasi penerapan unit pengendalian Gratifikasi, perbaikan penerapan Whistle Blower System (WBS), perbaikan penanganan benturan kepentingan (Peraturan Menteri), perbaikan kualitas penerapan kebijakan SPIP, penerapan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat, peningkatan level IACM</p> <p>b. penyempurnaan dan penerapan mekanisme penyusunan, pembahasan, dan evaluasi Renstra, perbaikan penerapan SAKIP, penerapan sistem manajemen perencanaan yang terintegrasi dengan manajemen kinerja (SPPN, PBK-ADIK,SAKIP)</p> <p>c. penyempurnaan dan penerapan SOTK dan tugas fungsi</p> <p>d. penyempurnaan dan penerapan SOP dalam rangka SMM</p> <p>e. penerapan e-gov, kebijakan KIP, serta pengelolaan sistem kearsipan</p> <p>f. pengelolaan redistribusi dan rotasi kepegawaian sebagai tindak lanjut konsep perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan rekrutmen-seleksi (CAT-based), penerapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness,</p>	

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			<p>pengembangan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan asesmen center, penerapan SKP dan pengintegrasian kinerja pegawai dengan organisasi, penegakan disiplin, serta pengembangan kebijakan reward and punishment Kementerian PUPR, pengembangan SIM ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan sistem merit, pengembangan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession Planning), pengembangan tatacara pengisian jabatan structural, fungsional, dan jabatan inti satker, pengembangan database profile kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN, pengembangan IKAD dan AKAD, pengembangan kebijakan pengendalian kualitas diklat, permodelan pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi, permodelan dan penetapan standar kompetensi, serta pengukuran gap kompetensi antara pemangku jabatan dengan syarat kompetensi jabatan.</p> <p>g. harmonisasi dan perbaikan regulasi, deregulasi, penerapan sistem informasi produk perundangan, dan pengembangan standar tata cara penyusunan dan pengendalian produk perundangan</p> <p>h. penetapan standar pelayanan publik dan sistem pengaduan pelayanan publik, serta</p>	<p>terbuka, dan akuntabel), penerapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan asesmen center, penerapan SKP dan kinerja pegawai yang terintegrasi dengan organisasi, penegakan disiplin, serta penerapan kebijakan reward and punishment Kementerian PUPR, penerapan SIM ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan sistem merit, penerapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession Planning), penerapan tatacara pengisian jabatan structural, fungsional, dan jabatan inti satker, penyempurnaan database profile kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN, penerapan IKAD dan AKAD, penerapan kebijakan pengendalian kualitas diklat, pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi, pengembangan dan penerapan standar kompetensi, serta pengukuran gap kompetensi antara pemangku jabatan dengan syarat kompetensi jabatan.</p> <p>g. harmonisasi dan perbaikan regulasi, deregulasi, penerapan sistem informasi produk perundangan, dan penerapan standar tata cara penyusunan dan pengendalian</p>	<p>terbuka, dan akuntabel), penerapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan asesmen center, penerapan SKP dan kinerja pegawai yang terintegrasi dengan organisasi, penegakan disiplin, serta penerapan kebijakan reward and punishment Kementerian PUPR, penerapan SIM ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan sistem merit, penerapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession Planning), penerapan tatacara pengisian jabatan structural, fungsional, dan jabatan inti satker, penyempurnaan database profile kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN, penerapan IKAD dan AKAD, penerapan kebijakan pengendalian kualitas diklat, pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi, pengembangan dan penerapan standar kompetensi, serta pengukuran gap kompetensi antara pemangku jabatan dengan syarat kompetensi jabatan.</p> <p>g. harmonisasi dan perbaikan regulasi, deregulasi, penerapan sistem informasi produk perundangan, dan penerapan standar tata cara penyusunan dan pengendalian</p>	<p>terbuka, dan akuntabel), penerapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan asesmen center, penerapan SKP dan kinerja pegawai yang terintegrasi dengan organisasi, penegakan disiplin, serta penerapan kebijakan reward and punishment Kementerian PUPR, penerapan SIM ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan sistem merit, penerapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession Planning), penerapan tatacara pengisian jabatan structural, fungsional, dan jabatan inti satker, penyempurnaan database profile kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN, penerapan IKAD dan AKAD, penerapan kebijakan pengendalian kualitas diklat, pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi, pengembangan dan penerapan standar kompetensi, serta pengukuran gap kompetensi antara pemangku jabatan dengan syarat kompetensi jabatan.</p> <p>g. harmonisasi dan perbaikan regulasi, deregulasi, penerapan sistem informasi produk perundangan, dan penerapan standar tata cara penyusunan dan pengendalian</p>	

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			<ul style="list-style-type: none"> penyelenggaraan pelayanan publik berbasis elektronik i. Penetapan dan pelaksanaan Quick win 	<ul style="list-style-type: none"> h. produk perundang pelayan publik dan sistem pengaduan pelayanan publik, serta penyelenggaraan pelayanan publik berbasis elektronik i. Penetapan dan pelaksanaan Quick win 	<ul style="list-style-type: none"> h. produk perundangan pelayan publik dan sistem pengaduan pelayanan publik, serta penyelenggaraan pelayanan publik berbasis elektronik i. Penetapan dan pelaksanaan Quick win 	<ul style="list-style-type: none"> h. produk perundangan pelayan publik dan sistem pengaduan pelayanan publik, serta penyelenggaraan pelayanan publik berbasis elektronik i. Penetapan dan pelaksanaan Quick win 	
3	Pembentukan agen perubahan yang mendorong terjadinya perubahan pola pikir		<ul style="list-style-type: none"> 1. Penetapan kriteria pemilihan agen perubahan pelaksanaan RB 2. Penetapan Agen Perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Penetapan Agen Perubahan 2. Penguatan peran agen perubahan melalui coaching, mentoring dan disseminating 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Penetapan Agen Perubahan 2. Penguatan peran agen perubahan melalui coaching, mentoring dan disseminating 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Penetapan Agen Perubahan 2. Penguatan peran agen perubahan melalui coaching, mentoring dan disseminating 	Sda
	Penetapan Agent of Change	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pembekalan dan internalisasi kompetensi dan integritas sebagai Agen Perubahan 2. Internalisasi roadmap rencana aksi manajemen perubahan kementerian PUPR 3. Penguatan peran agen perubahan yang dapat mendorong perubahan pola pikir 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Refreshment kompetensi dan integritas sebagai Agen Perubahan 2. Internalisasi roadmap rencana aksi manajemen perubahan kementerian PUPR 3. Penguatan peran agen perubahan yang dapat mendorong perubahan pola pikir 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Refreshment kompetensi dan integritas sebagai Agen Perubahan 2. Internalisasi roadmap rencana aksi manajemen perubahan kementerian PUPR 3. Penguatan peran agen perubahan yang dapat mendorong perubahan pola pikir 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Refreshment kompetensi dan integritas sebagai Agen Perubahan 2. Internalisasi roadmap rencana aksi manajemen perubahan kementerian PUPR 3. Penguatan peran agen perubahan yang dapat mendorong perubahan pola pikir 		
	Pelaksanaan Building team	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan ketrampilan melakukan coaching kepada tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpinan 2. Pelatihan keterampilan mengelola resistensi kepada seluruh tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpina 3. Pelatihan terkait semua aktivitas intervensi yang ada di dalam program kegiatan RB 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan ketrampilan melakukan coaching kepada tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpinan 2. Pelatihan keterampilan mengelola resistensi kepada seluruh tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpina 3. Pelatihan terkait semua aktivitas intervensi yang ada di dalam program kegiatan RB 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan ketrampilan melakukan coaching kepada tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpinan 2. Pelatihan keterampilan mengelola resistensi kepada seluruh tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpina 3. Pelatihan terkait semua aktivitas intervensi yang ada di dalam program kegiatan RB 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan ketrampilan melakukan coaching kepada tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpinan 2. Pelatihan keterampilan mengelola resistensi kepada seluruh tim dan agen perubahan serta sponsor/pimpina 3. Pelatihan terkait semua aktivitas intervensi yang ada di dalam program kegiatan RB 		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan dan pelatihan penggunaan sistem monitoring perubahan birokrasi/ RB 2. Pelatihan dan pelaksanaan evaluasi capaian dan efektivitas perubahan birokrasi/ RB 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penyempurnaan dan penerapan sistem monitoring perubahan birokrasi/ RB 2. Pelatihan dan pelaksanaan evaluasi capaian dan efektivitas perubahan birokrasi/ RB 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penyempurnaan dan penerapan sistem monitoring perubahan birokrasi/ RB 2. Pelatihan dan pelaksanaan evaluasi capaian dan efektivitas perubahan birokrasi/ RB 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penyempurnaan dan penerapan sistem monitoring perubahan birokrasi/ RB 2. Pelatihan dan pelaksanaan evaluasi capaian dan efektivitas perubahan birokrasi/ RB 		

