



SALINAN

**MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI
DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 114 TAHUN 2021

TENTANG

***ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
TAHUN 2020-2024**

**MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) huruf a dan huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, perlu disusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2020 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 192);
3. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1256);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2020-2024.
- KESATU : Menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut *Road Map* RB sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : *Road Map* RB sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU sebagai acuan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi.
- KETIGA : *Road Map* RB sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU merupakan penjabaran rencana pelaksanaan reformasi birokrasi yang akan menjadi panduan pengelola reformasi birokrasi untuk melakukan langkah-langkah konkret memperbaiki kualitas reformasi birokrasi pemerintah yang bersih dan akuntabel melalui 8 (delapan) area perubahan dan 1 (satu) program *Quick Wins*.
- KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 Desember 2021

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Kepala Biro Hukum



Teguh

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 114 TAHUN 2021
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
2020-2024

SISTEMATIKA

BAB I PENDAHULUAN

- A. *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2020-2024
- B. Visi dan Misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024
- C. Tujuan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024
- D. Nilai-Nilai Organisasi
- E. Reformasi Birokrasi dalam Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

- A. Kebijakan Reformasi Birokrasi
- B. Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- C. Area Perubahan Reformasi Birokrasi
- D. Tantangan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

- A. Lingkungan Reformasi Birokrasi
- B. Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi

BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

- A. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi
- B. Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- C. Program Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024
- D. *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

- A. Pelaksana Level Makro
- B. Pelaksana Level Meso

- C. Pelaksana Level Mikro
- D. Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- E. *Monitoring* dan Evaluasi
- F. Pendanaan

BAB VI ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2020-2024

- A. Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024
- B. *Quick Wins* Tahun 2020-2024
- C. Program, Kegiatan, dan Subkegiatan serta Tahun Pelaksanaan

BAB VII PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

A. *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2020-2024

Reformasi birokrasi adalah perubahan besar dalam paradigma dan pemerintahan, termasuk perubahan dalam struktur dan reposisi birokrasi, perubahan dalam sistem politik dan hukum secara keseluruhan, perubahan sikap mental dan budaya birokrat dan masyarakat, dan perubahan pola pikir dan komitmen dari pemerintah dan partai politik. Sedangkan tujuan dari reformasi birokrasi yaitu untuk 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.

Reformasi Birokrasi direncanakan dan ditata secara sistematis dalam sebuah *Grand Design*. *Grand Design* Reformasi Birokrasi ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Peraturan Presiden tersebut dilatarbelakangi oleh krisis ekonomi yang dialami Indonesia tahun 1997 dan kemudian pada tahun 1998 telah berkembang menjadi krisis multidimensi. Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi ditetapkan Visi “Terwujudnya Pemerintah Kelas Dunia”. Visi tersebut mengandung makna bahwa jajaran birokrasi harus memiliki landasan berfikir, cara pandang, bersikap, dan bertingkah laku menjadi birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima dengan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan jaman melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Reformasi birokrasi gelombang pertama pada dasarnya secara bertahap mulai dilaksanakan pada tahun 2004-2009, sedangkan reformasi birokrasi gelombang kedua dilaksanakan pada 2010- 2025. Reformasi birokrasi gelombang pertama dicirikan oleh sifatnya yang instansional; dengan sasaran utama menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, serta meliputi 5 (lima) area perubahan, yaitu: kelembagaan, budaya organisasi, ketatalaksanaan, regulasi-deregulasi dan SDM.

Sasaran Reformasi Birokrasi 5 (lima) tahunan meliputi periode pertama (2010-2014), periode kedua (2015-2019), dan periode ketiga (2020-2024). Periode ini bersesuaian dengan Undang-Undang No 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025 yang menetapkan tahapan pembangunan yang meliputi periode RPJMN I (2005-2009), periode RPJMN II (2010-2014), periode RPJMN III (2015-2019), dan periode RPJMN IV (2020-2024). Sasaran lima tahunan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi ini mengacu pada periodisasi tahapan pembangunan sebagaimana tercantum dalam RPJPN 2005-2025.

GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI



Gambar 1.1 *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025

Target perubahan besar dalam paradigma struktur dan reposisi birokrasi tampak dalam reformasi gelombang kedua (2010-2025) dicirikan oleh sifatnya yang nasional dan instansional; mempunyai 3 (tiga) sasaran dan 8 (delapan) area perubahan.

Tiga sasaran reformasi birokrasi periode Tahun 2015-2019 menurut *Grand Design* Reformasi Birokrasi meliputi:

1. Birokrasi yang akuntabel, bersih, dan bebas KKN;
2. Birokrasi yang efektif dan efisien; dan
3. Birokrasi yang memiliki pelayanan yang berkualitas.

Tiga sasaran reformasi birokrasi periode Tahun 2020-2024 menurut *Grand Design* Reformasi Birokrasi meliputi:

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

Delapan area reformasi birokrasi gelombang kedua yang perlu diubah secara mendasar meliputi seluruh aspek dari manajemen administrasi publik disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Delapan Area Reformasi Birokrasi dan Hasil yang diharapkan

No	Area	Hasil yang Diharapkan
1.	Manajemen Perubahan	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi
2.	Peraturan Perundangundangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
3.	Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
4.	Tata laksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
5.	Sumber daya manusia aparatur	SDM apatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
6.	Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
7.	Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
8.	Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat

Delapan area perubahan dalam reformasi birokrasi tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi dan berkesinambungan. Sasaran dan area perubahan yang tercantum dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 tersebut merupakan bagian dari Kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi yang meliputi visi pembangunan nasional, arah kebijakan reformasi birokrasi, visi, misi, tujuan, dan sasaran reformasi birokrasi.

Saat ini masuk periode lima tahun ketiga, dengan sasaran yaitu terselenggaranya *World Class Bureaucracy, Dynamic Governance*. Reformasi birokrasi dilakukan melalui peningkatan kapasitas birokrasi secara terus menerus untuk menjadi pemerintahan kelas dunia sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun kedua. *World Class Bureaucracy* atau birokrasi yang berkelas dunia dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang efektif dan efisien. *Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025* menjadi pedoman bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam menyusun *Road Map Reformasi Birokrasi* dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dalam lingkup tugas dan fungsinya.

B. Visi dan Misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024

Visi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi pada kurun waktu 2020-2024 adalah “Terwujudnya Perdesaan yang Memiliki Keunggulan Kolaboratif dan Daya Saing secara berkelanjutan dalam Mendukung Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong-Royong”. Pengertian dari visi tersebut adalah:

1. Perdesaan adalah wilayah desa, kawasan perdesaan, dan kawasan transmigrasi baik di daerah tertinggal maupun di daerah tidak tertinggal yang menjadi urusan pemerintahan serta menjadi kewenangan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
2. Keunggulan Kolaboratif adalah kondisi yang diharapkan agar perdesaan memiliki kemampuan untuk membentuk kemitraan dengan wilayah/kawasan lainnya yang efektif, bermanfaat, dan saling menguntungkan untuk lebih meningkatkan keunggulan daya saing.
3. Berkelanjutan adalah pembangunan desa, kawasan perdesaan, kawasan transmigrasi dan daerah tertinggal yang memiliki ketahanan ekonomi, sosial dan ekologi yang sejalan dengan arah pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*.
4. Keunggulan Daya Saing adalah kondisi yang diharapkan agar perdesaan di Indonesia memiliki kinerja yang lebih baik dalam meningkatkan nilai tambah dibandingkan dengan negara lainnya

baik di tingkat regional maupun internasional.

5. Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong-royong: merupakan visi Presiden dan Wakil Presiden yang wajib didukung oleh visi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi.

Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagai berikut:

1. Mempercepat pembangunan Desa dan Perdesaan yang berkelanjutan;
2. Mengembangkan ekonomi dan investasi Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan Kawasan Transmigrasi;
3. Menyeraskan kebijakan dan program percepatan pembangunan daerah tertinggal;
4. Menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
5. Menyusun dan merumuskan pengembangan daya saing Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi berbasis data dan informasi yang akurat;
6. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi; dan
7. Meningkatkan penatakelolaan pemerintahan yang baik.

C. Tujuan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024

Tujuan yang ingin dicapai pada kurun 2020-2024 sesuai dengan visi dan misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, sebagai berikut:

1. Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan;
2. Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan Kawasan transmigrasi;
3. Berkurangnya jumlah daerah tertinggal;
4. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah;

5. Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu pengetahuan, data dan informasi dalam pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi;
6. Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi; dan
7. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang *agile*, efektif, efisien dan terpercaya.

D. Nilai-Nilai Organisasi

Untuk mendorong terbentuknya sikap dan perilaku serta meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam mewujudkan visi dan melaksanakan misi yang mampu mendukung terwujudnya Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menetapkan nilai budaya kerja berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Nilai Budaya Kerja pegawai ASN Kementerian, terdiri atas: (1) Akuntabel, (2) Profesional, (3) Integritas, dan (4) Kebersamaan yang selanjutnya dikenal dengan APIK. Nilai Budaya Kerja tersebut memiliki slogan masing-masing, yaitu: (1) siap dan berani bertanggung jawab, (2) kerja keras, cerdas, tuntas, ikhlas, kualitas, (3) selaras dalam pemikiran, ucapan dan tindakan, dan (4) satu untuk semua, semua untuk satu. Nilai budaya kerja tersebut 7 (tujuh) dimensi, yaitu: (1) pemahaman terhadap makna kerja, (2) sikap terhadap kerja atau apa yang dikerjakan, (3) sikap terhadap lingkungan pekerjaan, (4) sikap terhadap waktu kerja, (5) sikap terhadap alat yang dipergunakan, (6) etos kerja, dan (7) perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan. Secara keseluruhan nilai budaya kerja APIK memiliki makna sebagai berikut:

1. Akuntabel: memiliki implikasi setiap Pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing agar tercapai visi dan misi Kementerian, serta bertugas mengelola sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

2. Profesional: memiliki implikasi setiap Pegawai wajib memiliki kompetensi dan mematuhi kode etik profesi untuk menunjang keberhasilan pencapaian visi dan misi Kementerian.
3. Integritas: memiliki implikasi setiap Pegawai berkomitmen yang tinggi untuk menegakkan prinsip, nilai, dan norma sosial.
4. Kebersamaan: memiliki implikasi setiap Pegawai merasa menjadi bagian dari Kementerian dan bekerja sama untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Nilai Budaya Kerja Akuntabel, Profesional, Integritas, dan Kebersamaan atau yang disebut APIK wajib dijunjung tinggi oleh setiap Pegawai Kementerian dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kegiatan sehari-hari baik didalam maupun diluar Kementerian.

E. Reformasi Birokrasi dalam Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah dituangkan dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024.

Sasaran strategis adalah hasil yang akan dicapai oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi secara nyata dalam rumusan yang spesifik, terukur, dan dalam kurun waktu tertentu. Kaitan antara Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Sasaran Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 disajikan dalam Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Keterkaitan Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Sasaran Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020 – 2024

Tujuan		Sasaran Kebijakan		Indikator Sasaran Strategis
T.1	Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi	S.1	Berkembangnya status pembangunan desa	a. Jumlah desa mandiri b. Jumlah desa berkembang c. Jumlah desa tertinggal
		S.2	Meningkatnya	a. Indeks rata-rata

Tujuan		Sasaran Kebijakan		Indikator Sasaran Strategis
	perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan		status perkembangan Kawasan Perdesaan	perkembangan 62 KPPN (Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional) b. Indeks rata-rata perkembangan 30 Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional
		S.3	Menurunnya kemiskinan di perdesaan	Presentase kemiskinan di perdesaan
T. 2	Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan kawasan	S.4	Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)	Jumlah Bumdes berkembang Jumlah Bumdes maju
		S.5	Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa Bersama	a. Jumlah Bumdes Bersama berkembang b. Jumlah Bumdes Bersama maju
		S.6	Meningkatnya investasi di perdesaan mendukung transformasi ekonomi	Presentase kenaikan investasi di perdesaan
T.3	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	S.7	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	Jumlah daerah tertinggal yang diindikasikan terentaskan menurut indeks ketertinggalan
		S.8	Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal	Presentase penurunan penduduk miskin di daerah tertinggal
		S.9	Meningkatnya rata-rata IPM di	Nilai rata-rata IPM di daerah tertinggal

Tujuan		Sasaran Kebijakan		Indikator Sasaran Strategis
			daerah tertinggal	
T.4	Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah	S.10	Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	a. Rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi b. Rata-rata indeks perkembangan 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementerian yang direvitalisasi
T.5	Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu pengetahuan, data dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi	S.11	Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan yang berbasis pada ilmu pengetahuan, inovasi, serta data dan informasi dalam keterpaduan rencana untuk meningkatkan daya saing pembangunan desa, perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi	a. Presentase dokumen pengembangan kebijakan dan perencanaan induk yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan kebijakan b. Presentase layanan data dan sistem informasi yang terintegrasi
T.6	Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam	S.12	Meningkatnya kapasitas SDM desa dan perdesaan	a. Presentase Pejabat yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan b. Presentase Kader

Tujuan		Sasaran Kebijakan		Indikator Sasaran Strategis
	melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi		daerah tertinggal, dan transmigrasi	Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan yang mampu melaksanakan pendampingan masyarakat perdesaan
T.7	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang <i>agile</i> , efektif, efisien, dan terpercaya	S.13	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi dan kapasitas organisasi	a. Nilai Reformasi Birokrasi b. Nilai Kesehatan organisasi
		S.14	Meningkatnya pengawasan, pengendalian, dan akuntabilitas aparatur yang baik serta aturan yang efektif	a. Presentase pelaksanaan <i>e-government (SPBE) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik</i> b. Indeks Penerapan Sistem Merit c. Nilai Opini BPK atas Laporan Keuangan d. Nilai Integritas e. Nilai SAKIP f. Tingkat maturitas SPIP

Sumber: Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Arah kebijakan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan upaya-upaya / program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, efektivitas, dan keberlanjutan dari peran, proses bisnis, teknologi dan kapasitas, serta sistem. Dalam penjabaran Sasaran Strategis 13 – Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi dan kapasitas organisasi, arah kebijakan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan strategi disajikan pada Tabel 1.3.

Kemudian diperlihatkan keterkaitan antara tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan, dan strategi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan Reformasi Birokrasi. Keterkaitan tersebut sekaligus memperlihatkan keterhubungan antara Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi (Gambar 1.2). *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan langkah-langkah terperinci pelaksanaan Reformasi Birokrasi sekaligus menjadi salah satu bagian Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yakni menjadi pokok Sasaran Strategis 13 Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yaitu Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi dan Kapasitas Organisasi.

Tabel 1.3 Keterkaitan Sasaran Strategis 13, Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024

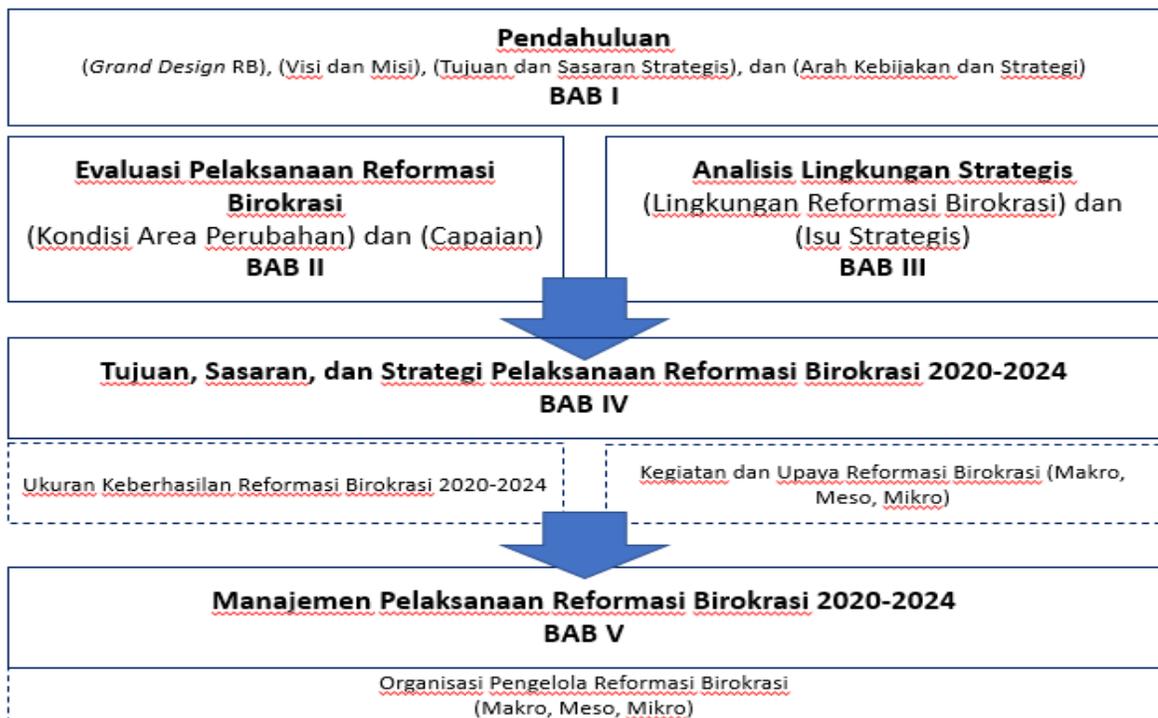
Sasaran Strategis	Arah Kebijakan	Strategi
S.13 Meningkatnya kualitas Reformasi Birokrasi dan Kapasitas Organisasi	Peningkatan Kualitas Reformasi Birokrasi	1. Meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas aparatur
		2. Meningkatkan dukungan manajemen
		3. Meningkatkan pengembangan SDM aparatur
		4. Meningkatnya dukungan kebijakan strategis, inovasi serta data dan informasi

Sumber: Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.



Gambar 1.2 Keterkaitan *Road Map* Reformasi Birokrasi dan Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024, asas yang akan dikedepankan adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi. Kerangka Pikir dan Keterkaitan Antar Bagian disajikan pada Gambar 1.3 berikut.



Gambar 1.3 Kerangka Pikir dan Keterkaitan Antar Bagian *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Kebijakan Reformasi Birokrasi

Dinamika pelaksanaan dan capaian program Reformasi Birokrasi (RB) menjadi pertimbangan dalam perbaikan beberapa kebijakan umum Reformasi Birokrasi. Salah satu isu yang sering muncul dari pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu terkait dengan sinkronisasi aturan di tingkat pusat. Dalam penyusunan kebijakan *Road Map*, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah melibatkan berbagai pihak dalam rangka mendapatkan masukan dan sinkronisasi berbagai kebijakan.

Kebijakan yang tertera dalam *Road Map* ini bersifat sebagai panduan umum dalam rangka menyediakan *baseline* sebuah indikator yang perlu dicapai oleh setiap instansi. Dalam *Road Map* ini terdapat indikator yang telah di sinkronkan dengan RPJMN dan target capaian dari setiap sasaran Reformasi Birokrasi. Indikator yang disusun juga telah mempertimbangkan hasil evaluasi dari masyarakat sebagai objek sekaligus subjek dari program Reformasi Birokrasi. Dengan demikian pelibatan masyarakat secara lebih intens menjadi salah satu agenda prioritas dalam setiap kebijakan Reformasi Birokrasi.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah melakukan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2011 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025 secara menyeluruh pada setiap unit kerja, namun kualitas implementasi reformasi birokrasi tersebut belum merata, terutama pada unit kerja. Oleh karena itu, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi diharapkan dapat melakukan penguatan dan penajaman program reformasi birokrasi pada level kementerian hingga ke level unit kerja, serta menuangkan program-program ke dalam *Road Map* reformasi birokrasi Kementerian yang disertai dengan rencana kerja pada level unit kerja, sehingga dapat fokus pada upaya-upaya konkret yang dilakukan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan efisien, bersih dan akuntabel, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

B. Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Kebijakan Reformasi Birokrasi pada periode 2015-2019 memiliki tiga sasaran utama yang ingin dicapai yaitu; 1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; 2) Birokrasi yang efisien dan efektif; dan 3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Namun, pada periode ketiga (2020-2024) sasaran Reformasi Birokrasi berubah menjadi Birokrasi yang bersih dan akuntabel, Birokrasi yang kapabel, dan Pelayanan publik yang prima. Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi pada periode 2015-2019 dan periode 2020-2024 dalam upaya menghasilkan perubahan dapat dilihat berdasarkan penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi. Hasil penilaian disajikan pada dua tabel berikut.

Tabel 2.1 Hasil Penilaian Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

No	I. Komponen Pengungkit	Bobot	Hasil Penilaian Reformasi Birokrasi				
			2015	2016	2017	2018	2019
1.	Manajemen Perubahan	5	0,86	2,67	2,95	3,46	3,48
2.	Penataan Perundang-undangan	5	1,46	2,71	2,71	2,71	2,76
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	6	1,17	3,51	3,68	3,68	3,80
4.	Penataan Tata Laksana	5	2,03	3,09	3,22	3,37	3,70
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	15	10,27	11,85	12,49	12,53	12,81
6.	Penguatan Akuntabilitas	6	0,86	3,08	2,85	3,03	3,37
7.	Penguatan Pengawasan	12	3,87	5,06	4,39	4,86	6,80
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6	2,86	3,16	3,27	3,38	3,70
	Total Komponen Pengungkit (A)	60	23,38	35,13	35,56	37,02	40,42

No	II. Komponen Hasil	Bobot	2015	2016	2017	2018	2019
1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14	7,56	7,56	8,53	8,65	8,69
2.	Survei Internal Integritas Organisasi	6	4,60	4,95	4,38	4,15	4,27
3.	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	7	5,43	6,07	5,86	6,04	6,23
4.	Opini BPK	3	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
5.	Survei Eksternal Pelayanan Publik	10	7,63	8,08	7,83	8,58	8,43
Total Komponen Hasil (B)		40	27,22	28,66	28,60	30,42	30,62
INDEKS RB (A+B)		100	50,60	63,79	64,16	67,44	71,04

Tabel 2.2 Hasil Penilaian Reformasi Birokrasi Tahun 2020 Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

KOMPONEN PENILAIAN		Bobot	Nilai Tahun 2020
A. KOMPONEN PENGUNGKIT			
1. Pemenuhan		20,00	14,98
2. Hasil Antara		10,00	6,11
Sasaran	Indikator	Indeks/ Skala	Nilai Tahun 2020
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0 - 100	30 (Kurang)
	Tingkat Maturitas SPIP	Skala 5	Level 2 (Berkembang)
	Tingkat Kapabilitas APIP	Skala 5	Level 2 (Infrastruktur)
Birokrasi yang kapabel	Kualitas Pengelolaan Arsip	0 - 100	92,53 (Sangat Memuaskan)
	Kualitas Pengelolaan Keuangan	0 - 100	91,11 (Baik)
	Sistem Merit	0 - 400	262,5 (Baik)
	Profesionalitas ASN	0 - 100	68,5 (Rendah)
3. Reform		30,00	19,55

B. KOMPONEN HASIL			
Birokrasi yang kapabel	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan		7,43
	Opini BPK (WTP/WTP-DPP/WDP/TMP/TW/Tidak Ada Laporan)		WTP
	Nilai Sakip	0 - 100	63,30
Birokrasi yang kapabel	Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN		9,03
	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	Skala 0 - 4	3,61
Birokrasi yang kapabel	Kinerja Organisasi		7,10
	Capaian Kinerja	100%	70%
	Kinerja Lainnya	A/B/C	B
	Survei Internal Organisasi	Skala 0 - 5	3,50
Pelayanan Publik yang Prima	Kualitas Pelayanan Publik		8,60
	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	Skala 0 - 4	3,50
TOTAL			32,16

Tabel 2.3 Capaian Kegiatan Reformasi Birokrasi pada Delapan Area Perubahan

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
1	Manajemen Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Konsistensi Komitmen Seluruh Pimpinan terhadap Percepatan Reformasi Birokrasi; 2. Terbentuknya Tim Reformasi Birokrasi; 3. Tersusunnya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi; 4. Telah dilaksanakan Penandatanganan Pakta Integritas Komitmen Bersama; 5. Pencanangan Zona Integritas sudah dilakukan; 6. Terbitnya Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 54 Tahun 2021 tentang

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>Pedoman Pelaksanaan Agen Perubahan;</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Terpilih 20 Agen Perubahan Kementerian (Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 85 Tahun 2021); 8. Agen Perubahan telah menyusun rencana aksi; 9. Telah dilakukan Pencanaan ASN BerAKHLAK dan Pengukuhan Agen Perubahan; 10. Peningkatan Budaya Kerja melalui Pelaksanaan Apel Pagi Gabungan dan Apel Pagi UKE I; 11. Agen Perubahan telah melakukan Inovasi di lingkungan Kementerian.
2	Deregulasi Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah melakukan melakukan harmonisasi Proses Peraturan Perundangan-undangan yang melibatkan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 2. Tersusunnya Matriks Identifikasi Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2021; 3. Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan telah di Evaluasi secara Berkala; 4. Anggota Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum yang terintegrasi dengan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIHN) dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
3	Penataan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah dilakukan Penyederhanaan Organisasi: <ol style="list-style-type: none"> a. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>Transmigrasi;</p> <p>b. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2020 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Kelompok Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;</p> <p>c. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;</p> <p>d. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2020 tentang Proses Bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;</p> <p>e. Peraturan Menteri Desa Nomor 22 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan</p> <p>f. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pola Hubungan Kerja Jabatan Struktural dan Fungsional di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.</p> <p>2. Telah dilakukan Pengalihfungsian Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional:</p> <p>a. Telah adanya persetujuan dari Kementerian PAN dan RB terkait Penyetaraan JA ke JF;</p>

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>b. Terbitnya Keputusan Menteri Desa Nomor 234 Tahun 2020 tentang Pengangkatan Pejabat Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional melalui mekanisme Penyetaraan;</p> <p>c. Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2020 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;</p> <p>d. Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penunjukan Koordinator Pelaksana dan Subkoordinator Pelaksana;</p> <p>e. Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 2 Tahun 2021 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.</p>
4	Penataan Tata Laksana	<ol style="list-style-type: none">1. Telah Tersusunnya Peta Proses Bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;2. Telah Tersusunnya Peta SubProses Bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;3. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah pilot project dalam Penyusunan Proses Bisnis ditingkat K/L;4. Telah dilakukan Identifikasi <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP);5. Terbitnya Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;</p> <p>6. Tersusunnya Arsitektur SPBE Sistem Informasi Kepegawaian Kementerian;</p> <p>7. Terbitnya Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 44 Tahun 2021 tentang Tim Penyelenggara Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.</p>
5	Pentaan Sistem Manajemen ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah disusun <i>Man Power Planning</i>; 2. Telah dilakukan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja; 3. Kamus Kompetensi PSM telah disusun; 4. Telah tersusun Peta Jabatan; 5. Penerimaan Pegawai baik Seleksi CPNS maupun Seleksi Terbuka JPT Madya dan Pratama telah terpublikasikan; 6. Mendapatkan Peringkat I Implementasi SAPK dan Pemanfaatan CAT dari BKN; 7. Meraih peringkat III kategori Komitmen Pengawasan dan Pengendalian dari BKN; 8. Sudah dilakukan <i>Assesment Center</i> kepada 72 Pegawai; 9. Telah terpetakan JPT Madya-Pratama ke dalam 9 <i>Boxes Grid</i>; 10. Perjanjian Kinerja sudah dilakukan; 11. Sudah dilakukan Penilaian SKP; 12. Laporan Kinerja Bulanan sudah diterapkan.
6	Penguatan Akuntabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja mengacu kepada

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN 2020-2024 dan Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2020 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi melalui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;</p> <ol style="list-style-type: none">2. Peningkatan pemantauan dan evaluasi melalui e-SAKIP dan e-Monev dan penerapan Monthly Audit oleh APIP;3. Telah ditetapkan IKU yang diselaraskan dengan tugas dan fungsi melalui Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2020;4. Perbaikan terhadap Perjanjian Kinerja Tahun 2020 pada setiap level jenjang jabatan;5. Penyusunan perjanjian kinerja sampai dengan level staf;6. Rumusan Kinerja sudah dituangkan dalam IKU masing-masing Unit Kerja dan menjadi referensi dalam penyusunan Krisna Renja (dokumen perencanaan program/kegiatan dan anggaran);7. Sinkronisasi Krisna Renstra dan Krisna Renja Bappenas dengan IKU Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;8. Penekanan tindaklanjut rekomendasi APIP menjadi referensi dalam penyusunan Laporan Kinerja.

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
7	Penguatan Pengawasan	<ol style="list-style-type: none">1. Mendapatkan Predikat WTP dari tahun 2016-2020;2. Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM telah disahkan ke dalam Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2020;3. Terdapat peningkatan unit kerja yang mendapat Predikat WBK di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yakni 1 Unit Kerja pada tahun 2019 dan 3 Unit Kerja pada tahun 2020;4. Usulan Unit Kerja Pembangunan Zona Integritas Meningkat setiap Tahunnya;5. LHKASN dan LHKPN 100%;6. Terdapat Peningkatan Nilai SPIP;7. Internal Audit Capability Model Level 2;8. Penanganan WBS di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah diterapkan dan terkoneksi dengan Server KPK;9. Telah dilakukan MoU terkait Penanganan Pengaduan Kepmendesa dalam upaya pemberantasan korupsi dengan KPK;10. Telah dilakukan Sosialisasi terkait Gratifikasi;11. Pelaporan Berkala Semester Kepada Inspektorat Jenderal atas tindakan gratifikasi sudah diimplemmentasikan;12. Terdapat aplikasi Si-Mona (Sistem Monthly Audit);13. Terbitnya Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Audit Operasional;

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>14. Telah terdapat buku Saku Digital Audit Operasional;</p> <p>15. Pelayanan Konsultasi Si-Kupas telah terintegrasi dengan server Kementerian;</p> <p>16. Tersedianya Ruang Layanan Konsultasi Inpektorat Jenderal.</p>
8	Pelayanan Publik	<ol style="list-style-type: none">1. Mendapatkan Anugerah Keterbukaan Informasi Badan publik Kategori Kementerian Sebagai Badan Publik “Informatif” dari Komisi Informasi Pusat Tahun 2019 dan 2020;2. Layanan Pengaduan Masyarakat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mendapatkan Penghargaan Top 10 Instansi Pemerintah;3. Penyelenggara Pengaduan Pelayanan Publik sebagai Pengelola dengan Pendorong Perubahan Terbaik Tahun 2019 dari KemenpanRB;4. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan 1 dari 4 Mitra Utama dalam Penanganan Pengaduan (SP4N LAPOR) oleh Kementerian PAN dan RB; Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pengaduan Terpadu mendapat juara nasional “Pendorong Perubahan Terbaik” pada Kompetensi SPAN LAPOR5. Sistem Informasi Pelayanan Publik dan Pengaduan Terpadu mendapat juara nasional “Pendorong Perubahan Terbaik” pada Kompetensi SPAN LAPOR KemenPAN-RB.6. Kanal-kanal pengaduan sudah terintegrasi dengan Sipemandu Desa;7. Telah terdapat aplikasi pelayanan publik

No	Area Perubahan	Capaian Kegiatan Tahun 2020-2021
		<p>yaitu Indeks Membangun Desa, SIBARDUKTRANS (Sistem Persebaran Penduduk Kawasan Transmigrasi);</p> <p>8. Telah terdapat SOP Layanan Pengaduan Masyarakat Melalui LAPOR, <i>Call Center</i>, dan SMS;</p> <p>9. Sudah dilakukan Peningkatan SDM melalui Bimbingan Teknis, Webinar dan Sharing Knowledge dalam rangkaian Rabu Pintar; dan Workshop;</p> <p>10. Telah dilakukan Penilaian Kepuasan terhadap Layanan;</p> <p>11. Hasil Survei Kepuasan Pelayanan Publik telah dipublikasikan di Kemendesa.go.id;</p> <p>12. Terdapat Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 268 Tahun 2021 tentang Pemberian <i>Reward and Punishment</i>;</p> <p>13. Pemberian Penghargaan Terhadap Petugas Pelayanan Terbaik telah diimplementasikan;</p> <p>14. Sudah terdapat layanan Tanpa Batasan Ruang dan Waktu.</p>

Ketiga tabel di atas memperlihatkan pencapaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menuju ke arah yang lebih baik yang dibuktikan dengan sejumlah peningkatan berbagai capaian dari setiap tahunnya. Hal tersebut disebabkan adanya komitmen, kemauan, dan kesadaran dari pimpinan dan seluruh pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk terus bertransformasi ke arah yang lebih baik, sehingga kelembagaan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi terus berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan, yaitu pemerintahan yang berbasis kinerja dan berbagai upaya dilakukan dalam setiap putaran waktu untuk mewujudkan suksesnya tujuan reformasi birokrasi itu sendiri yaitu birokrasi yang baik dan bersih.

C. Area Perubahan Reformasi Birokrasi

1. Manajemen Perubahan

a. Kondisi

Manajemen Perubahan adalah proses sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumberdaya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kearah kinerja yang lebih baik. Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma tata kelola pemerintahan, untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, berkarakteristik adaptif, berintegritas bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu melayani publik secara akuntabel diperlukan ketauladanan pimpinan dan individu yang mampu menggerakkan perubahan pola pikir dan budaya kerja organisasi.

Demi terwujudnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah ditetapkan nilai-nilai dasar bagi pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Budaya kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah Akuntabel, Profesional, Integritas dan Profesional (APIK) yang diamanahkan kepada seluruh Pimpinan dan Pegawai di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi agar melaksanakan tugas dan fungsinya harus sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Impelementasi Nilai-nilai tersebut akan membawa perubahan pola pikir dan budaya kerja yang akan berdampak pada percepatan reformasi birokrasi. Selain budaya kerja, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga menerbitkan Nomor 18 Tahun 2016 tentang Kode Etik Pegawai di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai.