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			a. Persiapan PMPRB b. Pelatihan PMPRB bagi tim Asesor PMPRB c. Pelaksanaan PMPRB oleh Asesor d. Review kertas kerja Asesor e. Rapat konsensus Asesor f. Penyiapan Bukti 4. Pelatihan dan pelaksanaan Evaluasi rencana aksi tindak lanjut /RATL (evaluasi penyebab keberhasilan dna kegagalan)	a. Persiapan PMPRB b. Pelatihan PMPRB bagi tim Asesor PMPRB c. Pelaksanaan PMPRB oleh Asesor d. Review kertas kerja Asesor e. Rapat konsensus Asesor f. Penyiapan Bukti 3. Pelatihan dan pelaksanaan Evaluasi rencana aksi tindak lanjut /RATL (evaluasi penyebab keberhasilan dna kegagalan)	a. Persiapan PMPRB b. Pelatihan PMPRB bagi tim Asesor PMPRB c. Pelaksanaan PMPRB oleh Asesor d. Review kertas kerja Asesor e. Rapat konsensus Asesor f. Penyiapan Bukti 3. Pelatihan dan pelaksanaan Evaluasi rencana aksi tindak lanjut /RATL (evaluasi penyebab keberhasilan dna kegagalan)	a. Persiapan PMPRB b. Pelatihan PMPRB bagi tim Asesor PMPRB c. Pelaksanaan PMPRB oleh Asesor d. Review kertas kerja Asesor e. Rapat konsensus Asesor f. Penyiapan Bukti 3. Pelatihan dan pelaksanaan Evaluasi rencana aksi tindak lanjut /RATL (evaluasi penyebab keberhasilan dna kegagalan)	
B	PENGUATAN PENGAWASAN						
1	Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat WBK/WBBM (zona integritas)	1. Piagam Perencanaan Pembangunan Zona Integritas 2. Permen PU No.21/PRT/M/2008 tentang pedoman operasionalisasi WBK 3. Pemenuhan kewajiban LHKASN 4. MOU Kementerian PUPR dengan PPATK	1. Penyiapan Instrumen WBK 2. Usulan Unit Kerja WBK dari masing-masing eselon I 3. Penetapan Tim Penilai Internal 4. Pemetaan dan Penetapan Unit Kerja percontohan 5. Implementasi dan penilaian unit kerja Pilot project WBK di lingkungan kementerian 6. Pengajuan unit kerja WBK ke Menpan	1. Penetapan tim penilai 2. Mengevaluasi unit kerja yang belum ditetapkan unit kerja WBK oleh Kemenpan 3. Monitoring pelaksanaan WBK pada unit kerja yang sudah ditetapkan oleh Kemenpan 4. Menetapkan unit kerja yang akan diusulkan ke Kemenpan 5. Unit kerja yang ditetapkan WBK di evaluasi menjadi WBBM dan hasil evaluasi diusulkan ke Menpan	1. Penetapan tim penilai 2. Mengevaluasi unit kerja yang belum ditetapkan unit kerja WBK oleh Kemenpan 3. Monitoring pelaksanaan WBK pada unit kerja yang sudah ditetapkan oleh Kemenpan 4. Menetapkan unit kerja yang akan diusulkan ke Kemenpan 5. Unit kerja yang ditetapkan WBK di evaluasi menjadi WBBM dan hasil evaluasi diusulkan ke Menpan	1. Penetapan tim penilai 2. Mengevaluasi unit kerja yang belum ditetapkan unit kerja WBK oleh Kemenpan 3. Monitoring pelaksanaan WBK pada unit kerja yang sudah ditetapkan oleh Kemenpan 4. Menetapkan unit kerja yang akan diusulkan ke Kemenpan 5. Unit kerja yang ditetapkan WBK di evaluasi menjadi WBBM dan hasil evaluasi diusulkan ke Menpan	Meningkatnya sinergitas sistem pengawasan
2	Pelaksanaan pengendalian gratifikasi	1. SE PU Nomor 07/SE/M/2014 tentang pengendalian gratifikasi bagi pegawai ASN di Kementerian PU 2. Dropbox gratifikasi 3. Ditahun 2015 sudah dibuat konsep Rapermen PUPR tentang pengendalian gratifikasi	1. Penetapan Kebijakan pengendalian gratifikasi (Permen tentang pengendalian gratifikasi) 2. Sosialisasi permen tentang pengendalian gratifikasi 3. Penetapan tim unit pengendalian gratifikasi 4. Pemantauan laporan gratifikasi 5. Evaluasi Unit Pengendalian gratifikasi (UPG) 6. Pemetaan resiko pada unit/fungsi rawan gratifikasi	1. Pemantauan laporan gratifikasi 2. Evaluasi Unit pengendalian gratifikasi 3. Penguatan Unit Pengendalian Gratifikasi 4. Penyampaian laporan pada KPK	1. Pemantauan gratifikasi 2. Evaluasi Unit pengendalian gratifikasi 3. Penguatan Unit Pengendalian Gratifikasi 4. Penyampaian laporan pada KPK	1. Pemantauan gratifikasi 2. Evaluasi Unit pengendalian gratifikasi 3. Penguatan Unit Pengendalian Gratifikasi 4. Penyampaian laporan pada KPK	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan bebas dari praktek KKN

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			7. Penguatan Unit Pengendalian Gratifikasi 8. Penyampaian laporan pada KPK				
3	Pelaksanaan Whistle Blower System (WBS)	1. Sudah ada MoU antara LPSK dan Kementerian PUPR tentang perlindungan bagi pelapor, saksi dan saksi pelaku yang bekerjasama dalam rangka aksi pencegahan dan pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Kementerian PUPR 2. SK Itjen tentang penunjukan tim verifikator WBS 3. Sudah ada portal online WBS yang dapat diakses di http://wispu.pu.go.id yang akan terus diperbarui konten websitenya	1. Penyusunan Pedoman WBS (SOP, Teknis kerjasama Kementerian PUPR dan LPSK) 2. Sosialisasi pedoman WBS 3. Pembaruan konten website pelaporan WBS online 4. Penyusunan mekanisme SOP WBS 5. Monitoring dan evaluasi 6. Penyusunan laporan pelaksanaan WBS	1. Monitoring dan evaluasi 2. Penyusunan laporan pelaksanaan WBS	1. Monitoring dan evaluasi 2. Penyusunan laporan pelaksanaan WBS	1. Monitoring dan evaluasi 2. Penyusunan laporan pelaksanaan WBS	Meningkatnya transparansi informasi laporan keuangan dan kinerja
4	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan	1. Belum ada SOP atau peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai benturan kepentingan di Kementerian PUPR, selama masih dalam pelaksanaan benturan kepentingan menggunakan kode etik di masing-masing eselon I dan kode etik PNS	1. Rancangan Kebijakan pemantauan dan penanganan benturan kepentingan (Peraturan Menteri) 2. Sosialisasi Peraturan Menteri 3. Penetapan Dewan Penanganan Kasus Benturan Kepentingan	1. Pemantauan pelaksanaan penerapan penanganan benturan kepentingan	1. Pemantauan pelaksanaan penerapan penanganan benturan kepentingan	1. Pemantauan pelaksanaan penerapan penanganan benturan kepentingan	
5	Pembangunan SPIP	1. Inmen PU Nomor 02/IN/M/2011 tentang pelaksanaan PP 60/2012 tentang SPIP 2. Sudah adanya konsep rancangan Peraturan Menteri tentang pengawasan internal	1. Penetapan Kebijakan Penerapan SPIP 2. Sosialisasi Permen pengawasan internal 3. Penyusunan SOP/ Juklak penerapan SPIP	1. Penyusun sistem evaluasi SPIP	1. Evaluasi pelaksanaan SPIP 2. Penerapan dan pengelolaan SPIP	1. Penerapan dan pengelolaan SPIP	Meningkatnya intensitas pengendalian internal di lingkungan instansi pemerintah
6	Penanganan Masyarakat Pengaduan	1. Dasar hukum yang digunakan adalah Permen PU 323/PRT/M/2005 tentang tata cara penanganan masukan dari masyarakat di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum	1. Pengembangan mekanisme pengaduan masyarakat 2. Rancangan perubahan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat (Permen) 3. Monitoring dan evaluasi	1. Penetapan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat (Peraturan Menteri) 2. Pengelolaan pengaduan masyarakat	1. Pengelolaan pengaduan masyarakat	1. Pengelolaan pengaduan masyarakat	Meningkatnya intensitas keterbukaan sistem pelaporan