Lebih jauh lagi, hal tersebut diharapkan dapat membawa perubahan pola pikir dan budaya kerja dan dapat dijalankan dalam

kehidupan organisasi sebagaimana yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Selain Budaya Kerja dan Kode Etik Pegawai, Program Manajemen Perubahan telah menyusun rencana kerja yakni mengoptimalkan peran Agen Perubahan di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Agen Perubahan tersebut ialah adalah agen perubahan yang telah lolos seleksi Tingkat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan ditetapkan dalam keputusan Menteri Desa Nomor 85 Tahun 2021 tentang Penetapan Agen Perubahan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2021.

Agen Perubahan diharapkan dapat berperan lebih dari seorang anggota organisasi, mampu berpartisipasi aktif, positif, dan mendedikasikan dirinya kedalam pembangunan organisasi dengan seluruh kemampuannya sebagai penggerak pola pikir dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, dapat menjadi garda terdepan dalam inisiasi pelaksanaan RB baik di Unit Kerjanya maupun di Tingkat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

b. Permasalahan

Langkah-langkah pelaksanaan RB di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah dilakukan tetapi masih perlu dilakukan peningkatan atau optimalisasi. Meningkatkan peran pemimpin sebagai role model yang menetapkan arah kebijakan dan strategi yang jelas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yang dapat mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Selain itu, perlu adanya *monitoring* terhadap rencana aksi agen perubahan di level Pusat maupun di unit kerja oleh pimpinan maupun Tim RBI secara berkala dan dilakukan optimalisasi peran agen perubahan dalam menciptakan budaya kinerja yang cepat, adaptif, dan dinamis. Di samping itu, perubahan yang ingin diwujudkan oleh agen

perubahan agar disesuaikan dengan karakter layanan utama di masing-masing unit kerja.

2. Deregulasi Kebijakan

a. Kondisi

Peraturan perundang-undangan yang harmonis dan terdokumentasi secara baik menjadi salah satu simbol keberhasilan Reformasi Birokrasi. Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Upaya yang dilakukan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam melaksanakan deregulasi kebijakan melalui penataan peraturan perundang-undangan melalui harmonisasi dan Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan.

1) Harmonisasi

(a) Pemetaan peraturan secara komprehensif melalui langkah-langkah:

- i. Menginventarisir peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang masih berlaku dan mendata rencana kebutuhan pembentukan peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- ii. Mengidentifikasi peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang tidak harmonis/sinkron atau tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan nasional.
- iii. Mengidentifikasi kebutuhan pembentukan peraturan perundang-undangan lainnya.

(b) Harmonisasi dan sinkronisasi yang dilakukan melalui:

- i. Penelaahan peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang tidak harmonis/sinkron atau tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan lainnya.
- ii. Identifikasi kebutuhan pembentukan peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa,

pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi guna mengatasi adanya kekosongan hukum.

- (c) Legalisasi (regulasi dan deregulasi) yang dilakukan melalui:
 - i. Revisi peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang tidak harmonis/sinkron atau tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan baik internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi maupun perundang-undangan nasional.
 - ii. Pembentukan peraturan perundang-undangan internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang baru untuk mengatasi adanya kekosongan hukum.
- 2) Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan
- (a) Terbangunnya mekanisme penyusunan peraturan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang mensyaratkan adanya rapat koordinasi antar unit, naskah akademis, kajian, dan paraf koordinasi.
 - (b) Dalam pelaksanaan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah mensyaratkan dilakukannya kajian hukum oleh Biro yang menangani bidang peraturan perundang-undangan pada Kementerian terkait sebelum peraturan tersebut ditandatangani.
 - (c) Pada tahap penyusunan dan penetapan peraturan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Tata cara Pembentukan Peraturan Menteri di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan penyusunan Keputusan Menteri serta Keputusan Pimpinan Eselon I di lingkungan Kementerian Desa,

Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi melalui Peraturan Menteri Desa, pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2021 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagai bentuk peningkatan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan guna menciptakan keseragaman dan kualitas yang pasti, standar, dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

- (d) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi turut serta dalam integrasi Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN) melalui jdih.kemendesa.go.id dalam rangka menyediakan informasi hukum dengan cepat, tepat, dan efektif.
- (e) Membuat SOP/Slogan 111 Hari Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan SOP/Slogan 11 Hari Pembentukan Instrumen Hukum untuk Memberikan *Guidance* bagi unit kerja terkait.

Dalam rangka mengurangi tumpang tindih dan disharmonisasi Produk Hukum di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah dilakukan penataan peraturan perundang-undangan secara berkelanjutan. Kajian mengenai ada tidaknya tumpang-tindih aturan secara berkelanjutan. Kajian mengenai ada tidaknya tumpang-tindih aturan serta sosialisasi peraturan telah menjadi bagian dari pengelolaan peraturan perundang-undangan selama ini. Di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah ditetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi nomor 14 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Menteri di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk memastikan bahwa tidak adanya tumpang-tindih peraturan serta pengelolaan *database* peraturan perundang-undangan yang tersentralisasi.

Pada periode 2015-2019, peraturan yang telah berhasil diregulasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah

Tertinggal, dan Transmigrasi berjumlah 115 (seratus lima belas) peraturan Menteri. Pada tahun 2020 telah diundangkan sebanyak 24 (dua puluh empat) Peraturan Menteri dan sepanjang tahun 2021 telah diidentifikasi sebanyak 31 Peraturan Menteri dan diundangkan sebanyak 7 Peraturan Menteri. Selain itu selama periode 2015-2020, dari hasil penelaahan berhasil mengidentifikasi 12 (dua belas) peraturan yang tidak harmonis.

b. Permasalahan

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah melakukan penyusunan dan identifikasi terhadap berbagai kebijakan baik yang telah disusun maupun sedang dalam tahap penyusunan. Namun kebijakan tersebut belum sepenuhnya teridentifikasi, terpetakan, dan dievaluasi dengan baik dan berkala, sehingga masih perlu meningkatkan koordinasi dan harmonisasi dengan kebijakan lain khususnya dengan kebijakan yang dibuat oleh instansi terkait yang berkaitan meupun sektoral lainnya.

3. Penguatan dan Penataan Organisasi

a. Kondisi

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi hingga tahun 2018 telah melakukan evaluasi organisasi untuk menilai ketepatan fungsi, ukuran, dan proses organisasi. Evaluasi tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja, kondisi *existing*, tugas fungsi, dan dinamika perkembangan lingkungan strategis secara parsial dan hasil pemetaan bisnis proses pada Level 0 (L0), L1 dan L2.

Berdasarkan hasil evaluasi organisasi tersebut dan sesuai dengan arahan Presiden terkait penyederhanaan birokrasi maka Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menyusun Naskah Akademik Struktur Organisasi dan Tata Kerja baru yang telah disetujui oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan diterbitkannya Perpres Nomor 85 Tahun 2020.

Menindaklanjuti hal di atas, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah melakukan beberapa perbaikan dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi, salah satu yang dilakukan adalah Penyederhanaan Struktur Organisasi

dan Tata Kerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang sesuai dengan rencana strategis 2020-2024. Pada SOTK lama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi terdapat 9 Unit Kerja dan disederhanakan menjadi 8 Unit Kerja dan sebelumnya mempunyai 4 tingkatan organisasi (eselon) menjadi 2 tingkatan (eselon). Untuk pejabat yang sebelumnya Eselon III dan IV dialihfungsikan menjadi jabatan fungsional. Terkait pengalihan jabatan struktural ke fungsional sesuai dengan kriteria unit organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah di setujui oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2020 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Kelompok Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Sebagai tindak lanjut penyederhanaan struktur organisasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga telah merumuskan mekanisme hubungan kerja dan koordinasi antara Jabatan Pimpinan Tinggi dengan kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan dalam Surat Edaran Sekretaris Jenderal Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pola Hubungan Kerja Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

b. Permasalahan

Ada beberapa permasalahan di area penguatan organisasi, antara lain:

- 1) Kurangnya pemahaman para Pejabat yang mengalami pegalihfungsian dari Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional terkait tugas dan fungsi dan mekanisme kerja di lingkungan kerja sehingga mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja.

- 2) Proses penyederhanaan birokrasi yang terbatas waktu/cepat mengakibatkan perlu penyesuaian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk pencapaian target kinerja dan membutuhkan penyesuaian kembali terkait Dokumen Organisasi, Jabatan, hingga Kepegawaian.
- 3) Terdapat keluhan/masalah terkait ketidaksesuaian Jabatan Fungsional pada penempatan di unit kerja yang berakibat pada kesulitan dalam pemenuhan Angka Kredit.

4. Penataan Tata Laksana

a. Kondisi

Esensi area Penguatan Tata Laksana yaitu: [1] *Business process* sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah dan SOP sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan; [2] Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE; dan [3] Keterbukaan informasi publik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Menindaklanjuti hal tersebut, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menerbitkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2020 tentang Proses Bisnis Antar Unit Organisasi di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Namun, Proses Bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dipandang perlu untuk disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah. Oleh karena itu, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sedang menyusun Proses Bisnis yang akan disesuaikan dengan pedoman tersebut.

Proses Bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi disusun sesuai dengan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Organisasi, dimana proses bisnis tersebut dijabarkan melalui Peta Proses, Peta Subproses, Peta Relasi, dan Peta Lintas Fungsi sehingga dapat menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.

Hal penting lainnya dalam penguatan Tata Laksana adalah pembangunan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE). Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE). Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam menindaklanjuti peraturan tersebut dengan menerbitkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terintegrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Arsitektur SPBE Nasional akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional.

Berdasarkan kebijakan tersebut, seluruh K/L/D wajib menerapkan SPBE. Dengan melakukan penerapan SPBE yang terintegrasi, seluruh instansi baik pusat maupun daerah dapat memanfaatkan bagi-pakai data, aplikasi, dan infrastruktur SPBE sehingga dapat meminimalisir duplikasi pengembangan/pembangunan SPBE dan mengurangi pemborosan dalam pembelanjaan TIK. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pemerintah berbasis elektronik, peningkatan penerapan tatalaksana berbasis elektronik, dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Hal yang tak kalah penting dalam peningkatan Tata Laksana adalah Keterbukaan Informasi Publik. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah mewujudkan program tersebut dengan adanya Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pelayanan Informasi Publik dan Pengaduan Masyarakat di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Penerapan keterbukaan informasi publik di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi terwujud dengan adanya Aplikasi SIPEMANDU (Sistem Informasi Publik dan Penanganan Pengaduan Masyarakat Terpadu) Desa.

b. Permasalahan

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menindaklanjuti Langkah Strategis Penyederhanaan Birokrasi terkait Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, dan telah disusun proses bisnis namun perlu dilakukan penyesuaian dengan PermenPAN dan RB sehingga diharapkan kemendesa dapat menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Diharapkan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menyusun peta proses bisnis dengan memperhatikan bahwa peta proses bisnis yang disusun menggambarkan keterkaitan tata kerja antar unit kerja dalam mendukung kinerja yang akan dihasilkan dan memastikan struktur organisasi mempertimbangkan kinerja dan proses bisnis tersebut, sehingga tercipta struktur organisasi yang efektif dan efisien. Selanjutnya Peta Proses Bisnis dijabarkan ke dalam SOP yang akan menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berjalan efektif, efisien, dan terukur.

Selain hal di atas, Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat terlihat dari catatan hasil Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa aplikasi manajemen internal maupun pelayanan kepada masyarakat/stakeholder belum terintegrasi satu sama lain antara level kementerian dengan unit kerja.

5. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
a. Kondisi

Ada tujuh aspek yang menjadi fokus di Penataan Sistem Manajemen SDM yaitu: 1) Perencanaan Pegawai; 2) Penerimaan Pegawai; 3). Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi; 4). Promosi Jabatan dilakukan secara terbuka; 5). Penetapan Kinerja Individu; 6). Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku; dan 7) Pelaksanaan Evaluasi Jabatan.

Hal pertama yang perlu diperhatikan dalam penataan sistem manajemen SDM adalah perencanaan pegawai. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam melakukan percepatan reformasi birokrasi di bidang tersebut telah membuat rencana kebutuhan pegawai yang disusun berdasarkan proyeksi kebutuhan 5 tahun dalam bentuk dokumen *Man Power Planning* yang disusun berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Kebutuhan Kerja.

Selain hal tersebut, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam Penerimaan Pegawai telah dilakukan secara transparan, objektif, adil, akuntabel, dan bebas KKN yang dibuktikan dengan Pengumuman Penerimaan yang dapat dilihat di *website* resmi Kementerian dan setiap hasil tahapan Seleksi juga akan diumumkan melalui *website* sehingga masyarakat juga dapat memantau pelaksanaan tersebut.

Dalam perbaikan manajemen sumber daya manusia tentu tidak hanya sebatas merekrut pegawai-pegawai yang handal, namun pegawai tersebut juga perlu dikembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan berbasis kompetensi. Untuk itu, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan hal tersebut. Salah satunya adalah dengan melakukan penyusunan kamus kompetensi jabatan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Kamus Kompetensi Jabatan tersebut merupakan dasar dalam penyusunan

Standar Kompetensi Jabatan yang akan digunakan untuk melakukan *Assesment* dalam rangka pengembangan pegawai.

Selain hal di atas, perlu dilakukan apresiasi kepada pegawai melalui promosi, menyikapi hal tersebut Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi melakukan Promosi Jabatan Secara Terbuka yang dilakukan secara kompetitif dan objektif. Seluruh pegawai yang memenuhi Syarat diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti seleksi.

Selanjutnya, yang tidak bisa dilepaskan dalam Penataan Sistem Manajemen SDM adalah Penetapan Kinerja Individu. Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar dalam pemberian tunjangan, kesesuaian indikator kinerja individu dengan level di atasnya, dan hasil penilaian kinerja juga dijadikan landasan dalam pengembangan karir pegawai. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam memberikan tunjangan masih berdasarkan yang mencakup kinerja dan disiplin pegawai (kehadiran).

Terkait aspek Penegakan aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2016 tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Selain menerbitkan aturan tersebut, juga dilakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap pelaksanaan Penegakan aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku.

Hal yang juga menjadi perhatian adalah pelaksanaan evaluasi jabatan. Pada saat ini, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menyusun informasi faktor jabatan dan telah menetapkan kelas jabatan. Selain itu, belum optimalnya pemanfaatan database kepegawaian yang terintegrasi dengan SAPK BKN.

b. Permasalahan

Penguatan sistem manajemen SDM Di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi belum sepenuhnya optimal, hal ini disebabkan antara lain belum dilakukannya pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/suksesi serta penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau *Human Capital Development Plan (HCDP)* yang belum dilakukan secara menyeluruh. Selain itu, Indikator Kerja Individu sebagai turunan dari kinerja organisasi di atasnya belum dijabarkan dengan optimal dan belum sepenuhnya berorientasi pada hasil/*outcome*, sehingga pemberian *reward and punishment* bagi masing-masing pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada capaian kinerja.

6. Penguatan Akuntabilitas

a. Kondisi

Dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, keterlibatan pemimpin sangat diperlukan. Dalam hal tersebut, di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah ada keterlibatan pimpinan secara langsung dalam penyusunan rencana strategis tahun 2020-2024. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga telah menetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, dan Nomor 22 Tahun 2017 tentang Pedoman Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai pelaksanaan manajemen kinerja sektor publik. Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang akuntabel dan berkinerja tinggi.

b. Permasalahan

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pada tahun 2020 terdapat peningkatan SAKIP, namun tidak signifikan dapat dilihat dari komponen pengukuran dari bobot 25 baru mendapatkan nilai 13,16. Hal ini disebabkan dari komponen pengukuran, masih terdapat alat ukur kinerja yang belum ditetapkan. Dengan belum ditetapkannya alat ukur, maka perlu langkah-langkah percepatan penetapan alat ukur seperti indeks desa, indeks bumdes, dan lain-lain.

7. Penguatan Pengawasan

a. Kondisi

Dalam rangka percepatan reformasi birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, Inspektorat Jenderal bertanggungjawab dalam mengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada 8 area perubahan, khususnya pada area pengawasan. Pada area pengawasan ini terdapat beberapa elemen penting yang harus di kawal yakni: 1) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; 2) Pengaduan Masyarakat; 3) *Whistle Blowing System*; 4) Penanganan Benturan Kepentingan; 5) Pelaksanaan Gratifikasi; 6) Pembangunan Zona Integritas; 7) Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi perlu meningkatkan pengendalian dalam rangka tercapainya tujuan organisasi sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Selanjutnya keterbukaan informasi publik perlu dikelola, dilayani, dan terbuka bagi masyarakat. Pengaduan masyarakat merupakan salah satu bentuk peran serta masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan publik yang perlu mendapatkan tanggapan dengan cepat, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan. APIP berperan aktif dalam melakukan pemantauan terkait pengaduan masyarakat yang ada sesuai yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pelayanan Informasi Publik dan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme, APIP mempunyai peran yang signifikan untuk meminimalisir adanya kolusi, korupsi, dan nepotisme tersebut. Untuk memudahkan pegawai dan/atau masyarakat dalam menyampaikan pengaduan mengenai indikasi adanya pelanggaran di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, maka telah tersedia sarana pengaduan melalui *Whistle Blowing System* (WBS) yang terkoneksi dengan sistem yang ada di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sarana ini untuk mengedepankan pengaduan-pengaduan yang dapat diselesaikan oleh pihak internal terlebih dahulu sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Sebagai bentuk komitmen dalam menerapkan *good governance* secara amanah, transparan, dan akuntabel APIP mengawal dan mendampingi seluruh unit kerja dalam menangani adanya benturan kepentingan yang dapat mengganggu kinerja organisasi. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2016 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Dalam rangka pencegahan tindak pidana korupsi melalui gratifikasi, APIP telah melakukan inisiasi regulasi pencegahan gratifikasi melalui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi No 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi. Agar semua pegawai mengetahui dan memahami tentang gratifikasi maka telah dilakukan koordinasi diantaranya dengan sosialisai dan *Public Campaign*.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menyadari pentingnya pelaksanaan sikap yang tegas terhadap penanganan gratifikasi yang melibatkan seluruh pegawai, meskipun dalam pelaksanaan kegiatannya gratifikasi merupakan hal yang sulit dihindari. Hal ini penting untuk diinternalisasi secara berkelanjutan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagai suatu proses bagi pegawai untuk mempunyai harkat, martabat, serta citra yang tinggi dalam hubungan kerja dengan mitra.

Terkait pembangunan Zona Integritas, peran APIP sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah, telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Peran APIP dalam mendorong unit kerja dalam membangun Zona Integritas sangatlah penting karena Zona Integritas merupakan miniatur dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dimana APIP bertanggung jawab secara holistik dan integratif dalam Pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dan APIP juga APIP bertanggungjawab sebagai Tim Penilai Internal dalam Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

b. Permasalahan

Peran APIP dalam penguatan pengawasan telah berjalan dengan baik dimana APIP berperan sentral guna menjamin terlaksananya Reformasi Birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mengingat APIP berperan sebagai katalisator dan *quality assurance*, namun masih ada beberapa hal penting yang perlu ditingkatkan untuk mendorong unit kerja agar mampu mengidentifikasi dan melakukan pengendalian secara internal sebagaimana fungsi *three line of defence*. Pada area pengawasan ini terdapat beberapa elemen penting yang harus dikawal yakni: 1) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; 2) Pengaduan Masyarakat; 3) *Whistle Blowing System*; 4) Penanganan Benturan Kepentingan; 5) Pelaksanaan Gratifikasi; 6) Pembangunan Zona Integritas; 7) Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

Dalam pembangunan Zona Integritas, seluruh unit kerja telah melakukan pembangunan Zona Integritas namun masih terdapat unit kerja yang belum siap untuk diusulkan menjadi unit kerja WBK/WBBM sehingga perlu dukungan pimpinan untuk menunjang unit kerja dalam pembangunan Zona Integritas agar dapat meraih predikat WBK/WBBM.

Terkait peningkatan kapabilitas APIP perlu dilakukan pelatihan-pelatihan atau bimbingan teknis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi pengawasan yang terencana dan terjadwal dengan baik.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

a. Kondisi

Menindaklanjuti amanat dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 2019 tentang Pelayanan Publik, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menerbitkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pelayanan dan Informasi Publik dan Pengaduan Masyarakat di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mendorong partisipasi masyarakat dalam perbaikan

penyelenggara pelayanan publik melalui Sistem Informasi dan Penanganan Pengaduan Masyarakat Terpadu (SIPEMANDU DESA) yang diperkenalkan sejak Tahun 2019 dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, penyelenggaraan pelayanan publik berasaskan (a) kepentingan umum, (b) kepastian hukum, (c) kesamaan hak, (d) keseimbangan hak dan kewajiban, (e) keprofesionalan, (f) partisipatif, (g) persamaan perlakuan/tidak diskriminatif, (h) keterbukaan, (i) akuntabilitas, (j) fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, (k) ketepatan waktu, dan (l) kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan.

Menindaklanjuti hal tersebut, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menerbitkan beberapa peraturan terkait beberapa layanan publik kementerian, di antaranya:

- 1) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- 2) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pelayanan dan Informasi Publik dan Pengaduan Masyarakat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- 3) Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 109 Tahun 2019 tentang Mekanisme Pengaduan.
- 4) Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 268 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan dan Pengenaan Sanksi bagi Pegawai Pelaksana Pelayanan Publik dan Pemberian Kompensasi bagi Penerima Pelayanan Publik di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- 5) *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Maklumat Pelayanan.

Standard Operating Procedure (SOP) dan Maklumat Pelayanan tersebut dapat diakses melalui *website* pelayanan. Selain publikasi standar pelayanan, Budaya Pelayanan Prima juga dilaksanakan

melalui layanan terpadu melalui sistem aplikasi SIPEMANDU DESA melalui <https://sipemandu.kemendesa.go.id> (Sistem Informasi Publik dan Penanganan Pengaduan Masyarakat Terpadu) yang merupakan sarana pengaduan masyarakat dan permintaan informasi yang terdiri dari 9 kanal, yaitu Call Center, Website PPID (ppid.kemendesa.go.id), kunjungan langsung di Ruang PPID, Whatsapp, sms center, facebook, twitter, website LAPOR! (lapor.go.id) yang terintegrasi pada website SIPEMANDU DESA.

SIPEMANDU DESA merupakan Layanan Responsif, dimana masyarakat dapat melakukan permohonan informasi dan pengaduan melalui sembilan kanal yang tersedia untuk kemudian direspon oleh pemberi layanan sesuai dengan SOP. Selain Layanan Responsif, terdapat pula Layanan Proaktif melalui SAPA DESA, dimana Tim SAPA DESA yang terdiri dari 35 personil admin dimana setiap hari menghubungi para kepala desa dan para perangkat desa dengan berbasis zonasi yang terdiri dari 74.961 desa, 415 kabupaten, 34 Provinsi guna menyapa desa-desa melalui sharing informasi/program/cuaca/iklim serta mendeteksi jika nantinya terdapat permasalahan, yang kemudian didiskusikan untuk mendapatkan solusi yang tepat.

Selain SIPEMANDU DESA, terdapat pula layanan publik berbasis aplikasi di antaranya Pelayanan Informasi dan Perizinan Investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (PIPIDDT) melalui <https://e-ipt.kemendesa.go.id> dan SIPUKAT melalui <https://sipukat.kemendesa.go.id> (Sistem Informasi Peta Terpadu Kawasan Transmigrasi). Selain itu, terdapat pula peningkatan *networking* antara Kementerian Desa, Pembanguann Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan Perpustakaan Nasional melalui integrasi sistem e-perpustakaan pada One Search dan i-pusnas.

Kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dalam rangka mencegah penyebaran virus COVID-19 berpotensi menghambat pelaksanaan pelayanan publik, namun Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berinovasi untuk tetap menjamin pelaksanaan layanan di antaranya dengan memaksimalkan sarana media sosial seperti youtube, facebook, instagram, twitter, tiktok, *website* dan mengoptimalkan layanan melalui aplikasi dan layanan online.

Beberapa layanan online di antaranya Rabu Pintar Virtual yang merupakan inovasi layanan perpustakaan yang meliputi Bedah Buku Virtual, Bedah Film Virtual, *Sharing Knowledge Virtual*, dan Webinar melalui *Zoom Meeting*, yang nantinya diharapkan setelah pandemi usai bisa dilaksanakan Rabu Pintar secara tatap muka (luring). Inovasi selama masa pandemi COVID-19 lainnya adalah Layanan Tanpa Batas Ruang dan Waktu di area-area substansi dan *ceremonial*, seperti penandatanganan MoU secara virtual, pendistribusian e-Newsletter/e-Nawala secara elektronik (*paperless*).

Inovasi Layanan Tanpa Batas Ruang dan Waktu lainnya yaitu *Book Review* setiap minggu, yang merupakan ulasan singkat buku berdasarkan tafsiran, konten, gaya, untuk memberikan informasi singkat kepada pembaca. *Book review* dapat dilihat pada Instagram @perpustakaan_kemendespdtt. Inovasi Layanan Tanpa Batas Ruang dan Waktu selanjutnya adalah Akademi Desa yang memiliki 3 menu, yaitu Ngopi (Ngobrol Pintar), Kuliah *Online*, dan Anjangsana Desa. Program Akademi Desa adalah layanan yang bertujuan untuk menguatkan literasi di masyarakat dengan menghadirkan narasumber dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam hal ini Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama sesuai dengan kewenangan substansinya. Layanan-Layanan Tanpa Batas Ruang dan Waktu tersebut dapat diakses kapanpun dan dimanapun melalui berbagai kanal media sosial dan youtube. Inovasi selama masa Pandemi COVID-19 juga dilaksanakan melalui pengalihan pengisian/penulisan manual menjadi QR-Code. Digitalisasi layanan tersebut diantaranya QR-Code *Guest Form*/Buku Tamu, QR-Code Formulir Registrasi Layanan PPID, dan QR-Code Survei Kepuasan Pelayanan Publik.

Budaya pelayanan prima juga didukung dengan berbagai pengembangan kapasitas bagi pelaksana pelayanan publik. Kebijakan reward dan punishment juga diterapkan sesuai dengan Kepsekjen Nomor 268 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan dan Pengenaan Sanksi bagi Pegawai Pelaksana Pelayanan Publik dan Pemberian Kompensasi bagi Penerima Pelayanan Publik. Pelayanan Kementerian juga terus menerus ditingkatkan melalui *feedback* serta kritik dan saran masyarakat

yang disampaikan melalui Survei Kepuasan Pelayanan Publik yang telah rutin dilakukan. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga terus meningkatkan layanan yang berpihak pada masyarakat difabel di antaranya penyelenggaraan pengembangan kapasitas yang meningkatkan peran serta difabel, penggunaan juru bahasa isyarat pada beberapa layanan, dan penyediaan dukungan fasilitas untuk pengguna kursi roda.

Beberapa pelayanan publik Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah mendapatkan apresiasi dan penghargaan, di antaranya Layanan Pengaduan Masyarakat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mendapatkan penghargaan TOP 10 Instansi Pemerintah Penyelenggara Pengaduan Pelayanan Publik sebagai Pengelola dengan Pendorong Perubahan terbaik Tahun 2019 dari Kementerian PAN dan RB. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga menjadi salah satu dari 4 Mitra Utama dalam penanganan pengaduan (SP4N LAPOR) oleh KemenpanRB. SIMPEMANDU DESA juga telah direplikasi oleh Ombudsman RI. Selain layanan pengaduan, Keterbukaan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga telah mendapatkan Anugerah Keterbukaan Informasi Badan Publik kategori Kementerian sebagai Badan Publik "Informatif" dari Komisi Informasi Pusat selama tiga tahun berturut-turut, yaitu pada Tahun 2019, Tahun 2020 dengan nilai 93.83, dan Tahun 2021 dengan nilai 97.40.

b. Permasalahan

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi terus menerus memberikan layanan publik yang prima melalui Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional. Namun, saat ini pegawai pemberi layanan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi didominasi oleh tenaga non PNS. Beberapa pegawai pemberi layanan yang berstatus PNS pun tidak didukung dengan background Pendidikan yang terkait dengan bidang pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan adanya penempatan PNS dengan background pendidikan yang sesuai dengan bidang

pelayanan publik, seperti Ilmu Komunikasi, Jurnalistik, Hubungan Internasional, serta Manajemen Informasi dan Dokumen, untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

D. Tantangan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi telah menjadi prioritas nasional sejak dikeluarkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada tahun 2010. Periode 2020-2024 merupakan periode ke tiga dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, secara umum tentu masih menghadapi banyak tantangan baik dari internal maupun dari eksternal. Adapun tantangan yang dihadapi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam dinamika pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah:

1. Intervensi Politik

Tantangan terbesar dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah tidak dapat lepas dari lingkungan politik. Peranan intervensi politik dari para pejabat *political appointee* kedalam birokrasi sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program reformasi birokrasi. Namun yang menjadi persoalan adalah agenda-agenda Reformasi Birokrasi terhambat kerana pemimpin instansi tidak memiliki komitmen untuk mendukung Reformasi Birokrasi kerana birokrasi diposisikan untuk mengamankan kepentingan politik. Hal tersebut membuat birokrasi menjadi tidak netral yang dapat meningkatkan hal korupsi kebijakan, misalokasi anggaran yang tidak tepat, hingga pelayanan diskriminatif.

2. Inkapabilitas ASN dan Mentalitas Silo

Sikap resistensi dan ketidakpahaman esensi Reformasi Birokrasi pegawai ASN di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ASN dapat menghambat pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Hal tersebut diperburuk dengan mentalitas silo yang menjadi penghadang upaya sinergitas agenda-agenda Reformasi Birokrasi dan membentuk persepsi bahwa Reformasi Birokrasi hanyalah menjadi satu tugas dari sebagian yang ditugaskan atau hanya menjadi sesuatu yang bersifat administratif.

3. Pembelajaran

Peran Kepemimpinan. Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian/lembaga/pemerintah daerah tidak terlepas dari komitmen Menteri/Pimpinan Lembaga dan Kepala Daerah. Beberapa instansi yang memperlihatkan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Menteri/Pimpinan Lembaga dan Kepala Daerah tersebut memimpin langsung pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan menjamin netralitas birokrasi.

Program yang fokus dan terarah. Beberapa Kementerian/lembaga/pemerintah daerah telah berhasil memaksimalkan kinerja organisasi melalui penyusunan program yang fokus dan terarah dengan dukungan keuangan yang memadai. Beberapa program-program rutin dan berskala kecil disusun ulang dan dikembangkan menjadi sebuah program baru yang lebih besar. Kompleksitas program baru yang lebih besar tersebut menuntut kolaborasi, integrasi dan koordinasi yang lebih intens diantara unit kerja. Momentum ini dapat dimanfaatkan untuk merubah budaya dan mindset aparatur sipil negara agar lebih inovatif dan kolaborasi. Hasilnya, program yang dibuat lebih menysasar pada kebutuhan masyarakat dengan dampak yang lebih terasa dan terjadinya perubahan budaya organisasi dan *mindset* ASN.

Memahami Kompleksitas dan Kesenjangan Kompetensi untuk Melaksanakan Reformasi Birokrasi. Sangat penting untuk memahami kompleksitas Reformasi Birokrasi dan kesenjangan kompetensi aparatur sipil negara untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Hal ini dibutuhkan agar kebijakan dan program Reformasi Birokrasi yang dibuat sesuai dengan konteks dan kondisi di tiap-tiap instansi. Kegagalan memahami kompleksitas dan kesenjangan kompetensi untuk melaksanakan reformasi akan menggiring upaya Reformasi Birokrasi pada kondisi yang frustrasi dan stagnan karena target yang ditetapkan terlalu tinggi dibandingkan kemampuan organisasi dan personil merespon perubahan. Namun perlu diperhatikan bahwa target keberhasilan Reformasi Birokrasi tidak juga boleh terlalu rendah agar perubahan yang diharapkan dapat dirasakan.

BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

A. Lingkungan Reformasi Birokrasi

Lingkungan RB dalam *Road Map* ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program RB, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi; penegakan dan kepastian hukum; administrasi dan kelembagaan; budaya birokrasi; serta globalisasi dan transformasi digital.

1. Politisasi dan Kooptasi Birokrasi

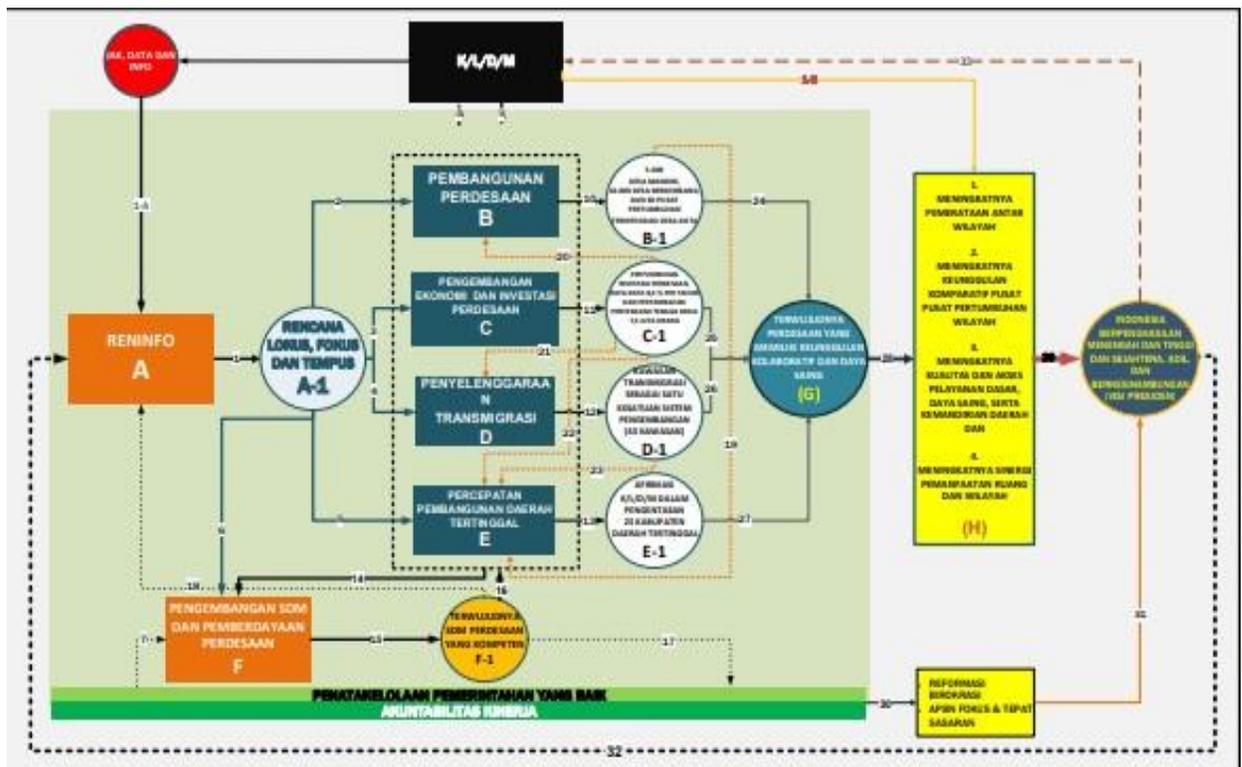
Birokrasi adalah entitas yang dinilai mustahil netral dari ranah politik. Pandangan ini secara empirik bisa jadi benar, namun demokrasi secara inheren memiliki pertahanan diri agar tidak membuka gerbang pada ketidaknetralan birokrasi yang sangat perlu diaktualisasikan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Dalam sejarahnya, keterkaitan antara politik dan birokrasi tidak bisa dipisahkan. Semangat reformasi yang mencakup semua aspek tata kelola pemerintahan mengarah pada tumbuhnya netralitas birokrasi sebagai langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompeten. Adanya politisasi dan kooptasi politik terhadap birokrasi, mengakibatkan birokrasi menjadi tidak profesional, tidak netral, berkinerja rendah dan rentan terhadap korupsi, kolusi dan nepotisme ketika tidak diiringi sistem integritas organisasi yang belum terbangun, pengawasan intern pemerintah yang masih *incapable* dan *immature*, serta etika publik yang belum terpelihara.