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
		2. Penyampaian informasi melalui portal pengaduan PU Net, Kotakpos 5000/Kotak pos 5100, email sms, telepon, media masa atau yang bersangkutan dapat datang langsung ke Kementerian PUPR	terhadap pengelolaan pengaduan masyarakat 4. Pengembangan aplikasi pengaduan masyarakat 5. Penetapan kebijakan pengelolaan pengaduan masyarakat				
7	Penguatan Peran APIP	1. Bentuk pelaksanaan penguatan peran APIP di kementerian PUPR diantaranya dengan: - Surat Penuntasan LHA - Laporan Risk Base Audit setiap PKAT - SK Irjen tentang pengaturan penugasan auditor dan calon auditor di lingkungan Inspektorat Jenderal 2. Draft Rancangan Permen PU tentang manajemen resiko 3. Draft piagam audit internal 4. SK Irjen tentang tim pengembangan kapasitas APIP	1. Rancangan kebijakan penguatan APIP (Permen pengawasan internal) 2. Penanadatangan bersama piagam audit internal 3. SK Irjen tentang tim kapabilitas APIP 4. Risk Based Audit	1. Rancangan kebijakan penguatan APIP (Permen manajemen resiko) 2. Peningkatan level IACM (level 3) 3. Penguatan kompetensi APIP	1. Mempertahankan level IACM (Level 3) 2. Penguatan kompetensi APIP	1. Mempertahankan level IACM (Level 3) 2. Penguatan kompetensi APIP	Meningkatnya intensitas independensi APIP
C	PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA						
1	Keterlibatan pimpinan dalam Rencana, Program dan Anggaran	Rapat Pimpinan, Coffee Morning	1. Menetapkan Tim Perubahan Renstra (tematik) 2. Draft perubahan renstra 3. Menetapkan rencana induk pengembangan infrastruktur terpadu bidang PUPR berbasis WPS 4. Penetapan model penyusunan, pembahasan, dan evaluasi Renstra (dengan keterlibatan pimpinan pada setiap level)	1. Perubahan Renstra 2. Evaluasi Rencana Induk (WPS) 3. Pemantauan dan evaluasi pencapaian kinerja Renstra	1. Evaluasi Renstra 2. Evaluasi Rencana Induk (WPS) 3. Pemantauan dan Evaluasi pencapaian kinerja Renstra	1. Pemantauan dan evaluasi pencapaian 2. Evaluasi Rencana Induk (WPS)	Meningkatnya sinergitas sistem perencanaan, pemrograman, dan penganggaran
2	Pengelolaan akuntabilitas kinerja	Laporan Kinerja Kementerian PUPR	1. Penetapan kebijakan SAKIP Kementerian PUPR 2. Pelatihan dan Penetapan Evaluator 3. Pemodelan manajemen kinerja organisasi	1. Pemodelan integrasi manajemen kinerja organisasi dengan individu 2. Evaluasi SAKIP	1. Pengelolaan SAKIP	1. Pengelolaan SAKIP	Meningkatnya intensitas keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			4. Pemodelan manajemen kinerja individu				
3	Pembangunan dan Pengembangan TI dalam manajemen kinerja	e-monitoring, e-performance, e-SKP	1. Pembangunan Aplikasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja (ePerformance)	1. Pemetaan integrasi manajemen kinerja (eMonitoring, ePerformance, SIMPK, dll)	1. Pengembangan e Manajemen Kinerja	1. Pengelolaan manajemen kinerja elektronik	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi sistem pelaporan
D	PENGUATAN KELEMBAGAAN						
1	Evaluasi	Dokumen Evaluasi Organisasi 2014	1. Penyusunan instrumen evaluasi organisasi	1. Pelaksanaan evaluasi organisasi	1. Pelaksanaan evaluasi organisasi	1. Pelaksanaan evaluasi organisasi	
2	Penataan/ Restrukturisasi	Naskah Akademis dan penetapan Permen PUPR	1. Sosialisasi SOTK 2. Penjabaran uraian tugas dan fungsi	1. Penguatan pelaksanaan tugas dan fungsi	1. Penguatan pelaksanaan tugas dan fungsi	1. Penyusunan Naskah Akademis Organisasi PU 2020-2025 2. Pengajuan Rapermen SOTK	
E	PENGUATAN TATALAKSANA						
1	Proses bisnis dan SOP	SOP Kementerian PU SMM	1. Pemetaan Proses Bisnis Level 3 dan 4 2. Penetapan proses bisnis level 3 dan 4 3. Evaluasi dan pengembangan SMM	1. Penyusunan SOP Prioritas 2. Penyusunan SOP Pendukung 3. Penerapan SMM	1. Evaluasi dan Penerapan SOP 2. Evaluasi dan Penerapan SMM	1. Evaluasi dan Penerapan SOP 2. Evaluasi dan Penerapan SMM	Meningkatnya efisiensi penyelenggaraan pemerintahan
2	e-Government	TIK, e-proc, e-mon, dll	1. Evaluasi dan penetapan kembali Cetak Biru TIK 2. Evaluasi dan pengembangan e-gov't	1. Integrasi TIK Kementerian PUPR 2. Evaluasi dan pengembangan e-gov't	1. Evaluasi dan Pengembangan e-gov't	1. Evaluasi dan pengembangan e-gov't	Meningkatnya kecepatan proses penyelenggaraan pemerintah
3	KIP	SE tentang KIP	1. Penetapan kebijakan tentang KIP 2. Penetapan mekanisme penerapan KIP	1. Evaluasi dan Pengelolaan KIP	1. Evaluasi dan Pengelolaan KIP	1. Evaluasi dan pengelolaan KIP	Meningkatnya keterbukaan informasi publik
4	Penerapan sistem kearsipan yang handal	e-archive	1. Penetapan kebijakan kearsipan Kementerian PUPR 2. Pengembangan aplikasi kearsipan kementerian 3. Pengelolaan sarana prasarana kearsipan kementerian 4. Evaluasi dan penetapan mekanisme pengelolaan kearsipan kementerian	1. Evaluasi dan pengelolaan kearsipan	1. Evaluasi dan pengelolaan kearsipan	1. Evaluasi dan pengelolaan kearsipan	Meningkatnya penggunaan teknologi informasi

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
F	PENGUATAN SISTEM MSDM ASN						
1	Perencanaan kebutuhan pegawai Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai	1. Review dan Penajaman analisis jabatan dan ABK 2. Penetapan Perencanaan Kebutuhan Pegawai Selama 5 tahun. 3. Penerapan Peringkat Jabatan 4. Matriks Redistribusi pegawai berdasarkan Peta Jabatan 5. Penetapan distribusi kebutuhan pegawai selama 5 tahun	1. Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja dan penetapan hasilnya 2. Review Penetapan Peringkat Jabatan berdasarkan hasil Evaluasi Jabatan 3. Penetapan Peta Jabatan 4. Penyusunan dan Penetapan Rencana Redistribusi Pegawai 5. Penyusunan dan Penetapan Formasi tahunan 6. Finalisasi pengisian e-formasi	1. Review dan penetapan rencana kebutuhan pegawai berdasarkan hasil anjab, ABK, dan peta jabatan 2. Review dan Penetapan Peringkat Jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan 3. Evaluasi dan Pengembangan Peta. 4. Pengelolaan redistribusi dan rotasi kepegawaian sebagai tindak lanjut konsep perencanaan pegawai. 5. Distribusi pegawai dan penetapan pegawai sesuai dengan rencana kebutuhan berdasarkan Anjab, ABK dan Peta	1. Review dan penetapan rencana kebutuhan pegawai berdasarkan hasil anjab, ABK, dan peta jabatan 2. Review dan Penetapan Peringkat Jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan 3. Evaluasi dan pengembangan peta 4. Pengelolaan redistribusi dan rotasi kepegawaian sebagai tindak lanjut konsep perencanaan pegawai 5. Distribusi pegawai dan penetapan pegawai sesuai dengan rencana kebutuhan berdasarkan Anjab, ABK dan Peta	1. Review dan penetapan rencana kebutuhan pegawai berdasarkan hasil anjab, ABK, dan peta jabatan 2. Review dan Penetapan Peringkat Jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan 3. Evaluasi dan pengembangan peta 4. Pengelolaan redistribusi dan rotasi kepegawaian sebagai tindak lanjut konsep perencanaan pegawai 5. Distribusi pegawai dan penetapan pegawai sesuai dengan rencana kebutuhan berdasarkan Anjab, ABK dan Peta	Meningkatnya penerapan manajemen SDM yang berbasis merit
2	Penetapan kebijakan dan Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi	Rekrutmen dengan 3 tahap seleksi (administratif online, TKD CAT-based, TKB) berbasis jabatan Sistem seleksi JPT terbuka	1. Penetapan Kebijakan Rekrutmen internal dan eksternal 2. Evaluasi dan pengembangan sistem seleksi (TKD diarahkan CAT-based) 3. Pengembangan model seleksi/rekrutmen berbasis jabatan secara fair	1. Penyempurnaan dan penetapan kebijakan rekrutmen internal dan eksternal 2. Evaluasi, pengembangan, dan pengelolaan rekrutmen dan seleksi 3. Pelaksanaan rekrutmen	1. Penyempurnaan dan penetapan kebijakan rekrutmen internal dan eksternal 1. Evaluasi, pengembangan, dan pengelolaan rekrutmen dan seleksi 2. Pelaksanaan rekrutmen	1. Penyempurnaan dan penetapan kebijakan rekrutmen internal dan eksternal 1. Evaluasi, pengembangan, dan pengelolaan rekrutmen dan seleksi 2. Pelaksanaan rekrutmen	Meningkatnya transparansi dalam rekrutmen pegawai
3	Penetapan kebijakan dan Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka	1. Sistem seleksi JPT terbuka 2. Naskah akademis (pelaksanaan promosi terbuka berdasarkan surat himbauan SK Menteri No..)	1. Perumusan model sistem seleksi untuk promosi 2. Penetapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness, terbuka, dan akuntabel) 3. Penetapan Tim Pelaksana Seleksi untuk promosi jabatan 4. Evaluasi dan pengembangan kriteria seleksi untuk promosi terbuka	1. Penyempurnaan dan Penetapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness, terbuka, dan akuntabel) 2. Penetapan Tim Pelaksana Seleksi untuk promosi jabatan 3. Evaluasi dan pengembangan kriteria seleksi untuk promosi secara kredibel	1. Penyempurnaan dan Penetapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness, terbuka, dan akuntabel) 2. Penetapan Tim Pelaksana Seleksi untuk promosi jabatan 3. Evaluasi dan pengembangan kriteria seleksi untuk promosi secara kredibel	1. Penyempurnaan dan Penetapan kebijakan sistem promosi yang kredibel (fairness, terbuka, dan akuntabel) 2. Penetapan Tim Pelaksana Seleksi untuk promosi jabatan 3. Evaluasi dan pengembangan kriteria seleksi untuk promosi secara kredibel	Meningkatnya kompetensi SDM ASN
4	Pemanfaatan assessment center	1. Unit Asesmen dan pelaksanaan asesmen bagi ... orang/ jabatan 2. Draft permen untuk	1. Evaluasi dan pengembangan unit asesmen center 2. Evaluasi dan penetapan	1. Evaluasi dan pengembangan unit asesmen center 2. Evaluasi dan penguatan	1. Evaluasi dan pengembangan unit asesmen center 2. Evaluasi dan Evaluasi dan	1. Evaluasi dan pengembangan unit asesmen center 2. Evaluasi dan Evaluasi	Meningkatnya kompetensi SDM

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
		<p>UPT terkait unit assesmen telah dimanfaatkan dan pengelolaan Assesment center telah dilaksanakan</p> <p>3. Pemberkalan Assesor 5310 ASN telah terpetakan yang dinilai melalui assessment center dan unjuk kerja</p>	<p>fungsi serta cakupan assesmen</p> <p>3. Penetapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan assesmen center</p> <p>4. Penguatan asesor</p> <p>5. 12.000 ASN telah terpetakan yang dinilai melalui assessment center dan unjuk kerja</p>	<p>peran assessment center</p> <p>3. Penyempurnaan dan Penetapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan assesmen center</p> <p>4. Penguatan asesor</p> <p>5. 20.000 ASN telah terpetakan yang dinilai melalui assessment center dan unjuk kerja</p>	<p>penguatan peran assessment center</p> <p>3. Penyempurnaan dan Penetapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan assesmen center</p> <p>4. Penguatan asesor</p> <p>5. Seluruh ASN (PNS) telah terpetakan yang dinilai melalui assessment center dan unjuk kerja</p>	<p>dan penguatan peran assessment center</p> <p>3. Penyempurnaan dan Penetapan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan assesmen center</p> <p>4. Penguatan asesor</p> <p>5. Seluruh ASN (PNS dan NON PNS) telah terpetakan yang dinilai melalui assessment center dan unjuk kerja</p>	
5	Penetapan kebijakan dan pelaksanaan Penilaian kinerja pegawai	<p>Draft permen pedoman tata cara penyusunan penilaian prestasi kerja dan juknis tata cara penyusunan standar kerja minimal</p> <p>Permen 13/PRT/M/2013 tentang Pemberian Tukin dimana didalamnya diatur tentang SKP dan Nama serta kelas jabatan</p> <p>Benchmark ke BKN</p> <p>14.000 jumlah SKP yang disusun</p> <p>Pengembangan aplikasi sistem penilaian kinerja elektronik</p>	<p>1. Pemetaan permasalahan implementasi penilaian kinerja pegawai</p> <p>2. Penetapan pedoman penilaian dan penyusunan SKP</p> <p>3. Pemodelan integrasi kinerja pegawai dengan organisasi</p> <p>4. Penyempurnaan dan penetapan kembali kebijakan kinerja pegawai (termasuk penilaian kinerjanya)</p> <p>5. Benchmark sistem penilaian kinerja dengan instansi yang telah berhasil (Kemenkeu, KKP)</p> <p>6. Seluruh SKP telah disusun namun belum seluruhnya sesuai strategi organisasi</p> <p>7. Pengembangan penilaian kinerja elektronik</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan penilaian kinerja</p> <p>2. Review berkelanjutan dan penetapan pedoman penilaian dan penyusunan SKP</p> <p>3. Penyempurnaan model integrasi kinerja pegawai dengan organisasi</p> <p>4. Penyempurnaan dan penetapan kembali kebijakan kinerja pegawai (termasuk penilaian kinerjanya)</p> <p>5. Benchmark sistem penilaian kinerja dengan instansi yang telah berhasil (Luar Negeri)</p> <p>6. Seluruh SKP telah disusun selaras dengan strategi organisasi</p> <p>7. Pengembangan penilaian kinerja elektronik</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan penilaian kinerja</p> <p>2. Review berkelanjutan dan penetapan pedoman penilaian dan penyusunan SKP</p> <p>3. Penyempurnaan model integrasi kinerja pegawai dengan organisasi</p> <p>4. Penyempurnaan dan penetapan kembali kebijakan kinerja pegawai (termasuk penilaian kinerjanya)</p> <p>5. Benchmark sistem penilaian kinerja dengan instansi yang telah berhasil (Luar Negeri)</p> <p>6. Seluruh SKP telah disusun selaras dengan strategi organisasi</p> <p>7. Pengembangan penilaian kinerja elektronik</p>	Meningkatnya kompetensi SDM	
6	Penetapan Kebijakan dan Pelaksanaan Reward and punishment berbasis kinerja	<p>1. Permen 13/PRT/M/2013 tentang Pemberian Tukin dimana didalamnya diatur tentang SKP dan Nama serta kelas jabatan</p> <p>2. Sosialisasi aplikasi pengukuran kinerja</p> <p>3. Sosialisasi dan pelaksanaan aturan disiplin/kode etik</p>	<p>1. Evaluasi efektivitas penerapan reward and punishment dalam Permen 13/PRT/M/2013</p> <p>2. Penajaman kembali fungsi reward and punishment dalam konteks Penilaian Kinerja</p> <p>3. Penyempurnaan dan penetapan aturan kode perilaku</p> <p>4. Penerapan aturan</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan reward and punishment</p> <p>3. Monitoring dan evaluasi penerapan aturan kode perilaku</p> <p>4. Monitoring pelaksanaan</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan reward and punishment</p> <p>3. Monitoring dan evaluasi penerapan aturan kode perilaku</p> <p>4. Monitoring pelaksanaan</p>	Meningkatnya penerapan manajemen SDM yang berbasis merit	

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
		<p>4. Indikator penilaian yang berdampak pada besaran tukin telah mulai disusun</p> <p>5. Penyusunan pedoman sistem penilaian kinerja individu</p>	<p>disiplin/kode etik</p> <p>5. Pengembangan model reward and punishment secara komprehensif (survei kebutuhan – ases – desain – implement)</p> <p>6. Penetapan kebijakan reward and punishment Kementerian PUPR</p>	<p>penerapan aturan disiplin/kode etik</p> <p>5. Pengembangan model reward and punishment secara komprehensif (survei kebutuhan – ases – desain – implement)</p> <p>6. Perbaikan berkelanjutan dan pelaksanaan pengelolaan reward and punishment</p>	<p>penerapan aturan disiplin/kode etik</p> <p>5. Pengembangan model reward and punishment secara komprehensif (survei kebutuhan – ases – desain – implement)</p> <p>6. Perbaikan berkelanjutan dan pelaksanaan pengelolaan reward and punishment</p>	<p>penerapan aturan disiplin/kode etik</p> <p>5. Pengembangan model reward and punishment secara komprehensif (survei kebutuhan – ases – desain – implement)</p> <p>6. Perbaikan berkelanjutan dan pelaksanaan pengelolaan reward and punishment</p>	
7	Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN	<p>Aplikasi sistem informasi kepegawaian (database) SIMKA www.simka.pu.go.id</p> <p>Evaluasi SIMPEG Kementerian PUPR</p>	<p>1. Review desain dan pengembangan sistem informasi manajemen ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>2. Validasi database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>3. Pengembangan Sistem manajemen pengembangan kompetensi dan sistem</p> <p>4. Evaluasi dan pengembangan SIM ASN Kementerian PUPR</p>	<p>1. Pengembangan database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>2. Validasi database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>3. Penyempurnaan Sistem manajemen pengembangan kompetensi dan sistem</p> <p>4. Evaluasi, pengembangan, dan pengelolaan SIM ASN Kementerian PUPR.</p>	<p>1. Pengembangan database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>2. Validasi database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>3. Penyempurnaan Sistem manajemen pengembangan kompetensi dan sistem</p> <p>4. Evaluasi, pengembangan, dan pengelolaan SIM ASN Kementerian PUPR</p>	<p>1. Pengembangan database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>2. Validasi database administrasi ASN Kementerian PUPR berbasis kompetensi dan merit sistem</p> <p>3. Penyempurnaan Sistem manajemen pengembangan kompetensi dan sistem</p> <p>4. Evaluasi, pengembangan, dan pengelolaan SIM ASN Kementerian PUPR</p>	Meningkatnya aksesibilitas informasi ASN
8	Penetapan kebijakan dan Penerapan sistem pengkaderan pegawai ASN	<p>1. Penguatan sistem penyelenggaraan diklat Kemen PUPR</p> <p>2. Penguatan Kapasitas penyelenggara diklat Kemen PUPR</p> <p>3. Draft Permen terkait manajemen ASN</p> <p>4. Rancangan petunjuk teknis mentoring dan coaching terkait pengembangan SDM</p>	<p>1. Pengembangan sistem dan penerapan pengelolaan SDM berbasis Kompetensi dan sistem merit</p> <p>2. Perencanaan penerapan pengelolaan talent</p> <p>3. Penetapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession Planning)</p> <p>4. Pengembangan model Mentoring dan Coaching</p>	<p>1. Sosialisasi dan internalisasi fungsi Mentoring dan Coaching pada setiap level kepemimpinan</p> <p>2. Perencanaan penerapan pengelolaan talent</p> <p>3. Penetapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession)</p> <p>4. Pengembangan model Mentoring dan Coaching berkelanjutan</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan sistem pengkaderan pegawai</p> <p>2. Perencanaan penerapan pengelolaan talent berkelanjutan</p> <p>3. Penetapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession) berkelanjutan</p> <p>4. Pengembangan model Mentoring dan Coaching berkelanjutan</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan sistem pengkaderan pegawai</p> <p>2. Perencanaan penerapan pengelolaan talent berkelanjutan</p> <p>3. Penetapan kebijakan Sistem Pengkaderan (Sucession) berkelanjutan</p> <p>4. Pengembangan model Mentoring dan Coaching berkelanjutan</p>	Meningkatnya kompetensi SDM ASN
9	Penetapan kebijakan Pengembangan database profile kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN	<p>1. Draft Irmen tentang tatacara pengisian jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan inti satker</p>	<p>1. Penetapan tatacara pengisian jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan inti satker</p>	<p>1. Pengembangan design database terkait pengisian jabatan dan profil kompetensi</p> <p>2. Updating penerapan pemanfaatan database</p>	<p>1. Perbaikan berkelanjutan design database terkait pengisian jabatan dan profil kompetensi</p> <p>2. Updating penerapan pemanfaatan database</p>	<p>1. Perbaikan berkelanjutan design database terkait pengisian jabatan dan profil kompetensi</p> <p>2. Updating penerapan pemanfaatan database</p>	Meningkatnya kompetensi SDM ASN