2. Penegakan dan Kepastian Hukum

Pendekatan mengenai keadilan dan kepastian hukum dalam praktik penegakan hukum masih akan terus berlangsung dan berputar di pusaran yang sama. Dalam tubuh birokrasi, kita bukan hanya bicara soal keadilan namun juga kesetaraan hukum (*law equality*). Pendekatan koersif melalui penegakan hukum, sangat diperlukan dalam penerapan RB di Kementerian Desa, Pengembangan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sehingga sistem pemberian *reward* dan *punishment* dapat berlaku bagi *stakeholders* tanpa terkecuali. Maka, pemberian penghargaan dan sanksi tersebut perlu dituangkan dalam regulasi dan kebijakan yang jelas dan tegas.

3. Administrasi dan Kelembagaan

Aspek administrasi dan kelembagaan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dapat dilihat dalam beberapa prinsip dasar, yaitu aspek struktur organisasi, proses bisnis, sumber daya manusia dan relasi antara institusi dan masyarakat sebagai penerima manfaat. Maka, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berupaya melakukan penataan kelembagaan dalam rangka mendukung penyederhanaan birokrasi melalui *link and match* antara restrukturisasi organisasi dengan analisis proses bisnis yang berbasis digital dan teknologi informasi.



Gambar 3.1 Proses Bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

4. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi adalah sebuah sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasi kedalam pikiran dimana kemudian diaktualisasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh anggota organisasi (birokrasi). Setiap aspek dalam kehidupan organisasi birokrasi selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat. Untuk menciptakan budaya birokrasi yang kuat di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, perlu diperhatikan faktor

berikut: [1] *Difusi culture values* secara efektif sehingga anggota organisasi mengetahui nilai yang terkandung dalam organisasi; [2] Level komitmen anggota organisasi terhadap esensi nilai-nilai yang ada (*core values*); dan [3] Perubahan budaya organisasi.

5. Globalisasi dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Bicara tentang globalisasi tidak terlepas dari *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang diprakarsai oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sebagai sebuah program kerkelanjutan yang merumuskan 17 tujuan pembangunan menuju kondisi global yang lebih baik pada tahun 2030. Dengan pemahaman dan pengetahuan yang baik terhadap SDGs tersebut, diharapkan ASN di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dapat berperan lebih besar dalam organisasi sekaligus mampu mengembangkan pikiran kreatif dan inovatif (*breakthrough thinking*) untuk menciptakan perubahan-perubahan bagi birokrasi. Fokus pembangunan berkelanjutan yang diemban oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ada tiga, yaitu: pembangunan serta pemberdayaan masyarakat desa dan kawasan perdesaan; percepatan pembangunan daerah tertinggal; dan pembangunan ketransmigrasian.

6. Revolusi Industri 4.0

Perkembangan *Revolution of Industry* 4.0 sebagai era pergerakan teknologi digital mengubah cara manusia beraktivitas dalam skala, ruang lingkup kompleksitas, dan transformasi dari pengalaman sebelumnya. Dikenal juga sebagai era dirupsi yang menciptakan dinamika dan sejumlah tantangan baru yang unik bagi pemerintahan di seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia dengan strategi *Making Indonesia* 4.0 yang dirancang oleh Kementerian Perindustrian RI. Seiring dengan perkembangan teknologi, cara kerja pemerintah dan pola hubungan atau interaksi pemerintah dengan masyarakat juga mengalami perubahan mendasar. Sejumlah tanda bergulirnya Revolusi Industri 4.0 dalam tubuh birokrasi antara lain: pemanfaatan teknologi mobile internet, benda-benda dalam jaringan, komputasi awan (*cloud*), kecerdasan buatan (AI), maha data (*big data*), mesin pintar, dan *Internet of Things* (IoT) yang sangat mendukung organisasi untuk memberikan layanan mandiri, layanan bergerak, dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas bagi

masyarakat. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentunya juga mempersiapkan ASN untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan transparan dalam rangka mengantisipasi proses globalisasi dan demokratisasi di era transformasi digital.

B. Isu-Isu Strategis Reformasi Birokrasi

Isu strategis Reformasi Birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, arahan utama Presiden RI, dan transformasi digital. Hal tersebut sejalan dengan tujuan organisasi yang termuat dalam sasaran strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024.

1. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan Birokrasi

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia. Untuk mencapai hal tersebut maka penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi merupakan Langkah awal dalam transformasi kelembagaan pemerintah yang selanjutnya diikuti dengan penetapan tatalaksana dan koordinasi lintas bidang menuju terwujudnya Smart Institution. Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut pidato Presiden pada sidang paripurna MPR RI pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktur dibawah dua level tersebut menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi tersebut sudah dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara, yang salah satunya mengamanatkan agar struktur organisasi kementerian mengutamakan kelompok jabatan fungsional.

2. Program Pemindahan Ibu Kota Negara

Dalam rangka menciptakan pemerataan pembangunan dan pengelolaan pemerintahan yang lebih baik Presiden telah mengumumkan pemindahan Ibu Kota Negara dari DKI Jakarta ke sebagian wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi Kalimantan Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu disiapkan rencana yang terintegrasi antara pemindahan Ibu Kota Negara dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, meliputi transformasi kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, sistem dan prosedur kerja ASN, akuntabilitas dan pengawasan atas kinerja ASN serta pelayanan publik. Sebagai langkah awal perlu disusun undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya sebagai dasar persiapan, pembangunan dan pemindahan Ibu Kota Negara yang baru.

3. Arahan Utama Presiden Republik Indonesia

Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.



Gambar 3.2 Lima Arahan Presiden

Peran Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan kelima arahan utama presiden tentang pembangunan nasional di atas adalah memastikan setiap program/kegiatan dilakukan dalam rangka mengakselerasi pencapaian kelima sasaran tersebut.

Dalam hal pembangunan SDM, Reformasi Birokrasi perlu mendorong setiap ASN agar memiliki keterampilan dan kompetensi spesifik yang dapat membantu birokrasi menghadapi era digital dan industri 4.0.

Dalam hal pembangunan infrastruktur, Reformasi Birokrasi berperan untuk memastikan penggunaan anggaran dilakukan secara efektif, efisien, dan bebas dari segala penyimpangan. Salah satu perwujudannya adalah dengan meningkatkan pengawasan pada proyek-proyek strategis nasional.

Dalam hal penyederhanaan regulasi, Reformasi Birokrasi mengupayakan terbentuknya regulasi yang ideal di mana kuantitas regulasi perlu disederhanakan, namun tetap membawa dampak yang lebih baik, salah satunya adalah dengan mempercepat penyusunan Omnibus Law. Selain itu penyederhanaan regulasi perlu untuk dilakukan seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka menciptakan kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, serta meningkatkan efektivitas berbagai program pemerintah yang memerlukan kolaborasi lintas instansi.

Dalam hal penyederhanaan birokrasi, Reformasi Birokrasi perlu dilakukan dengan memangkas berbagai prosedur dan jenjang yang panjang dan berbelit. Salah satunya dengan melakukan penyederhanaan struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan untuk menciptakan kemudahan berusaha serta menekan berbagai biaya yang mengakibatkan ekonomi biaya tinggi.

Dalam hal transformasi ekonomi, Reformasi Birokrasi perlu mengarahkan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk memastikan setiap program dan kegiatannya dirancang untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan memangkas berbagai biaya birokrasi yang menyebabkan efisiensi dan pemborosan.

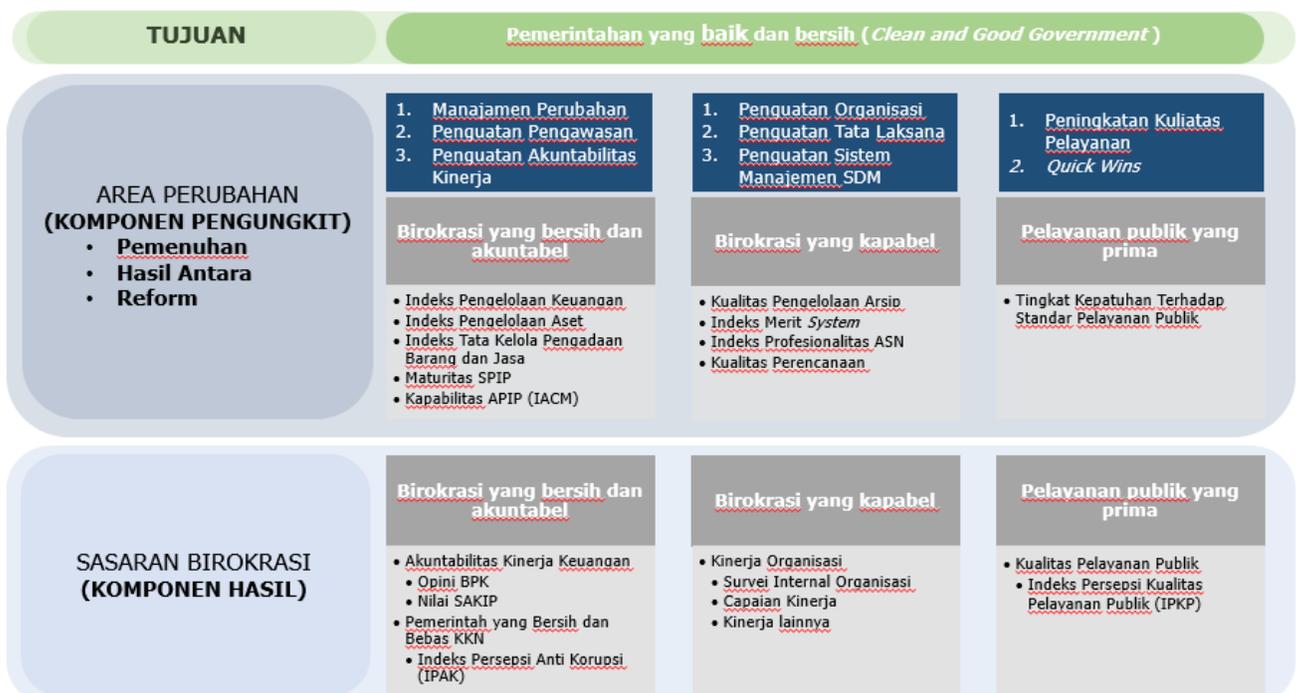
4. Transformasi Digital

Pesatnya perkembangan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi digital. Tantangan global menuntut para eksekutif untuk cakap dan respon dalam menjalankan proses-proses pelayanan pemerintahan berbasis digital atau elektronik. Isu ini menjadi penting untuk direspon dalam merumuskan langkah strategis untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia di tahun 2025. Dalam hal ini, Kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus melakukan transformasi digital melalui pelaksanaan tata kelola SPBE yang terpadu dalam rangka mendukung transformasi proses bisnis pemerintahan untuk mewujudkan layanan mandiri, layanan bergerak dan layanan cerdas yang fleksibel dan tanpa batas.

BAB IV
SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
2020 – 2024

A. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 menyebutkan bahwa tujuan pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih (*Clean and Good Government*). Dan terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel, Birokrasi yang Kapabel, dan Pelayanan Publik yang Prima. Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi tersebut merupakan penjabaran dari pencapaian tujuan dan berbagai indikatornya. Selain itu penetapan ketiga sasaran di atas juga mempertimbangkan keberlanjutan dari sasaran Reformasi Birokrasi periode sebelumnya dengan memperhatikan lingkungan strategis pemerintah. Keterkaitan tujuan, sasaran, dan area perubahan pelaksanaan reformasi birokrasi disajikan pada Gambar 4.1. Sedangkan rincian dari indikator sasaran Refromasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020 – 2024 beserta *baseline* tahun 2020 dan target pada tahun 2024 disajikan pada Tabel 4.1.



Gambar 4.1 Tujuan, Sasaran, dan Area Perubahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 - 2024

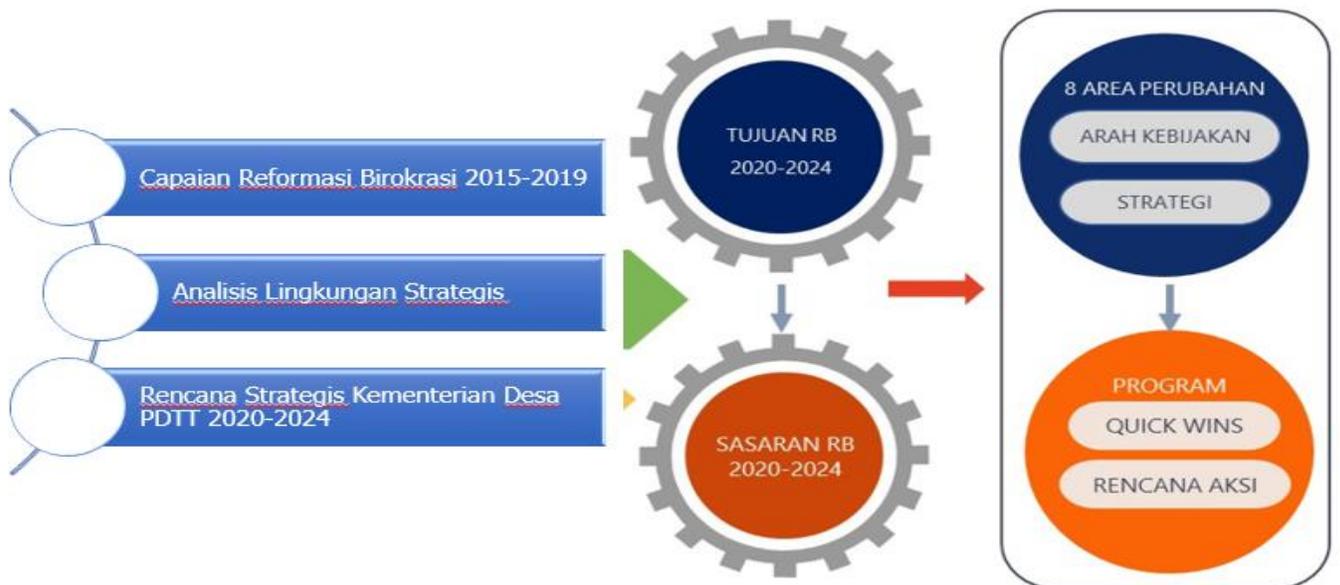
Tabel 4.1 Sasaran dan Target Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2024

KOMPONEN PENILAIAN		Bobot	Nilai Tahun 2020	Target Nilai 2024
A. KOMPONEN PENGUNGKIT				
1. Pemenuhan		20,00	14,98	20,00
2. Hasil Antara		10,00	6,11	10,00
Sasaran	Indikator	Indeks/ Skala	Nilai Tahun 2020	Target Nilai 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0 - 100	30 (Kurang)	100
	Tingkat Maturitas SPIP	Skala 5	Level 2 (Berkembang)	Level 3
	Tingkat Kapabilitas APIP	Skala 5	Level 2 (Infrastrukture)	Level 5
Birokrasi yang kapabel	Kualitas Pengelolaan Arsip	0 - 100	92,53 (Sangat Memuaskan)	100
	Kualitas Pengelolaan Keuangan	0 - 100	91,11 (Baik)	100
	Sistem Merit	0 - 400	262,5 (Baik)	400
	Profesionalitas ASN	0 - 100	68,5 (Rendah)	100
3. Reform		30,00	19,55	30,00
B. KOMPONEN HASIL				
Sasaran	Indikator	Indeks/ Skala	Nilai Tahun 2020	Target Nilai 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Akuntabilitas dan Kinerja dan Keuangan		7,43	10
	Opini BPK (WTP/WTP-DPP/WDP/TMP/TW/Tidak Ada Laporan)		WTP	WTP
	Nilai Sakip	0 - 100	63,30	100
	Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN		9,03	10
	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	Skala 0 - 4	3,61	4

Sasaran	Indikator	Indeks/ Skala	Nilai Tahun 2020	Target Nilai 2024
Birokrasi yang kapabel	Kinerja Organisasi		7,10	10
	Capaian Kinerja	100%	70%	100%
	Kinerja Lainnya	A/B/C	B	A
	Survei Internal Organisasi	Skala 0 - 5	3,50	5
Pelayanan Publik yang Prima	Kualitas Pelayanan Publik		8,60	10
	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	Skala 0 - 4	3,50	4
TOTAL			32,16	40

B. Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 tercapai, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi ditetapkan dengan mempertimbangkan beberapa hal yakni Strategi ditetapkan pada setiap area perubahan dengan mempertimbangkan isu strategis, rencana strategis serta capaian Reformasi Birokrasi 2015-2019 dan prioritas perubahan yang diharapkan akan meningkatkan nilai indeks Reformasi Birokrasi Kementerian.