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
		<p>2. Data base peta/profil kompetensi pejabat pimpinan tinggi, administrator, jabatan pengawas dan pejabat inti satker</p> <p>3. Draft Kepmen tentang penunjukan pejabat pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan pejabat inti satker yang berdasarkan database peta kompetensi pejabat dan calon pejabat</p>	<p>2. Pengembangan dan penetapan database peta/profil Kompetensi pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pejabat inti satker</p> <p>3. Penunjukan pejabat Pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan pejabat inti satker berdasarkan data base peta kompetensi pejabat dan calon pejabat</p> <p>4. Penyusunan model profil kompetensi (berbasis jabatan, keahlian, pengalaman, atau pendidikan)</p> <p>5. Penetapan kebijakan database profile kompetensi (pejabat tinggi ASN dan profesional lainnya)</p>	<p>peta/profil Kompetensi pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pejabat inti satker</p> <p>3. Penunjukan pejabat Pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan pejabat inti satker berdasarkan data base peta kompetensi pejabat dan calon pejabat</p> <p>4. Penyusunan desain database</p> <p>5. Penyusunan database profile kompetensi</p>	<p>peta/profil Kompetensi pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pejabat inti satker</p> <p>3. Penunjukan pejabat Pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan pejabat inti satker berdasarkan data base peta kompetensi pejabat dan calon pejabat</p> <p>4. Evaluasi dan pengelolaan database profile kompetensi</p>	<p>peta/profil Kompetensi pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pejabat inti satker</p> <p>3. Penunjukan pejabat Pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan pejabat inti satker berdasarkan data base peta kompetensi pejabat dan calon pejabat</p> <p>4. Evaluasi dan pengelolaan database profile kompetensi</p>	
10	Penetapan kebijakan dan Penguatan sistem pengendalian kualitas pendidikan dan pelatihan	IKAD&AKAD (pengembangan kompetensi) Pengembangan kurikulum diklat/pengembangan berbasis kompetensi (Stahunan dan tahunan) Program dan Kalender Diklat, serta Monev Diklat	<p>1. Evaluasi dan Pengembangan IKAD dan AKAD</p> <p>2. Evaluasi dan pengembangan berbasis kompetensi (Stahunan dan tahunan) Program dan Kalender Diklat, serta Monev Diklat</p> <p>3. Pengembangan sistem informasi diklat</p> <p>4. Pemetaan jenjang dan model pengendalian serta evaluasi diklat</p> <p>5. Penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat</p>	<p>1. Evaluasi dan penguatan sistem dan kualitas diklat</p> <p>2. Pengelolaan pelaksanaan dan kemanfaatan diklat</p>	<p>1. Evaluasi dan penguatan sistem dan kualitas diklat</p> <p>2. Pengelolaan pelaksanaan dan kemanfaatan diklat</p>	<p>1. Evaluasi dan penguatan sistem dan kualitas diklat</p> <p>2. Pengelolaan pelaksanaan dan kemanfaatan diklat</p>	Meningkatnya kompetensi SDM ASN
11	Penyusunan dan penetapan pola karier pegawai ASN	Draft instrument monitoring Draft kebijakan perencanaan karir Draft pola karir kementerian PUPR	<p>1. Pemetaan kebutuhan dan model karier</p> <p>2. Evaluasi pola karier</p> <p>3. Pengembangan pola dan peta karier</p> <p>4. Penetapan kebijakan karier pegawai berbasis kompetensi</p> <p>5. Pengembangan karir pegawai berbasis</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan karier</p> <p>2. Evaluasi Penajaman pola karir</p> <p>3. Penerapan pola karir</p> <p>4. Review dan penetapan kebijakan karir pegawai berbasis kompetensi</p> <p>5. Pengembangan karir pegawai berbasis</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan karier</p> <p>2. Evaluasi Penajaman pola karir</p> <p>3. Penerapan pola karir</p> <p>4. Review dan penetapan kebijakan karir pegawai berbasis kompetensi</p> <p>5. Pengembangan karir pegawai berbasis</p>	<p>1. Evaluasi dan pengelolaan karier</p> <p>2. Evaluasi Penajaman pola karir</p> <p>3. Penerapan pola karir</p> <p>4. Review dan penetapan kebijakan karir pegawai berbasis kompetensi</p> <p>5. Pengembangan karir pegawai berbasis</p>	Meningkatnya kompetensi SDM ASN

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			kompetensi	kompetensi	kompetensi	kompetensi	
12	Pengukuran gap kompetensi antara pemangku jabatan dengan syarat kompetensi jabatan	Draft permen standar kompetensi jabatan di lingkungan kementerian PUPR Hasil Evaluasi	1. Penyempurnaan dan penetapan model dan standar kompetensi 2. Penajaman kamus kompetensi dan indikator 3. Evaluasi dan pengembangan kompetensi inti, manajerial dan teknis 4. Penetapan standar kompetensi 5. Pemetaan kebutuhan prioritas asesmen (berbasis jabatan)	1. Penyempurnaan dan penetapan model dan standar kompetensi 2. Penajaman kamus kompetensi dan indikator 3. Evaluasi dan pengembangan kompetensi inti, manajerial dan teknis 4. Penetapan standar kompetensi 5. Evaluasi dan pelaksanaan assesment	1. Penyempurnaan dan penetapan model dan standar kompetensi 2. Penajaman kamus kompetensi dan indikator 3. Evaluasi dan pengembangan kompetensi inti, manajerial dan teknis 4. Penetapan standar kompetensi 5. Evaluasi dan pelaksanaan assesment	1. Penyempurnaan dan penetapan model dan standar kompetensi 2. Penajaman kamus kompetensi dan indikator 3. Evaluasi dan pengembangan kompetensi inti, manajerial dan teknis 4. Penetapan standar kompetensi 5. Evaluasi dan pelaksanaan assesment	Meningkatnya kompetensi dan kinerja SDM ASN
G Penguatan Peraturan Per-UU-AN							
1	Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundangan yang sedang diberlakukan	Family tree peraturan perundangan Kementerian PU	1. Evaluasi dan penyusunan kembali family tree produk perundangan 2. Harmonisasi produk perundangan	1. Evaluasi dan penyesuaian kebutuhan produk hukum	1. Evaluasi dan penyesuaian kebutuhan produk hukum	1. Evaluasi dan penyesuaian kebutuhan produk hukum	Meningkatnya harmonisasi peraturan perundangan
2	Menyempurnakan/ mengubah berbagai perundangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmoni dengan perundangan lain	Regulasi dan Deregulasi 2010-2014	1. Evaluasi dan penetapan standar tata cara penyusunan dan pengendalian produk perundangan 2. Regulasi	1. Pengendalian penyusunan perundangan 2. Regulasi	1. Pengendalian penyusunan perundangan 2. Regulasi	1. Pengendalian penyusunan perundangan 2. Regulasi	Meningkatnya harmonisasi peraturan perundangan
3	Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundangan yang menghambat pelayanan	Deregulasi secara general	1. Deregulasi 2. Pengembangan sistem informasi produk perundangan	1. Deregulasi	1. Deregulasi	1. Deregulasi	Meningkatnya harmonisasi peraturan perundangan
H Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik							
1	Penerapan pelayanan satu atap	-	1. Identifikasi jenis pelayanan langsung strategis 2. Identifikasi sarana dan prasarana pelayanan (untuk PTSA) 3. Penetapan kebijakan penyelenggaraan pelayanan public dalam bentuk penerbitan Surat Edaran terkait Pelayanan Publik Kementerian PUPR 4. Sosialisasi urgensi penerapan standar 5. Penyusunan mekanisme	1. Pendampingan penyusunan dan penerapan Standar Pelayanan Unit Pelayanan Publik 2. Identifikasi dan Penyiapan Perangkat Sistem Integritas Nasional 3. Sosialisasi pelayanan prima di unit pelayanan public 4. Pencapaian target 50% standar pelayanan public 5. Monev internal dan	1. Pencapaian target 75% standar pelayanan public 2. Penyusunan draft dan penetapan perangkat Sistem Integritas Nasional 3. Monev internal dan mandiri pelayanan prima di unit pelayanan public 4. Kompetensi pelayanan public di PUPR 5. Evaluasi dan penerapan pelayanan public melalui sistem pengaduan 6. Implementasi PTSA di 30%	1. Inovasi pelayanan public 2. Implementasi PTSA di 50% 3. Pencapaian target 100% standar pelayanan public 4. Menerapkan kode etik dan internalisasi nilai integritas melalui pelatihan dan sosialisasi 5. Monev internal dan mandiri pelayanan prima di unit pelayanan public 6. Kompetisi pelayanan public di PUPR 7. Evaluasi dan penerapan	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatnya aksesibilitas pelayanan Meningkatnya intensitas inovasi dalam pelayanan publik

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			dan indikator penilaian kompetensi pelayanan public di PUPR 6. Penyusunan draft proses bisnis pengaduan pelayanan public 7. Pelaksanaan maklumat pelayanan 8. Evaluasi dan penetapan standar pelayanan 9. Identifikasi sarana dan prasarana pelayanan (untuk PTSP)	mandiri pelayanan prima di unit pelayanan public 6. Kompetensi pelayanan public di PUPR 7. Penetapan dan Implementasi sistem pengaduan pelayanan public 8. Persiapan sarana dan prasarana PTSA 9. Pengembangan sarana dan prasara pelayanan 10. Penerapan pelayanan public		pelayanan public	
2	Percepatan pelayanan menjadi maksimal 15 hari	-	1. Identifikasi pelayanan public (perizinan) yang mungkin menjadi 15 hari 2. Menyusun kembali Proses Bisnis pelayanan public yang lebih efisien 3. Penetapan dan penerapan standar layanan	1. Pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien 1. Penetapan dan perapan standar layanan yang mungkin menjadi 15 hari (30%)	1. Pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien 1. Penerapan standar layanan yang mungkin menjadi 15 hari (50%)	1. Pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien 1. Penerapan standar layanan yang mungkin menjadi 15 hari (75%)	Meningkatnya kemudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan
3	Deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan	Deregulasi untuk beberapa pelayanan langsung	1. Identifikasi regulasi terkait pelayanan public PUPR 2. Identifikasi pelayanan public yang mungkin dideregulasi 3. Menyusun kembali proses bisnis pelayanan public yang lebih efisien 4. Evaluasi pelaksanaan pelayanan public 5. Penetapan dan penerapan standar layanan	1. Penetapan dan Penerapan deregulasi pelayanan public (30%) 2. Evaluasi pelaksanaan pelayanan public 3. Pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien 4. Desain survei kepuasan pengguna layanan	1. Pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien 2. Pelaksanaan survey 3. Penerapan deregulasi pelayanan public (50%) 4. Evaluasi pelaksanaan pelayanan public	1. Pengelolaan pelayanan yang efektif dan efisien 2. Pelaksanaan survei 1. Penerapan deregulasi pelayanan public (50%) 2. Evaluasi pelaksanaan pelayanan public	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan public
4	Pembangunan/ pengembangan penggunaan TI dalam pelayanan	e- service pada beberapa jenis layanan	1. Inventarisasi layanan elektronik terkait penyelenggaraan pelayanan public 2. Identifikasi kebutuhan dan Penyiapan perangkat lunak untuk percontohan Unit pelayanan public berbasis ICT (pelayanan public PUPR terletak di eselon II) 3. Integrasi dan pengembangan layanan public elektronik 4. Evaluasi dan penetapan mekanisme penyelenggaraan layanan	1. Evaluasi, pengembangan dan pengelolaan pelayanan public 1. Penetapan kebijakan penyelenggaraan pelayanan public berbasis elektronik 2. Persiapan dan penerapan sarana dan SDM pendukung percontohan pelayanan public berbasis ICT	1. Evaluasi, pengembangan dan pengelolaan pelayanan public 1. Perluasan penerapan Pelayanan Publik berbasis ICT di PUPR (50%)	1. Evaluasi, pengembangan dan pengelolaan pelayanan public 1. Perluasan penerapan Pelayanan Publik berbasis ICT di PUPR (80%)	Meningkatnya partisipasi public dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan Meningkatnya kemudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan

NO	AKTIVITAS DALAM PROGRAM/KEGIATAN	CAPAIAN 2015	RENCANA AKSI PROGRAM PER TAHUN				OUTCOME
			2016	2017	2018	2019	
			publik 5. Penetapan kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik berbasis elektronik				
I	QUICK WINS						
1	Percepatan pelayanan	QW Bina Marga, PULSA, dan operasionalisasi WBK	1. Identifikasi QW prioritas 2. Pengembangan mekanisme penyelenggaraan 3. Maklumat publik	1. Evaluasi dan penerapan QW	1. Evaluasi dan penerapan QW	1. Evaluasi dan penerapan QW	Meningkatnya kepercayaan masyarakat

*) *Cetak Merah* = Masukan Pokja

4.2 Konsolidasi Rencana Aksi atas Agenda Prioritas

Pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PUPR perlu disesuaikan dengan kebutuhan optimalisasi pencapaian target sesuai dengan kapasitas yang telah terpetakan sebelumnya. Beberapa prioritas dipilih dari kegiatan-kegiatan yang memiliki leverage tinggi terhadap keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PUPR di masa mendatang. Agenda prioritas dikelompokkan pada setiap sasaran, dan program-program yang terdampak, kemudian dipilih kegiatan yang menjadi prioritas utama pencapaiannya. Prioritas permasalahan (agenda prioritas) yang akan ditangani selama kurun waktu 2015-2019 akan dirinci pada masing-masing sasaran per tahun. Hal ini akan memudahkan untuk menggiring pelaksanaan kegiatan menukung pencapaian 3 sasaran reformasi birokrasi. Pada prinsipnya agenda prioritas ini merupakan pemilahan kegiatan-kegiatan yang telah tertuang di dalam rencana aksi per program yang dipilih menurut urgensi dan level strategisnya dalam rangka mendukung sasaran yang berdampak signifikan. Secara tabel, gambaran penetapan agenda prioritas ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel

AREA PERUBAHAN	KEGIATAN PRIORITAS				
	2015	2016	2017	2018	2019
Mental Aparatur	Penyusunan Nilai Integritas dan Budaya Organisasi	Pengelolaan Nilai Integritas dan Budaya Organisasi			
Pengawasan	Penerapan SPIP	Penerapan SPIP	Penerapan SPIP	Penerapan SPIP	Penerapan SPIP
Akuntabilitas	Pengembangan Manajemen Kinerja	Pengembangan Manajemen Kinerja	Pengembangan Manajemen Kinerja	Pengembangan Manajemen Kinerja	Pengembangan Manajemen Kinerja

2. Birokrasi yang efektif dan efisien

AREA PERUBAHAN	KEGIATAN PRIORITAS				
	2015	2016	2017	2018	2019
Mental Aparatur	Pengelolaan Reformasi Birokrasi				
Tatalaksana	Penyederhanaan proses bisnis				

SDM ASN	Asesmen dan Pengelolaan Kinerja Individu				
Perundangan	Deregulasi	Deregulasi	Deregulasi	Deregulasi	Deregulasi

3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang baik

AREA PERUBAHAN	KEGIATAN PRIORITAS				
	2015	2016	2017	2018	2019
Pelayanan Publik	Modernisasi pelayanan melalui standar pelayanan, dan mekanisme pengaduan serta partisipasi publik	Modernisasi pelayanan melalui standar pelayanan, dan mekanisme pengaduan serta partisipasi publik	Modernisasi pelayanan melalui standar pelayanan, dan mekanisme pengaduan serta partisipasi publik	Modernisasi pelayanan melalui standar pelayanan, dan mekanisme pengaduan serta partisipasi publik	Modernisasi pelayanan melalui standar pelayanan, dan mekanisme pengaduan serta partisipasi publik
Tatalaksana	penggunaan Teknologi Informasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik				
SDM ASN	Penguatan SDM penyelenggara pelayanan publik				

BAB V

QUICK WINS

Sebagai bentuk leverage dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga, diperlukan instrumen yang dapat meningkatkan level kepercayaan masyarakat dalam waktu relatif singkat, menggunakan beberapa kualifikasi tertentu, dan merupakan bagian dari program strategis K/L bersangkutan, yang secara umum disebut program quick wins (QW). Program quick wins Kementerian PU periode 2011-2014, memiliki 3 (tiga) bentuk kegiatan, yaitu "Preservasi jalan terukur melalui penutupan lubang jalan maksimal 10 hari kerja di Cikampek-Semarang" (Direktorat Jenderal Bina Marga), "Operasionalisasi WBK" (Inspektorat Jenderal), dan "Pelayanan Uji Laboratorium, Sertifikasi, dan Advise teknis (PULSA)" yang diselenggarakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan. Setelah dilakukan evaluasi, pada periode 2016-2019 quick wins Kementerian PUPR disesuaikan dengan struktur fungsi setelah penggabungan dengan Kementerian Perumahan Rakyat, dan dipertajam dengan beberapa pertimbangan. Secara umum, quick wins Kementerian PUPR diprogramkan untuk *pertama*, menjawab tuntutan pelaksanaan quick wins di tingkat nasional yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2015, dan *kedua*, mendukung program pemerintah dalam pelayanan publik dan penyederhanaan layanan (terutama perijinan) yang berdampak strategis.

5.1 Quick Wins Nasional

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa quick wins periode 2011-2014 Direktorat Jenderal Bina Marga ditetapkan sebagai quick wins nasional karena dipandang strategis dan memiliki dampak positif secara langsung bagi perbaikan birokrasi. Penetapan Quick Wins Ditjen Bina Marga tahun 2011-2014 berupa pelayanan preservasi (pemeliharaan) jalan terukur diruas jalan dengan kondisi mantap dimana target kinerja layanan penutupan lubang jalan paling lama 10 hari kerja (dalam kondisi normal) pada ruas Cikampek – Semarang dengan 2 (dua) kegiatan yang dapat diukur yaitu *pertama*, target terkelolanya pelayanan preservasi jalan dan informasi kondisi lubang jalan secara update dan akurat, dan *kedua*, terselenggaranya preservasi jalan terukur di ruas jalan nasional non tol Cikampek – Semarang. Adapun ukuran keberhasilan yakni *pertama*, tersedianya manajemen pengelolaan preservasi jalan terukur untuk

layanan penutupan lubang jalan paling lama 5 hari dan tersedianya informasi Kondisi Lubang jalan, dan *kedua*, tertutupnya lubang jalan selama maksimal 5 hari kerja sejak diterimanya laporan.

Melihat Quick Wins Nasional sebagaimana ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, maka Kementerian PUPR mendapatkan satu tugas untuk melanjutkan pola QW sebelumnya berupa Pilot Project Operasional Pelayanan Umum di Direktorat Jenderal Bina Marga. Hal ini ditindak-lanjuti Bina Marga dengan menetapkan quick wins sebagai berikut: **“Pelaksanaan Pengadaan Tanah (Ruas TOL Bakauheni - Terbanggi) secara Online Yang Dapat Diakses Langsung Oleh Masyarakat Pemilik Lahan”** yang merupakan program percepatan pengadaan tanah jalan tol dengan sinergitas program antara Kementerian PUPR dan stakeholders yang menangani pembebasan tanah untuk infrastruktur dan dapat dipantau secara langsung progress pengadaan tanah oleh pimpinan, dengan dukungan sistem informasi yang real time dan akurat.

5.2 Quick Wins Instansional

Untuk level instansi, quick wins yang ditetapkan di Kementerian PUPR mewakili kriteria quick wins yang merupakan artikulasi dari jenis pelayanan publik tidak langsung, dan pelayanan publik langsung. Pelayanan publik tidak langsung, di Kementerian PUPR berupa penyediaan/pemeliharaan dengan cara penetapan target baru yang memenuhi kriteria lebih cepat, murah, responsif, dan user-friendly berbasis teknologi informasi. Sebagaimana sebelumnya, quick wins ditetapkan menggunakan kriteria:

- Berasal dari program-program reformasi birokrasi, baik yang terdapat dalam Roadmap Reformasi Birokrasi 2010 – 2014 maupun yang dirasakan urgen dalam pencapaian program 2015-2019;
- Merupakan core bussiness dari peran, tugas, fungsi dan karakteristik Kementerian;
- Memberi dampak perbaikan yang besar dan dapat dirasakan oleh para pemangku kepentingan;
- Merupakan aktivitas nyata dan dirasakan manfaatnya secara cepat oleh pemangku kepentingan.

Berdasarkan sasaran RB yaitu meningkatkan kualitas pelayanan yang diharapkan dapat bermanfaat dalam: (i) meningkatkan kemudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan; (ii) meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah; dan (iii) meningkatkan investasi Ke PU an; maka program percepatan (quick wins) untuk jenis pelayanan publik langsung ditetapkan terkait dengan deregulasi yaitu penyerdehanaan perizinan dan penyelenggaraan PTSP Pusat. Penetapan ini dilakukan untuk mendukung optimalisasi dan kelancaran penyelenggaraan pelayanan secara cepat, sederhana, transparan, dan terintegrasi mulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian pelayanan perizinan dan non perizinan.