Gambar 4.2 Keterkaitan antara Tujuan, Sasaran, dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020 – 2024

Tabel 4.2. Arah Kebijakan dan Strategi Manajemen Perubahan

P1 MANAJEMEN PERUBAHAN	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Peningkatan konsistensi keterlibatan pimpinan dan seluruh pegawai dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk Tim Reformasi Birokrasi yang melaksanakan fungsinya secara lengkap, efektif dan efisien; 2. Menyusun Road Map Reformasi Birokrasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan; 3. Melakukan pemantauan dan evaluasi Reformasi Birokrasi.
2. Pengubahan pola pikir dan budaya kerja dalam merespon perkembangan zaman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk Agen Perubahan; 2. Implementasi budaya kerja APIK di seluruh unit kerja di Kementerian.
3. Pengembangan budaya perubahan yang semakin melekat di lingkup Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementasi Rencana Aksi Agen Perubahan; 2. Pemantauan dan Evaluasi Rencana Aksi Agen Perubahan.

Tabel 4.3 Arah Kebijakan dan Strategi Deregulasi Kebijakan

P2 DEREGULASI KEBIJAKAN	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Penurunan tumpang tindih dan disharmoni peraturan dan perundang-undangan.	1. Melaksanakan identifikasi, analisis dan pemetaan serta melakukan revisi atas peraturan, perundang-undangan serta kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus.
2. Peningkatan efektivitas pengelolaan peraturan dan perundang-undangan.	2. Mewujudkan dan mengembangkan sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

Tabel 4.4 Arah Kebijakan dan Strategi Penataan Organisasi/Kelembagaan

P3 ORGANISASI/KELEMBAGAAN	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Penurunan tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	1. Melaksanakan evaluasi kelembagaan secara menyeluruh guna mengukur efektivitas dan efisiensinya; 2. Menyusun Analisis Jabatan, Analisa Beban Kerja, dan Evaluasi Jabatan.
2. Peningkatan kapasitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.	1. Melaksanakan pelatihan/bimtek/workshop/seminar terkait organisasi dan kelembagaan.
3. Penciptaan desain organisasi yang mendukung kinerja.	1. Melaksanakan evaluasi kelembagaan secara menyeluruh guna mengukur efektivitas dan efisiensinya.

Tabel 4.5 Arah Kebijakan dan Strategi Penataan Tatalaksana

P4 PENATAAN TATA LAKSANA	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan manajemen pemerintahan;	1. Membangun arsitektur SPBE dan Peta Rencana SPBE; 2. Melaksanakan SPBE yang menitik beratkan pada fungsi-fungsi manajemen internal serta Pelayanan Publik.
2. Pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur dan aplikasi secara menyeluruh dan nasional.	1. Mereviu dan mengembangkan Proses Bisnis serta Prosedur Operasional Tetap; 2. Merumuskan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik disertai dengan <i>monitoring</i> dan evaluasinya.

Tabel 4.6 Arah Kebijakan dan Strategi Penataan
Sistem Manajemen SDM Aparatur

P5 PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Peningkatan Pengelolaan Sistem Informasi SDM aparatur;	1. Mereviu dan mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian; 2. Digitalisasi Data Informasi Kepegawaian.
2. Peningkatan disiplin SDM aparatur.	1. Menegakkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku ASN; 2. Menerapkan Peraturan terkait disiplin pegawai.
3. Peningkatan efektivitas manajemen SDM aparatur.	1. Merencanakan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan lembaga dan tantangan; 2. Mengembangkan ASN berbasis kompetensi; 3. Melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan; 4. Penempatan ASN berdasarkan Analisis Jabatan; 5. Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan/diklat/ bimtek/workshop.
4. Peningkatan profesionalisme SDM aparatur.	1. Melaksanakan pemrosesan penerimaan pegawai yang transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN; 2. Melakukan promosi jabatan secara terbuka.

Tabel 4.7 Arah Kebijakan dan Strategi Penguatan Akuntabilitas Kinerja

P6 Penguatan Akuntabilitas Kinerja	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Perencanaan terintegrasi dan lintas sector dengan Redesign Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP).	1. Meningkatkan perencanaan terintegrasi dan lintas sector dengan Redesign Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP).
2. Peningkatan komitmen pimpinan terhadap kinerja.	2. Meningkatkan komitmen dan keterlibatan para pimpinan.
3. Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit dengan kinerja organisasi (cascade).	3. Penyusunan Pohon Kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama.
4. Pelaksanaan <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja secara berkala.	4. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja secara berkala per triwulan.
5. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran.	5. Mengintegrasikan sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran.
6. Percepatan penetapan pengukuran Kinerja.	6. Mempercepat penetapan pengukuran Kinerja.

Tabel 4.8 Arah Kebijakan dan Strategi Penguatan Pengawasan

P7 Penguatan Pengawasan	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Peningkatan kepatuhan dan efektifitas pengelolaan keuangan negara;	1. Mereviu dan meningkatkan kompetensi APIP; 2. Mereviu dan mengimplementasikan kebijakan SPIP.
2. Penurunan tingkat penyalahgunaan wewenang.	1. Mereviu dan memperbaiki sistem pengaduan masyarakat; 2. Mereviu dan meningkatkan efektifitas Whistle Blowing System; 3. Mereviu dan meningkatkan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan.

P7 PENGUATAN PENGAWASAN	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
3. Peningkatan integritas dalam upaya pencegahan KKN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mereviu dan memperbaiki sistem pengaduan masyarakat; 2. Mereviu dan meningkatkan kualitas serta efektivitas Pembangunan Zona Integritas; 3. Meningkatkan kualitas program dan kebijakan menyangkut gratifikasi.

Tabel 4.9 Arah Kebijakan dan Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

P8 PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	
Arah Kebijakan Umum	Strategi
1. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mereviu dan melakukan perbaikan standard pelayanan; 2. Meningkatkan budaya pelayanan prima; 3. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pelayanan; 4. Inovasi Pelayanan Publik.
2. Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pelayanan; 2. Publikasi dan distribusi informasi pelayanan publik melalui berbagai media.

C. Program Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

Dalam kerangka Reformasi Birokrasi secara nasional, Program Reformasi Birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan program instansional atau mikro sebagai implementasi kebijakan dan program Reformasi Birokrasi level makro dan meso. Dalam garis besar, program-program Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan ditargetkan untuk mencapai nilai Indeks

Reformasi Birokrasi sebesar 100 pada tahun 2024, dengan rincian dalam Tabel 4.19.

Tabel 4.10 Target Capaian Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

No.	Nilai	Tahun					
		2019 <i>Baseline</i>	2020	2021	2022	2023	2024
1.	INDEKS RB (Hasil Evaluasi KemenPAN-RB)	72,80	85,00	85,00	100	100	100
2.	SAKIP (Hasil Evaluasi KemenPAN-RB)	63,30	72,00	74,00	76,00	78,00	80,00

1. Program Manajemen Perubahan

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (*reform*)
- 2) Penguatan nilai integritas
- 3) Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan *role model*
- 4) Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- 2) Tim Reformasi Birokrasi telah menyusun Rencana Kerja Tahunan
- 3) Pelatihan Asesor PMPRB Unit Kerja Eselon I dan Kementerian
- 4) Melakukan Internalisasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Internalisasi secara berkala dan berkesinambungan tentang program-program percepatan Reformasi Birokrasi (Rencana Kerja Tahunan))
- 5) *Monitoring* dan Evaluasi oleh Pimpinan terhadap Pelaksanaan *Road Map* dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi secara berkala
- 6) Melakukan pelatihan/*bimtek/workshop/seminar* untuk mendukung revolusi mental

- 7) Pembentukan Agen Perubahan sesuai dengan ketentuan
- 8) Agen Perubahan telah menyusun Rencana Aksi Perubahan dan membuat perubahan yang konkret di lingkungan Kementerian
- 9) Penguatan peran dan pengembangan kompetensi Agen Perubahan melalui bimbingan teknis, *coaching*, diklat, FGD, dan pendampingan dan pembinaan
- 10) *Benchlearning* (saling belajar dan tukar pengalaman) untuk perbaikan kinerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- 11) Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
Manajemen Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform) 2. Penguatan nilai integritas 3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan role model 4. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SK Tim Reformasi Birokrasi Kementerian 2. Dokumen Laporan Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi Kementerian 3. Dokumen Laporan Pelatihan Asesor PMPRB 4. Dokumen Laporan Internalisasi secara berkala dan berkesinambungan tentang program percepatan Reformasi Birokrasi 5. Dokumen Laporan <i>Monitoring</i> dan Evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya nilai komitmen dan implementasi perubahan (reform) 2. Meningkatnya nilai integritas 3. Meningkatnya peran agen perubahan dan role model 4. Meningkatnya budaya kerja yang adaptif

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 6. Dokumen Laporan Kegiatan Revolusi Mental 7. SK Agen Perubahan Kementerian 8. Dokumen Laporan Pelaksanaan Agen Perubahan Kementerian 9. Dokumen Laporan <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Pelaksanaan Agen Perubahan 10. Dokumen Laporan Kegiatan Benchlearning 11. Dokumen Laporan Diklat	

2. Program Deregulasi Kebijakan

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup Instansi Pemerintah (menghilangkan *overlapping* peraturan)
- 2) Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi
- 3) Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup Instansi Pemerintah
- 4) Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda *setting* dan formulasi kebijakan
- 5) Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Memperkuat koordinasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk melakukan harmonisasi regulasi
- 2) Mendorong reregulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu
- 3) Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundangan-undangan
- 4) Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (*legal drafter*) dan pelaksana evaluasi peraturan perundang-undangan
- 5) Digitalisasi Peraturan Perundang-undangan
- 6) Penyediaan portal pengaduan peraturan perundang-undangan yang bermasalah/tumpang-tindih
- 7) Identifikasi dan evaluasi terhadap kebijakan yang berlaku di unit kerja masing-masing

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
Deregulasi Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan overlapping peraturan) 2. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi 3. Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP 4. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen kegiatan Rapat Harmonisasi, SOP Pengharmonisan dan dokumen pendukung 2. Dokumen hasil judicial review Peraturan Perundang-undangan 3. Dokumen laporan hasil analisis dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya overlapping peraturan 2. Tidak ada lagi aturan yang menghambat birokrasi 3. Meningkatnya sistem regulasi nasional 4. Rekomendasi evaluasi kemanfaatan kebijakan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	setting dan formulasi kebijakan 5. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun	evaluasi hukum 4. Surat Permohonan dan Dokumen Laporan Kegiatan Bimtek Perancang 5. Capture aplikasi/website Digitalisasi Peraturan Perundang-undangan 6. Capture website atau aplikasi portal pengaduan peraturan perundang-undangan yang bermasalah/ tumpang-tindih 7. Matriks hasil identifikasi dan evaluasi ketentuan atau Peraturan Perundang-undangan	

3. Program Penataan dan Penguatan Organisasi

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Assessment organisasi berbasis kinerja
- 2) Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil assessment/ hasil evaluasi
- 3) Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Penerapan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2020
- 2) Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- 3) Penetapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- 4) *Monitoring* dan Evaluasi Pemetaan tugas dan fungsi
- 5) Penyusunan Evaluasi Jabatan
- 6) Pengusulan Jabatan Fungsional baru
- 7) Penerapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- 8) Penerapan Evaluasi Jabatan
- 9) Reviu Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- 10) Evaluasi Kelembagaan sebagaimana PermenPAN dan RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah
- 11) *Monitoring* dan Evaluasi penerapan ANJAB dan ABK
- 12) *Monitoring* dan Evaluasi Penetapan Jabatan Fungsional Baru
- 13) Tindak Lanjut hasil pelaksanaan evaluasi kelembagaan

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		<i>Output</i>	<i>Outcome</i>
Penguatan dan Penataan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assessment organisasi berbasis kinerja 2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil assessment 3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi berbasis kinerja 2. Dokumen ANJAB ABK 3. Peraturan terkait ANJAB ABK 4. Laporan Monev Pemetaan Tugas dan Fungsi 5. Dokumen Evaluasi Jabatan 6. Dokumen Pengusulan Jabatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Kepmen tentang pengalihan fungsi jabatan struktural ke jabatan fungsional 2. Telah terbentuknya SOTK baru Kementerian Desa, Pembangunan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		Fungsional Baru 7. Dokumen ANJAB, ABK, dan Evaluasi Jabatan 8. Hasil reviu ANJAB dan ABK 9. Laporan Evaluasi Kelembagaan 10. Laporan Evaluasi ANJAB ABK 11. Laporan Evaluasi Penetapan Jabatan Fungsional Baru 12. Laporan Hasil Tindak Lanjut Evaluasi Kelembagaan	Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 3. Tersusunnya SOTK yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses

4. Program Penataan Tata Laksana

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Penerapan Tata Kelola SPBE
- 2) Penerapan Manajemen SPBE
- 3) Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan
- 4) Pengembangan Proses Bisnis Kementerian
- 5) Penyelarasan Proses Bisnis dan SOP

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Penyusunan Pola Hubungan Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

- 2) Penyusunan Proses Bisnis Kementerian dengan melakukan pemetaan proses bisnis kegiatan utama dengan mengacu pada PermenPAN dan RB Nomor 19 Tahun 2019
- 3) Pemetaan terhadap proses bisnis kegiatan utama yang dijabarkan ke dalam SOP Makro
- 4) Penyusunan SOP Makro
- 5) Penyusunan SOP Mikro
- 6) *Monitoring* dan Evaluasi Penerapan Proses Bisnis
- 7) *Monitoring* dan Evaluasi SOP
- 8) Tindak lanjut atas hasil *monitoring* dan evaluasi penerapan proses bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Rekomendasi dan Kebijakan)
- 9) Pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi SOP
- 10) Pembentukan Tim Penyelenggaraan SPBE
- 11) Penyusunan Arsitektur SPBE Kementerian
- 12) Integrasi dan Pengembangan *E-Government* Kementerian
- 13) *Monitoring* dan Evaluasi terkait Penyelenggaraan SPBE
- 14) *Monitoring* dan Evaluasi terkait Integrasi dan pengembangan *E-Government* Kementerian
- 15) Tindak lanjut hasil *Monitoring* dan Evaluasi terkait Penyelenggara SPBE

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		<i>Output</i>	<i>Outcome</i>
Penataan Tata Laksana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan Tata Kelola SPBE 2. Penerapan Manajemen SPBE 3. Penerapan Layanan SPBE 4. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan 5. Implementasi Manajemen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Pola Hubungan Kerja 2. Dokumen Proses Bisnis Kementerian 3. Peta Bisnis 4. Dokumen SOP Makro 5. Dokumen SOP Mikro 6. Dokumen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata kelola, manajemen, dan layanan berbasis SPBE 2. Integrasi IT dalam tata kelola pemerintahan 3. Kearsipan yang modern dan handal 4. Arsip sesuai

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	<p>Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital)</p> <p>6. Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan</p> <p>7. Mengimplementasikan digitalisasi arsip</p> <p>8. Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku</p> <p>9. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik</p> <p>10. Pengembangan proses bisnis instansi dan unit</p> <p>11. Penyelarasan Proses bisnis dan SOP</p>	<p>Laporan Evaluasi Proses Bisnis Kementerian</p> <p>7. Dokumen Laporan Evaluasi Standar Operasi Prosedur</p> <p>8. Dokumen Laporan Tindak Lanjut Evaluasi Proses Bisnis Kementerian</p> <p>9. Dokumen Laporan Tindak Lanjut Evaluasi Evaluasi SOP</p> <p>10. SK Tim SPBE</p> <p>11. Dokumen Arsitektur SPBE Kementerian</p> <p>12. Dokumen Integrasi dan Pengembangan E-Government</p> <p>13. Dokumen Laporan Evaluasi Proses Bisnis Kementerian</p> <p>14. Dokumen</p>	<p>aturan</p> <p>5. Pengelolaan aset sesuai dengan aturan yang berlaku</p> <p>6. Keterbukaan informasi publik</p> <p>7. Proses bisnis instansi dan unit sesuai dengan renstra dan orta kementerian</p> <p>8. Sop berdasar proses bisnis</p>