Dari beberapa jenis layanan yang diselenggarakan, ditetapkan kegiatan program percepatan (quick wins) untuk dilaksanakan pada tahun 2015 dari Direktorat Jenderal Sumber Daya Air yaitu: **“Pelayanan Ijin Penggunaan Air”** dengan penjelasan sebagai berikut:

NO	TAHAPAN PELAKSANAAN	TARGET CAPAIAN	TARGET PENGGUNA LAYANAN	OUTCOME
1	Pembangunan web site balai	Implementasi Permen PUPR No. 01/PRT/M/2016 tentang Tata Cara Perizinan Pengusahaan Sumber Daya Air dan Penggunaan Sumber Daya Air dengan fokus utama pada Percepatan waktu pelayanan izin penggunaan air (dari 30 hari menjadi 7 hari) terhitung sejak permohonan izin perusahaan sumber daya air atau izin penggunaan sumber daya air beserta persyaratannya diterima secara lengkap. Pelayanan dilaksanakan sesuai urutan prioritas, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> • Pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari bagi kelompok yang memerlukan Air dalam jumlah besar • Pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari yang mengubah kondisi alami Sumber Air; • Pertanian rakyat di luar sistem irigasi yang sudah ada; • Pengusahaan Sumber Daya Air untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari melalui system penyediaan Air Minum • Kegiatan bukan usaha untuk kepentingan publik; • Pengusahaan Sumber Daya Air oleh badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah; • Pengusahaan Sumber Daya Air oleh badan usaha swasta atau perseorangan 	Masyarakat dan Masyarakat Dunia Usaha	Meningkatnya kepercayaan stakeholder
2	Pelayanan izin penggunaan sumber daya air berbasis web site melalui sda.pu.go.id			
3	Pembentukan Unit Pelayanan Perijinan (SK Dirjen Nomor 128/KPTS/D/2015 tanggal 20 Oktober 2015 tentang Pembentukan Unit Pelayanan Perijinan			
4	Pembentukan Tim Verifikasi Perijinan (SK Dirjen Nomor 124/KPTS/D/2015 tanggal 16 Oktober 2015 tentang Pembentukan Tim Verifikasi Perijinan			

Selain itu quick wins yang berjenis pelayanan non perijinan dari Direktorat Jenderal Pembiayaan Perumahan ditetapkan: **“Penyaluran Dana Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) Melalui Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Sejahtera Bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) Kepada Bank Pelaksana Dari Maksimal 7 Hari Kerja Menjadi Maksimal 5 Hari Kerja.”**

BAB VI

PENGORGANISASIAN RB PUPR

6.1 Pengorganisasian

Dalam melaksanakan program kerja reformasi birokrasi Kementerian PUPR, terdapat beberapa instrument peraturan yang masih berlaku dan seharusnya digunakan dalam menstrukturkan pola pelaksanaan RB. Permen PAN&RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan mengisyaratkan bahwa pengelolaan manajemen perubahan perlu dilaksanakan oleh struktur yang minimal melingkupi fungsi Program Management Office (PMO), Project Management (PM), Change Management (CM), Design Management (CM), dan Quality Assurance Management (QAM). Di dalam pedoman ini, tugas manajemen perubahan jauh lebih besar jika dibanding dengan kegiatan dalam roadmap 2010-2014 yang hanya memiliki 3 kegiatan yaitu penetapan tim pelaksana RB, penyusunan dokumen strategi perubahan dan strategi komunikasi, dan sosialisasi. Manajemen perubahan yang diharapkan harus melingkupi hal-hal yang lebih fundamental seperti pemetaan resiko perubahan per sasaran strategis dan masing-masing program, pengelolaan resistensi perubahan, penciptaan sistem nilai budaya yang sejalan dengan perubahan, dan beberapa lainnya.

Permen PAN&RB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga mempersyaratkan bahwa dalam menjamin kualitas pelaksanaan PMPRB maka koordinasi pelaksanaan PMPRB harus dikelola setingkat Inspektur Jenderal pada K/L. Hal ini menguatkan asumsi bahwa pelaksanaan dan pengelolaan PMPRB semestinya ditangani secara khusus terutama bagaimana penguatan peran asesor dalam melakukan evaluasi RB secara lebih dalam. Di sini Asesor yang dibentuk harus terdiri dari seluruh keterwakilan unit organisasi, dan perlu diberikan pelatihan secara berkala untuk dapat mengembangkan model penilaian yang menyentuh permasalahan utama pada masing-masing program dan kegiatan reformasi birokrasi.

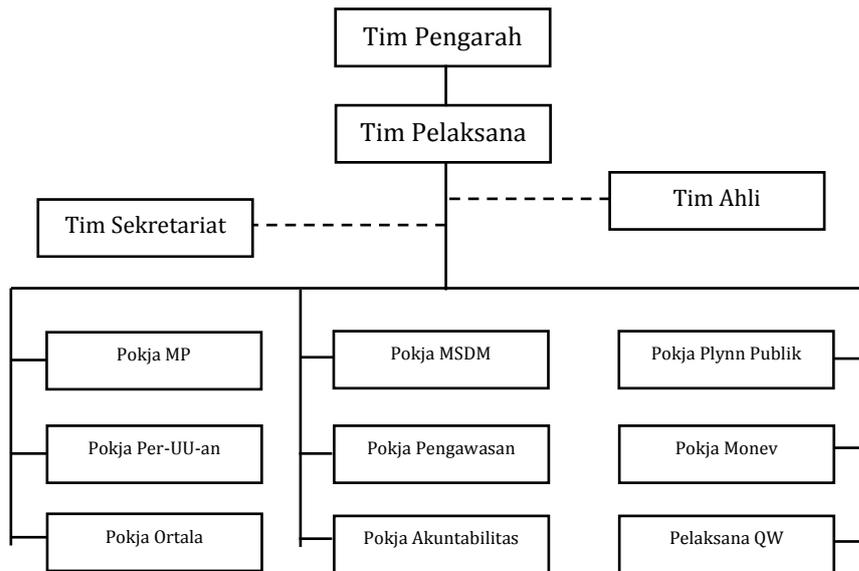
Kemudian, keberadaan Permen PAN&RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 juga mensyaratkan bahwa organisasi pelaksana reformasi birokrasi instansi setidaknnya memiliki unsur Tim Pengarah dan Tim Pelaksana. Tim

Pelaksana ini lah yang diperkuat dengan keberadaan Kelompok Kerja pada setiap area perubahan atau setiap program, yang harus diperkuat di level kementerian maupun seluruh unit organisasi yang ada.

Dari keberadaan 3 aturan tersebut, sejatinya struktur pelaksana reformasi birokrasi kementerian paling tidak terdiri dari 3 fungsi yaitu pengelolaan perubahan, pelaksana program dan quick win, serta monitoring dan evaluasi. Akan tetapi, oleh karena keberadaan manajemen perubahan di dalam Permen PAN&RB Nomor 11 Tahun 2015 masih muncul sebagai program yang setara dengan program lainnya, maka fungsi pengelolaan perubahan dapat direduksi di dalam fungsi pelaksanaan program, dengan beberapa judgement seperti:

- Terdapat fungsi manajemen perubahan sebagaimana instrumen penilaian PMPRB yaitu fungsi monitoring atas pencapaian program dan kegiatan, dikeluarkan dari program ini dan dibentuk Kelompok Kerja (Pokja) baru yaitu Pokja Monitoring dan Evaluasi
- Fungsi evaluasi (yang dituangkan dalam rencana tindak lanjut hasil evaluasi) juga dilekatkan pada Pokja Monitoring dan Evaluasi untuk meringankan tugas Pokja Manajemen Perubahan
- Pokja Manajemen Perubahan berfokus pada value creation, dimana target outcome seperti penciptaan integritas birokrasi dan penciptaan nilai dasar serta indikator perilaku utama menjadi tugas utamanya.
- Pokja Manajemen Perubahan juga berperan dalam merumuskan kerangka evaluasi atas target outcome yang belum memiliki indikator penilaian baik secara nasional maupun instansional.
- Kegiatan yang evidence/bukti nya dititipkan dalam program Manajemen Perubahan seperti pelaksanaan dan pengelolaan PMPRB, tetap menjadi tugas unit organisasi sebagaimana pedoman Permen PAN&RB Nomor 14 Tahun 2014 tetapi target dan pemenuhan kegiatannya muncul di Program Manajemen Perubahan

Dengan demikian organisasi pelaksana RB PUPR 2015-2019 dapat dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 7. Struktur Tim Pelaksana RB PUPR

Tim Pengarah, terdiri dari Menteri sebagai Ketua, dan seluruh pejabat Eselon 1 sebagai Anggota.

Tim Pelaksana, diketuai oleh Sekretaris Jenderal dan Staf Ahli Menteri IV sebagai Wakil Ketua

Pokja dan Pelaksana Quick Wins, pelaksananya dilekatkan pada fungsi struktural, yaitu:

- Pokja Manajemen Perubahan, dikoordinasikan oleh Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Pokja Penataan Peraturan Perundangan, dikoordinasikan oleh Kepala Biro Hukum
- Pokja Penguatan Kelembagaan dan Tatalaksana, dikoordinasikan oleh Kepala Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana
- Pokja Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur, dikoordinasikan oleh Kepala Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja
- Pokja Penguatan Pengawasan, dikoordinasikan oleh Sekretaris Inspektorat Jenderal
- Pokja Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dikoordinasikan oleh Kepala Biro Perencanaan Anggaran dan Kerjasama Luar Negeri
- Pokja Penguatan Pelayanan Publik, dikoordinasikan oleh Kepala Biro Komunikasi Publik
- Pelaksana Quick Wins, dikoordinasikan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal/Badan terkait dengan penetapan Quick Wins

Tim Sekretariat, dikoordinasikan oleh Kepala Biro Perencanaan Anggaran dan Kerjasama Luar Negeri bersama dengan Kepala Biro Kepegawaian dan Ortala.

Tim Narasumber, dipilih dari beberapa pihak dari luar Kementerian PUPR yang memahami permasalahan reformasi birokrasi baik karena kepakarannya maupun karena pernah menggawangi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PU periode sebelumnya (mantan pejabat internal PU).

Pengelolaan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PUPR selama 5 tahun ke depan akan berjalan sinergi dengan pelaksanaan PMPRB yang akan dikoordinasi oleh Inspektur Jenderal. Hasil evaluasi dari Kertas Kerja Evaluasi PMPRB akan menitik-beratkan pada rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi yang akan digunakan sebagai masukan penajaman road map pada tahun setelahnya. Inspektur Jenderal akan membentuk Asesor yang memiliki keterwakilan dari seluruh unsur unit organisasi dan membuat sinergi koordinasi dengan keberadaan Pokja tersebut melalui penetapan kebijakan yang akan dirumuskan kemudian.

6.2 Monitoring

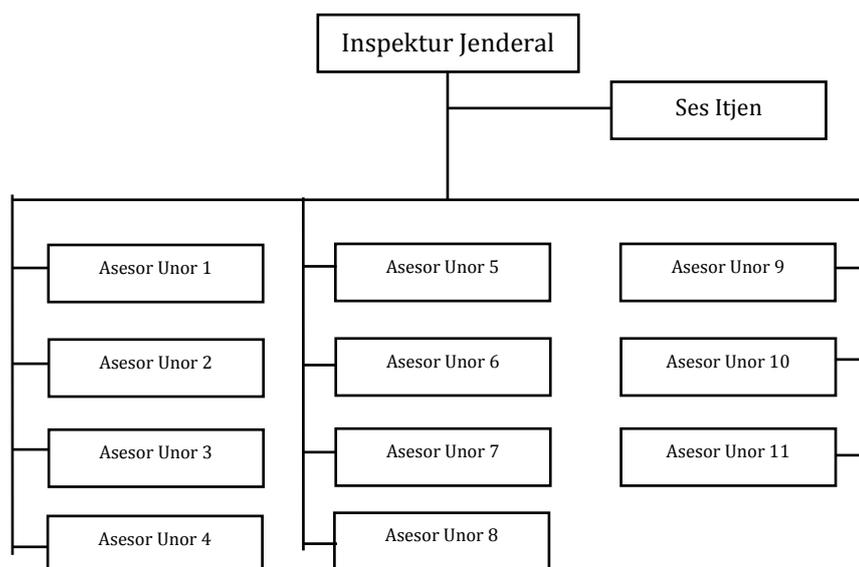
Pelaksanaan monitoring program dan kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan secara berkala secara semester dan tahunan. Keberadaan fungsi monitoring ini, dalam struktur pelaksanaan RB PUPR ditampung di dalam Pokja yang sengaja dimunculkan, diluar ketentuan program mikro RB sesuai Permen PAN&RB Nomor 11 Tahun 2015, yaitu Pokja Monitoring dan Evaluasi. Monitoring ini difokuskan untuk melaksanakan pemantauan progress pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi dari masing-masing Pokja dan akan menggunakan pengembangan instrumen pemantauan berbasis Lembar Kerja dan elektronik sebagaimana telah dikembangkan sebelumnya melalui RB meter oleh Pusat Pengelolaan Data.

Pelaksanaan monitoring ini merupakan bagian dari pemantauan komitmen seluruh unsur instansi terkait penerapan reformasi birokrasi secara menyeluruh sehingga laporan hasil monitoring akan dapat langsung diakses pimpinan. Hal ini akan memicu kompetisi konstruktif diantara Pokja dalam merealisasi target kegiatan sesuai dengan program masing-masing. Program monitoring ini akan menentukan skala pencapaian tahunan yang harus direalisasi Pokja, untuk kemudian mengkonversi ke dalam angka yang dapat memvisualisasi tingkat pencapaian per satuan waktu. Hal ini akan memudahkan dalam hal pengendalian baik kuantitas maupun kualitas implementasi program.

Dalam perkembangannya, monitoring ini juga akan dikembangkan basis visualisasi pencapaian outcome/ turunan target keberhasilan reformasi birokrasi nasional, selain capaian output tentunya. Hal ini penting mengingat indikator berbasis output sering meleset untuk memproyeksi tingkat keberhasilan program. Dan lagi, indikator monitoring berbasis output tidak dapat menunjukkan kondisi pencapaian target akhir sehingga perlu dikembangkan lagi model pemantauan yang dapat lebih operasional untuk menjangkau pencapaian target besar.

6.3 Evaluasi

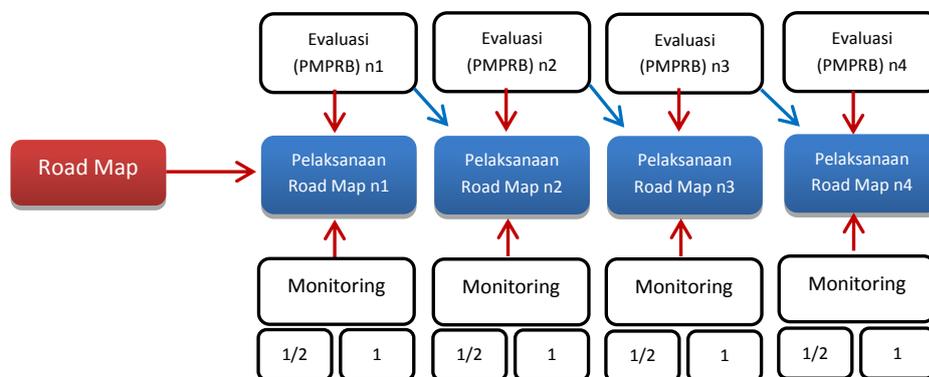
Pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi sesuai Permen PAN&RB Nomor 14 Tahun 2014 dilakukan secara berkala menggunakan metode Kertas Kerja Evaluasi PMPRB. Pelaksana PMPRB adalah Asesor yang dibentuk oleh Inspektur Jenderal dengan keterwakilan seluruh unit organisasi. PMPRB ini bertugas memiliki peran cukup signifikan selain dalam hal penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi, juga merupakan instrumen *continuous improvement* terkait penetapan rencana tindak lanjut hasil evaluasi yang harus menjadi instrument inkrementasi perbaikan road map tahunan. Hal ini lah yang sering tidak dilakukan dengan baik di kebanyakan instansi, dimana orientasi penilaian PMPRB hanya untuk pengusulan kenaikan Tunjangan Kinerja semata, tetapi fungsi substantif nya terlewat. Struktur Pelaksana PMPRB (evaluasi RB) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8. Struktur Kerja PMPRB

Pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi di Kementerian PUPR menggunakan metode *criteria referenced test* dimana basis penilaian menggunakan tingkat ketersediaan dan kekuatan bukti sebagaimana kebutuhan pencapaian yang diminta dalam Kertas Kerja Evaluasi. Dalam hal penilaian, terdapat minimal 2 (dua) tipe bukti yaitu yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Data bukti yang bersifat kuantitatif pada prinsipnya terkait jumlah produk kegiatan yang ditargetkan seperti jumlah pegawai yang diases, jumlah SOP maupun standar pelayanan yang disusun, dan seterusnya. Sedangkan data yang bersifat kualitatif seperti misalnya pelaksanaan evaluasi organisasi, dimana dalam KKE hanya diminta untuk melaksanakan, sementara kedalaman kualitas pelaksanaan evaluasi sangat *debatable* untuk dinilai. Hal ini membuat Tim Pelaksana PMPRB perlu menyusun kerangka pedoman dalam menjustifikasi kekuatan bukti dan kedalaman pelaksanaan.

Selanjutnya, Asesor ini juga perlu memiliki kemampuan dan akses untuk merekomendasikan rekomendasi tindak lanjut dalam perbaikan target tahunan road map secara berkelanjutan. Pola evaluasi ini dapat digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 9. Keterkaitan Road Map dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi (PMPRB)

Garis berwarna biru menunjukkan bahwa pelaksanaan PMPRB tahunan akan berdampak pada penajaman road map tahun berikutnya, begitu seterusnya. Hal ini terkait dengan substansi pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu perbaikan berkelanjutan (*never ending improvement process*).

PENUTUP

Pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PUPR selama kurun waktu 2010-2014 memiliki catatan perjalanan yang cukup penting dalam membawa instansi ini menyongsong target-target yang ditetapkan sampai tahun 2019. Potret 5 tahun lalu memiliki banyak hal-hal yang perlu diperhatikan seperti penetapan pokja berbasis fungsi struktur yang ternyata membuat kesinambungan informasi reformasi birokrasi yang kurang continuum, pergeseran kebijakan nasional terkait model evaluasi organisasi yang membuat struktur road map harus selalu dinamis, dan beberapa catatan yang akan memperbaiki kualitas perencanaan dan implementasi road map ke depan.

Road map reformasi birokrasi Kementerian PUPR 2015-2019 pendekatan kombinasi baik dari pemetaan baseline, penetapan target yang ingin dicapai, dan penyusunan rencana aksi program dan kegiatannya. Pendekatan kombinasi ini dibuat mengingat terdapat beberapa instrument peraturan yang tidak sepenuhnya linear dan dirasa dapat saling melengkapi untuk memperkaya substansi *road map*. Masih terdapat beberapa kegiatan dalam program road map 2010-2014 yang bagus dan perlu terus diupayakan pencapaiannya. Kriteria evaluasi kegiatan/program sesuai Permen PAN&RB Nomor 14 Tahun 2014 juga memiliki kedalaman yang tidak sama persis dengan ketentuan penyusunan Road Map sesuai Permen PAN&RB Nomor 11 Tahun 2015. Indikator keberhasilan reformasi birokrasi nasional sampai dengan tahun 2019 juga dapat dijustifikasi menjadi beberapa kegiatan baru. Terakhir, target outcome pada masing-masing sasaran memiliki implikasi penyusunan kegiatan yang dapat memperkaya basis rencana aksi. Untuk itu pendekatan gabungan ini dirasa memiliki kekuatan dalam membuat fondasi perencanaan dan implementasi yang lebih kokoh.

Sementara itu, Quick Wins diarahkan untuk berkontribusi terhadap pencapaian indikator *ease of doing business* dengan deregulasi dan debirokrasi prosedur perijinan untuk jenis pelayanan publik langsung, dan peningkatan kualitas pembangunan infrastruktur untuk pelayanan publik tidak langsung yang merupakan core competence Kementerian PUPR.

Dengan demikian, diharapkan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian PUPR dapat mencapai kondisi *performance based*

bureaucracy pada tahun 2019 dengan perkuatan pengelolaan manajemen kinerja yang terintegrasi antara kinerja organisasi dan kinerja individu. Dengan target pengelolaan kinerja yang terukur ini, diharapkan kapasitas pengelolaan infrastruktur nasional meningkat sehingga memiliki akses sosial ekonomi yang tinggi untuk mempercepat proses pembangunan nasional.

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,

ttd

M. BASUKI HADIMULJONO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT
Kepala Biro Hukum,

Siti Martini
NIP. 195803311984122001