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		Laporan Evaluasi Integrasi dan Pengembangan E-Government 15. Dokumen Laporan Tindak Lanjut Evaluasi Penyelenggaraan SPBE	

5. Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional
- 2) Implementasi manajemen ASN berbasis *merit system*
- 3) Penetapan ukuran kinerja individu
- 4) *Monitoring* dan evaluasi kinerja individu secara berkala
- 5) Penguatan implementasi *Reward and Punishment* berdasarkan kinerja
- 6) Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil *monitoring* dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi
- 7) Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN
- 8) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN
- 9) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (*Talent pool*)
- 10) Penguatan *database* dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Analisis Kebutuhan Pegawai Pemerintah
- 2) Evaluasi Implementasi Peningkatan Disiplin Pegawai
- 3) Reviu peraturan terkait Peningkatan Disiplin
- 4) Evaluasi Ketentuan Tentang Kode Etik Pegawai
- 5) Internalisasi dan Publikasi Kode Etik Pegawai
- 6) Evaluasi Analisis Jabatan

- 7) Penyempurnaan Nama Jabatan dan Kelas Jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan
- 8) Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan
- 9) *Assessment* Individu Berdasarkan Kompetensi (*Assessment center*)
- 10) Penguatan Asesor Internal dan pengelola *Assessment Center* (AC)
- 11) Penyusunan *Grand Design* Pola Karir Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- 12) Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administratif di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- 13) Penyusunan Ketentuan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Standar Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- 14) Evaluasi standar kompetensi Teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administratif
- 15) Evaluasi standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu
- 16) Evaluasi Fungsi *Assessment Center* (Metode dan Alat Ukur Potensi dan Kompetensi, Materi Simulasi, Tata Kerja Asesor, Jabatan Fungsional Asesor)
- 17) Manajemen Talenta Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- 18) Penyusunan pedoman penerapan Manajemen Talenta
- 19) Evaluasi aplikasi SIMPEG
- 20) Penyusunan rencana dan penempatan pegawai
- 21) Peningkatan Disiplin dan Penghargaan Pegawai
- 22) Penyusunan standar indikator kinerja pegawai berdasarkan indikator kinerja utama
- 23) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi
- 24) Peningkatan kompetensi pengelola barang dan jasa

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional Implementasi manajemen ASN berbasis merit system 	<ol style="list-style-type: none"> Dokumen Analisis Kebutuhan Pegawai Pemerintah Dokumen Laporan Evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> Manajemen ASN berbasis merit system Ukuran kinerja individu
	<ol style="list-style-type: none"> Penetapan ukuran kinerja individu <i>Monitoring</i> dan evaluasi kinerja individu secara berkala Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN Pengembangan nilai-nilai untuk 	<ol style="list-style-type: none"> Implementasi Peningkatan Disiplin Pegawai Dokumen Laporan Reviu peraturan terkait peningkatan Disiplin Dokumen Laporan Evaluasi Ketentuan Tentang Kode Etik Pegawai Dokumen Laporan Internalisasi dan publikasi kode etik pegawai Dokumen Laporan Evaluasi Analisis Jabatan 	<ol style="list-style-type: none"> Rekomendasi kinerja individu secara berkala Reward and punishment berdasarkan kinerja Meningkatnya kompetensi dan karir ASN berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi Manajemen ASN berbasis IT Meningkatnya manajemen ASN berdasarkan manajemen talenta

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	<p>menegakkan integritas ASN</p> <p>9. Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (Talent pool)</p> <p>10. Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN</p>	<p>7. Dokumen Laporan Penyempurnaan Nama Jabatan dan Kelas Jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan</p> <p>8. Dokumen Standar Kompetensi Jabatan</p> <p>9. Dokumen Laporan Assessment Individu berdasarkan kompetensi</p> <p>10. Dokumen Laporan penguatan asesor internal dan pengelola assessment center (AC)</p> <p>11. Dokumen Grand Design Pola Karir</p> <p>12. Dokumen Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan</p>	<p>8. Meningkatnya database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN</p>

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		<p>Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator</p> <p>13. Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Standar Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi</p> <p>14. Dokumen Laporan Evaluasi standar kompetensi teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administratif</p>	

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		15. Dokumen Laporan Evaluasi standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu	
		16. Dokumen Laporan Evaluasi Fungsi Assessment Center (Metode dan Alat Ukur Potensi dan Kompetensi, Materi Simulasi, Tata Kerja Asesor, Jabatan Fungsional Asesor, dsb)	
		17. Dokumen Laporan Manajemen Talenta Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	
		18. Dokumen pedoman penerapan	

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		Manajemen Talenta	
		19. Dokumen Laporan Evaluasi aplikasi SIMPEG	
		20. Dokumen Rencana dan penempatan pegawai	
		21. Dokumen Laporan Peningkatan Disiplin dan Penghargaan Pegawai	
		22. Dokumen standar indikator Kinerja pegawai berdasar IKU	
		23. Dokumen laporan pelaksanaan kegiatan (FGD, workshop, dll)	
		24. Dokumen laporan pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi pengelola barang dan jasa	

6. Program Penguatan Akuntabilitas

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor dengan *Redesign* Sistem Perencanaan dan Penganggaran (SRPP)
- 2) Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, *monitoring* dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja
- 3) Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (*cascade*)
- 4) Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi kinerja secara berkala
- 5) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran
- 6) Penetapan pengukuran Kinerja

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Asistensi penyusunan dokumen perencanaan program dan anggaran berbasis kinerja melalui aplikasi Krisna dan Sakti
- 2) Sosialisasi dan internalisasi implementasi SAKIP
- 3) Penyusunan Peta Strategis dan Pohon Kinerja
- 4) *Monitoring*, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, SMART, e-SAKIP, dan e-Kinerja)
- 5) Pengembangan aplikasi E-SAKIP dan E-KINERJA
- 6) Subkegiatan adalah:
 - a) Penetapan Indeks Desa
 - b) Penggunaan alat ukur Kinerja Indeks Desa
 - c) Penetapan Indeks Perkembangan Kawasan Perdesaan
 - d) Penggunaan alat ukur Kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Perdesaan
 - e) Penetapan Indeks Bumdes/Bumdesma
 - f) Penggunaan alat ukur Kinerja Indeks Bumdes/Bumdesma
 - g) Penetapan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi
 - h) Penggunaan alat ukur Kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi
 - i) Penetapan Indeks Kesehatan Organisasi
 - j) Penggunaan alat ukur Kinerja Indeks Kesehatan Organisasi

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
Penguatan Akuntabilitas	<p>1. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor dengan Redesign Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP)</p> <p>2. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja</p> <p>3. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (cascade)</p> <p>4. Pelaksanaan <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja secara berkala</p>	<p>1. Dokumen Perencanaan Kinerja dan Anggaran yang disusun tepat waktu</p> <p>2. Laporan Implementasi SAKIP di Unit Kerja</p> <p>3. Dokumen Peta Strategis dan Pohon Kinerja</p> <p>4. Laporan Kinerja</p> <p>5. Capture Aplikasi e-SAKIP dan e-KINERJA terupdate</p> <p>6. Alat Ukur</p>	<p>1. Perencanaan yang terintegrasi dan lintas sektor</p> <p>2. Nilai SAKIP UKE I yang “Baik”</p> <p>3. Meningkatnya kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (cascade)</p> <p>4. Penyampaian Laporan Kinerja tepat waktu dan akuntabel</p> <p>5. Sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran yang terintegrasi</p> <p>6. Kinerja terukur</p>

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	5. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran 6. Penetapan pengukuran Kinerja		

7. Program Penguatan Pengawasan

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Melakukan Penguatan implementasi SPIP di Kementerian
- 2) Meningkatkan Kompetensi Teknis APIP
- 3) Pemenuhan Rasio Kebutuhan APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas)
- 4) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas laporan keuangan melalui rewiu dan konsultasi
- 5) Melakukan *monitoring* dan evaluasi pengelolaan barang dan jasa secara berkala
- 6) Pendampingan dan penilaian pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM
- 7) Penguatan pengendalian gratifikasi
- 8) Penguatan penanganan pengaduan internal dan eksternal
- 9) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Reviu rencana kerja dan anggaran berbasis risiko sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 2) *Monitoring* dan evaluasi PNBPN (Pendapatan Negara Bukan Pajak) secara berkala
- 3) Laporan dan rewiu pelaksanaan pengelolaan BMN
- 4) Penetapan SK Penjamin Kualitas penyelenggaraan SPIP
- 5) *Monitoring* dan Evaluasi Pelaksanaan SPIP secara berkala
- 6) Program kerja pengawasan berbasis resiko

- 7) Program kerja pengawasan Non PKPT
- 8) Peningkatan kualitas laporan keuangan melalui pelatihan, konsultasi, dan reuiu
- 9) Pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi BPK dan APIP
- 10) Identifikasi kegiatan yang berpotensi mengandung benturan kepentingan
- 11) Internalisasi dan Evaluasi Penerapan *Whistle Blowing System*
- 12) Internalisasi dan Pengendalian gratifikasi
- 13) Identifikasi dan penanganan pengaduan internal dan eksternal
- 14) Pemenuhan pelaporan LHKPN dan LHKASN sampai 100%
- 15) Pendampingan dan penilaian pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM
- 16) Peningkatan kompetensi Teknis APIP
- 17) Penyusunan dan Penerapan Manajemen RisikoKriteria Keberhasilan

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
Penguatan Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Penguatan implementasi SPIP di Kementerian 2. Meningkatkan Kompetensi APIP 3. Pemenuhan Rasio Kebutuhan APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas) 4. Melakukan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Reviu Rencana Kerja dan Anggaran berbasis risiko 2. Laporan Monev PNBPNBP 3. Laporan BMN 4. Dokumen SK Penjamin Kualitas tentang penyelenggaraan SPIP 5. Laporan Monev Pelaksanaan SPIP 6. Dokumen Program Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya implementasi SPIP di Kementerian 2. Meningkatnya kompetensi APIP 3. Terpenuhinya ratio APIP 4. Pengelolaan dan akuntabilitas laporan keuangan melalui reuiu 5. Pengelolaan barang dan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	<p>pengelolaan dan akuntabilitas laporan keuangan melalui reviu dan konsultasi</p> <p>5. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi pengelolaan barang dan jasa secara berkala</p> <p>6. Pendampingan dan penilaian pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM</p> <p>7. Penguatan pengendalian gratifikasi</p> <p>8. Penguatan penanganan pengaduan internal dan eksternal</p> <p>9. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan</p>	<p>(PKPT)</p> <p>7. Laporan (Non PKPT)</p> <p>8. Laporan Keuangan</p> <p>9. Laporan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP)</p> <p>10. Laporan Benturan Kepentingan</p> <p>11. Laporan Internalisasi dan Evaluasi Penerapan WBS</p> <p>12. Laporan Internalisasi dan Pengendalian Gratifikasi</p> <p>13. Laporan Identifikasi dan Penanganan Pengaduan Internal dan Eksternal</p> <p>14. Laporan Pemenuhan pelaporan LHKPN dan LHKASN</p>	<p>jasa sesuai berkala</p> <p>6. Meningkatnya jumlah unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM</p> <p>7. Meningkatnya pengendalian gratifikasi</p> <p>8. Meningkatnya penanganan pengaduan</p> <p>9. Rekomendasi pemantauan benturan kepentingan</p>

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
		sampai 100%	
		15. Laporan	
		16. Laporan	
		17. Laporan	

8. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

a. Pelaksanaan Kegiatan

- 1) Melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan bidang pelayanan publik
- 2) Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik
- 3) Meningkatkan kompetensi pegawai pelaksana pelayanan publik
- 4) Melaksanakan sistem *reward and punishment*
- 5) Melaksanakan penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik
- 6) Integrasi pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah dan cepat
- 7) Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik
- 8) Pelaksanaan kerja sama/kolaborasi dengan unit layanan pada instansi lain atau pihak ketiga dalam memberikan layanan (one stop service, sistem pelayanan terpadu)
- 9) Tindak lanjut hasil evaluasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kementerian secara berkala
- 10) Peningkatan pelaksanaan penilaian kepuasan secara digital dalam rangka memberikan kemudahan dan kecepatan pengisian
- 11) Pelaksanaan Kampanye Publik

b. Pelaksanaan Subkegiatan

- 1) Reviu dan Perbaikan SOP dan Maklumat Pelayanan secara berkala
- 2) Internalisasi SOP dan Maklumat Pelayanan
- 3) Pelaksanaan kegiatan pengembangan kemampuan pegawai pelaksana secara berkala

- 4) Evaluasi Kinerja pegawai pelaksana pelayanan secara berkala
- 5) Pemberian penghargaan terhadap pegawai pelaksana pelayanan publik terbaik secara berkala
- 6) Pemberian penghargaan terhadap pegawai unit kerja pelaksana pelayanan publik terbaik secara berkala
- 7) Pemberian sanksi terhadap pegawai pelaksana pelayanan publik terbaik secara berkala
- 8) Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala
- 9) Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat
- 10) Pengembangan dan pengintegrasian sistem pelayanan publik (internal dan eksternal) secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka peningkatan akses untuk memperoleh informasi pelayanan publik
- 11) Perumusan Program Percepatan Layanan Unggulan (*quick wins*)
- 12) Implementasi program layanan unggulan (*quick wins*)
- 13) Studi tiru kepada unit kerja penyelenggara pelayanan publik yang lebih baik (Internal dan Eksternal)
- 14) Penyediaan pelayanan publik terpadu
- 15) Reviu dan Analisis Hasil Penilaian Kepuasan Masyarakat secara berkala
- 16) Menyusun Rencana Tindak Lanjut Perbaikan Pelayanan Publik dalam rangka Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat secara berkala
- 17) Evaluasi Pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut Perbaikan Pelayanan Publik dalam rangka Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat secara berkala
- 18) Penyediaan sarana prasarana yang mendukung penyelenggaraan penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik secara digital
- 19) Membuat Bahan-Bahan Informasi melalui media cetak, media online dan media sosial

c. Kriteria Keberhasilan

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1. Melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan bidang pelayanan publik	1. Dokumen Hasil Reviu	1. Meningkatnya implementasi kebijakan bidang pelayanan publik
	2. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik	2. Dokumen SOP dan Maklumat Pelayanan	2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik melalui penerapan budaya pelayanan prima
	3. Meningkatkan kompetensi pegawai pelaksana pelayanan publik;	3. Dokumen Laporan Hasil Internalisasi	3. Meningkatnya sistem informasi pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah dan cepat
	4. Melaksanakan sistem reward & punishment;	4. Dokumen Laporan Kegiatan Pengembangan Kompetensi	4. Meningkatnya kualitas pelayanan publik melalui inovasi dan kolaborasi mewujudkan pelayanan terpadu
	5. Melaksanakan penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik;	5. Dokumen Laporan Hasil Evaluasi	
	6. Integrasi pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah dan cepat	6. Dokumentasi Pemberian Penghargaan & Piagam	
	7. Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan	7. Dokumentasi Pemberian Penghargaan & Piagam	
		8. Dokumentasi Pemberian Sanksi	
		9. Laporan Survei Kepuasan Masyarakat	
		10. Laporan Survei Kepuasan Masyarakat	
		11. Dokumen Laporan Hasil	

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	<p>publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik</p> <p>8. Pelaksanaan kerja sama/kolaborasi dengan unit layanan pada instansi lain atau pihak ketiga dalam memberikan layanan (one stop service, sistem pelayanan terpadu);</p>	<p>Pengembangan Sistem</p> <p>12. Dokumen <i>Quick Wins</i></p> <p>13. Dokumen Laporan Pelaksanaan <i>Quick Wins</i></p> <p>14. Dokumen Laporan Pelaksanaan Studi Tiru</p> <p>15. Dokumen Laporan Pelaksanaan Penyediaan Pelayanan Publik Terpadu</p>	
<p>Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik</p>	<p>1. Tindak lanjut hasil evaluasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi secara berkala</p> <p>2. Peningkatan pelaksanaan penilaian kepuasan secara digital dalam rangka memberikan kemudahan dan</p>	<p>1. Dokumen Laporan Hasil Analisis Penilaian Kepuasan Masyarakat</p> <p>2. Dokumen Perencanaan Tindak Lanjut</p> <p>3. Dokumen Laporan Hasil Pelaksanaan</p> <p>4. Sarana Prasarana Pendukung</p> <p>5. Bahan-Bahan Informasi/Narasi</p>	<p>1. Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan publik</p>

Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	
		Output	Outcome
	kecepatan pengisian 3. Pelaksanaan Kampanye Publik		

D. *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024

Tujuan dari *Quick Wins* adalah adanya sebuah tindakan atau *action* yang bisa mendorong sebuah kemenangan atau keberhasilan, di mana keberhasilan tersebut mampu mendorong keberhasilan selanjutnya. *Quick Wins* dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan Program Percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.



Gambar 4.3 *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020 - 2024

Selaras dengan Reformasi Birokrasi di tingkat Nasional pada tahun pertama, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins* utama. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan dengan melakukan penyetaraan jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional. Selanjutnya, pada tahun-tahun berikutnya Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menetapkan *Quick Wins*, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki.

BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Oleh karena itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Organisasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai dengan level pelaksanaan program Reformasi Birokrasi itu sendiri, yaitu makro, meso, dan mikro (Gambar 5.1).



Gambar 5.1 Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Level Makro dan Meso

A. Pelaksana Level Makro

Pada level makro, penanggung jawab pelaksanaan Reformasi Birokrasi diamanatkan pada beberapa tim yang sifatnya nasional dan melibatkan para pimpinan tinggi pemerintahan. Selain itu dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 kedudukan Tim Independen dan Tim Penjamin Kualitas RB yang pada *Grand Design* RB Nasional berada pada level meso ditingkatkan fungsinya sebagai pemberi masukan bagi KPRBN dan TRBN (level makro) sekaligus memberikan supervisi kepada UPRBN (level meso). Organisasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi level makro terdiri dari:

1. Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN)

KPRBN bertugas untuk:

- a. Menetapkan arah kebijakan nasional sebagai landasan pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;

- b. Menetapkan program strategis pelaksanaan Reformasi Birokrasi; dan
 - c. Menyelesaikan permasalahan dan hambatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang tidak dapat diselesaikan oleh Tim Reformasi Birokrasi Nasional.
2. Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN)
- TRBN bertugas untuk:
- a. Merumuskan kebijakan dan strategi operasional Reformasi Birokrasi nasional;
 - b. Melakukan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kemajuan pelaksana Reformasi Birokrasi nasional sesuai dengan perannya dalam strategi Reformasi Birokrasi nasional;
 - c. Menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk menegakkan kepatuhan atas standar-standar bagi pelaksanaan program Reformasi birokrasi;
 - d. Melaksanakan komunikasi secara berkala dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*); dan
 - e. Melaporkan kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi nasional kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional.
3. Tim Independen Reformasi Birokrasi
- Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional berfungsi memberikan saran dan masukan secara independen kepada Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional tentang pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
4. Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi
- Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi berfungsi melakukan penjaminan kualitas kebijakan Reformasi Birokrasi secara nasional. Untuk itu, tim ini bertugas untuk menyusun dan menetapkan pedoman evaluasi pelaksanaan kebijakan Reformasi Birokrasi pada level Makro. Selanjutnya, Tim Penjamin Kualitas melakukan evaluasi pelaksanaan kebijakan Reformasi pada level Makro, dan melaporkan hasilnya kepada TRBN.

B. Pelaksana Level Meso

Program Reformasi Birokrasi di level meso dilakukan oleh beberapa instansi yang ditetapkan sebagai *leading sector* program, atau dalam struktur organisasi disebutkan dengan Unit Pengelola Reformasi Birokrasi

Nasional (UPRBN). Instansi-instansi yang termasuk kedalam UPRBN tersebut berperan sebagai koordinator dalam urusannya yang antara lain memiliki fungsi dalam penyempurnaan kebijakan, pembinaan dan implementasi, hingga *monitoring* dan evaluasi atas program yang diampu. Setiap kementerian/lembaga *leading sector* diminta untuk membuat rencana aksi pelaksanaan program yang akan dimonitor pelaksanaannya setiap triwulan oleh Menteri PANRB selaku ketua TRBN. Instansi yang merupakan *leading sector* program diantaranya:

Tabel 5.1 Instansi yang ditetapkan sebagai *Leading Sector*

INSTANSI	KEDUDUKAN
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Ketua
Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	
Lembaga Administrasi Negara	Anggota
Kementerian Dalam Negeri	Anggota
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Anggota
Kementerian Komunikasi dan Informatika	Anggota
Kementerian Perencanaan Pembangunan/Badan Perencanaan Pembangunan	Anggota
Kementerian Keuangan	Anggota
Badan Kepegawaian Negara	Anggota
Badan Pusat Statistik	Anggota
Arsip Nasional Republik Indonesia	Anggota
Badan Siber dan Sandi Negara	Anggota
Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Anggota
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Anggota
Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel	
Kementerian Dalam Negeri	Anggota
Kementerian Komunikasi dan Informatika	Anggota
Lembaga Administrasi Negara	Anggota
Kementerian Riset dan Teknologi	Anggota
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Anggota

Sasaran 3. Pelayanan Publik yang Prima	
Kementerian Dalam Negeri	Anggota
Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	Anggota
Badan Koordinasi Penanaman Modal	Anggota

Setiap instansi yang merupakan *leading sector* seperti tersebut di atas, harus melaporkan capaian atau hasil atas evaluasi program yang diampunya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selaku ketua TRBN paling lambat satu bulan setelah tahun anggaran berakhir.

C. Pelaksanaan Level Mikro

Pada implementasinya setiap pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level mikro dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal/Sekretaris Utama/Sekretaris Kementerian/lembaga. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program mikro RB telah dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua unit kerja di kementerian/lembaga. Sedangkan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat/Satuan Pengawas Internal di kementerian/lembaga. Dalam rangka untuk memastikan kegiatan program mikro serta *monitoring* dan evaluasi atas implementasinya sesuai dengan yang diharapkan, setiap kementerian/lembaga dapat membentuk Tim Reformasi Birokrasi di internal kementerian/lembaga.



Gambar 5.2 Pelaksana Reformasi Birokrasi Level Mikro

Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di masing-masing kementerian/lembaga beserta jajaran unit kerja di dalamnya. Tugas dari Tim Pelaksana ini adalah:

1. Merumuskan *Road Map* pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Instansi dan unit kerja. Dalam *Road Map* ini memuat:
 - a. Rencana kerja lima tahunan Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahunan yang selaras dengan *Road Map* Nasional 2020-2024 serta Rencana Strategis kementerian/lembaga;
 - b. Program-program Reformasi Birokrasi dan rencana aksi Instansi dan Unit kerja yang sesuai dengan tingkat kemajuan Reformasi Birokrasi serta isu-isu strategis setiap instansi dan unit kerja;
 - c. Tim yang memiliki tugas untuk mengawal pelaksanaan RB di lingkungan kementerian/lembaga; dan
 - d. Agen Perubahan (*Reform the Reformers*).
2. Melaksanakan *Road Map* Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas di setiap kementerian/lembaga serta unit kerja;
3. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
4. Melakukan *monitoring* dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di instansi dan unit kerjanya;
5. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholder*.

Selain itu, untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi internal kementerian/lembaga berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai unit-unit kerja, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit kerja sehingga program Reformasi Birokrasi internal dilaksanakan secara bersama-sama.

D. Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu perlu dibentuk Tim Reformasi Birokrasi yang berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal reformasi birokrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

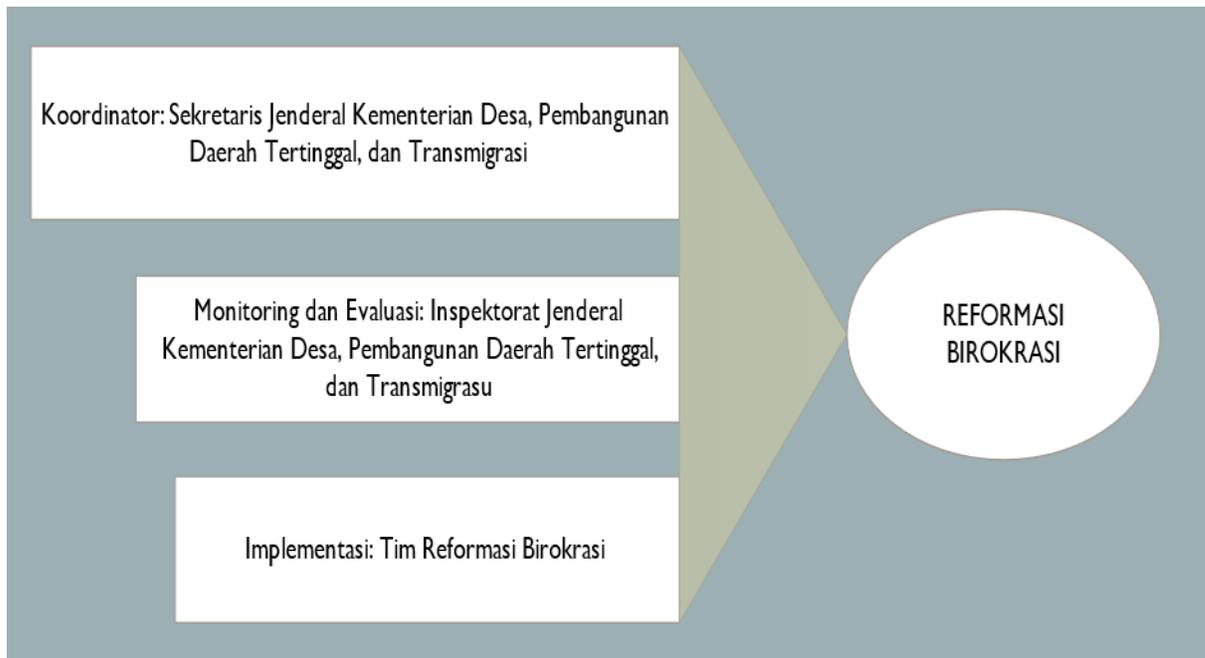
Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi terdiri dari:

1. Pengarah, yang memiliki tugas:
 - a. Memberikan pengarah dan petunjuk mengenai substansi dan langkah-langkah pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
 - b. Melakukan bimbingan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan
 - c. Memastikan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan dari kualitas hasil, ketepatan waktu, dan anggaran.
2. Penanggung Jawab memiliki tugas:
 - a. Memfasilitasi Tim Reformasi Birokrasi dalam melaksanakan koordinasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
 - b. Mendukung dan bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
3. Koordinator memiliki tugas;
 - a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan
 - b. Melakukan koordinasi penyiapan kebijakan dan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
4. Ketua memiliki tugas;
 - a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program masing-masing Pokja area perubahan;
 - b. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas sesuai arahan koordinator pada Tim Pokja RB Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan
 - c. Melaksanakan *monitoring* dan evaluasi masing-masing area Pokja dalam rangka percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

5. Pelaksana memiliki tugas:
 - a. Menyusun dan melakukan persiapan administrasi dan teknis pelaksanaan kegiatan;
 - b. Melakukan pengumpulan data dan bahan materi pendukung pelaksanaan kegiatan;
 - c. Melakukan koordinasi dengan unit teknis/instansi/ lembaga terkait; dan
 - d. Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi.
6. Tim Pokja 8 Area Perubahan memiliki tugas:
 - a. Melaksanakan arahan Tim Pengarah dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi terkait area perubahan yang diemban yang sesuai dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi; dan
 - b. Melakukan koordinasi dengan unit kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi sesuai dengan Area Perubahan yang menjadi tugasnya.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program Reformasi Birokrasi dilaksanakan secara masif dan komprehensif oleh semua Unit Kerja di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Sedangkan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Untuk memastikan kegiatan program serta *monitoring* dan evaluasi atas implementasinya sesuai dengan yang diharapkan maka Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi.

Selain itu, untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai unit-unit kerja, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mendorong keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit kerja sehingga program kerja Reformasi Birokrasi internal dilaksanakan secara bersama-sama.



Gambar 5.3 Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

E. *Monitoring* dan Evaluasi

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja, lingkup kementerian/lembaga serta lingkup nasional. *Monitoring* dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses *monitoring*, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan/program Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. *Monitoring* dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

1. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah Reformasi Birokrasi nasional untuk memantau perkembangan Reformasi Birokrasi masih sesuai dengan target-target yang ada dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi.
2. Pertemuan rutin pada tingkat unit pengelola Reformasi Birokrasi nasional untuk memantau perkembangan Reformasi pada setiap kementerian/lembaga agar konsisten dengan *Road Map* nasional dan memberikan laporan kepada tim pengarah hasil dari *monitoring* dan evaluasi Reformasi Birokrasi.
3. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Instansi untuk:

- a. Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
- b. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- c. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
- d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dikoordinasikan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi Nasional.

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi level nasional ditentukan oleh KPRBN. Sementara untuk kementerian/lembaga, evaluasi dilakukan setiap enam bulan atau tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil *monitoring* yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja sampai pada tingkat instansi, sebagai berikut:

1. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkatan tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam bulan atau tahun ke depan, sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi level nasional ditentukan oleh

2. Evaluasi tahunan di tingkat Nasional, yang dipimpin langsung oleh Ketua TRBN.
3. Evaluasi tahunan di setiap tingkatan instansi yang dipimpin langsung oleh Ketua UPRBN;

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di tahun-tahun berikutnya. Disamping itu, hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi disetiap instansi menjadi dasar dalam pemberlakuan intensif bagi instansi terkait. Kebijakan terkait ini dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Pendanaan

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam *Road Map* RB harus mampu terakomodir dalam setiap tahap perencanaan pembangunan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam *Road Map* RB mampu dibiayai melalui penganggaran setiap instansi dan unit kerja.

BAB VI

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2020-2024

A. ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2020-2024

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
MANAJEMEN PERUBAHAN	Indeks Kepemimpinan Perubahan	Penguatan Kepemimpinan Perubahan	<ol style="list-style-type: none">1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>);2. Penguatan nilai integritas;3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i>;4. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0.	<ol style="list-style-type: none">1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel2. Birokrasi yang Kapabel3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
DEREGULASI KEBIJAKAN	1. Indeks Reformasi Hukum 2. Indeks Kualitas Kebijakan	Penataan Perundang-Undangan	1. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup instansi pemerintah (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); 2. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; 3. Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup instansi pemerintah; 4. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda <i>setting</i> dan formulasi kebijakan; 5. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun.	1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel 2. Birokrasi yang Kapabel 3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	Indeks Kelembagaan	Penguatan Kelembagaan	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja;2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil <i>assessment</i> / hasil evaluasi;3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.	<ol style="list-style-type: none">1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel2. Birokrasi yang Kapabel3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
PENATAAN TATA LAKSANA	<ol style="list-style-type: none">1. Indeks SPBE2. Indeks Pengawasan Kearsipan3. Indeks Pengelolaan Keuangan4. Indeks Pengelolaan Aset	Penguatan Tata Laksana	<ol style="list-style-type: none">1. Penerapan Tata Kelola SPBE;2. Penerapan Manajemen SPBE;3. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;4. Pengembangan Proses Bisnis Kementerian5. Penyelarasan Proses Bisnis dan SOP.	<ol style="list-style-type: none">1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel2. Birokrasi yang Kapabel3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
PENATAAN SISTEM SDM APARATUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Indeks <i>Merit System</i> 3. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN 	Penguatan SDM Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional; 2. Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>; 3. Penetapan ukuran kinerja individu; 4. <i>Monitoring</i> dan evaluasi kinerja individu secara berkala; 5. Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja; 6. Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; 7. Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; 8. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; 9. Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>); 10. Penguatan <i>database</i> dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel 2. Birokrasi yang Kapabel 3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
PENGUATAN AKUNTABILITAS	1. Nilai SAKIP 2. Nilai Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran	Penguatan sistem Perencanaan kinerja	1. Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor dengan <i>Redesign</i> Sistem Perencanaan dan Penganggaran (SRPP); 2. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, <i>monitoring</i> , dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja; 3. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>cascade</i>); 4. Pelaksanaan <i>monitoring</i> , dan evaluasi kinerja secara berkala; 5. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; 6. Penetapan pengukuran Kinerja.	1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel 2. Birokrasi yang Kapabel 3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
<p>PENGUATAN PENGAWASAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maturitas SPIP 2. Kapabilitas APIP 3. Opini BPK 4. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa 5. Nilai PMPRB dan PMPZI (Predikat) 6. Presentase Layanan Pengaduan 7. Jumlah Benturan Kepentingan 8. Jumlah Penanganan Gratifikasi 	<p>Peningkatan Penguatan Pengawasan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Penguatan implementasi SPIP di kementerian; 2. Meningkatkan Kompetensi Teknis APIP; 3. Pemenuhan Rasio Kebutuhan APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); 4. Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas laporan keuangan melalui reviu dan konsultasi; 5. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi pengelolaan barang dan jasa secara berkala; 6. Pendampingan dan penilaian pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; 7. Penguatan pengendalian gratifikasi; 8. Penguatan penanganan pengaduan internal dan eksternal; 9. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan. 	<p>Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel</p>

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
<p>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</p>	<p>1. Indeks Pelayanan Publik 2. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat</p>	<p>Penerapan Pelayanan Publik terintegrasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan bidang pelayanan publik; 2. Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik; 3. Meningkatkan kompetensi pegawai pelaksana pelayanan publik; 4. Melaksanakan sistem <i>reward and punishment</i>; 5. Melaksanakan penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik; 6. Integrasi pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah dan cepat; 7. Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; 8. Pelaksanaan kerja sama/kolaborasi dengan unit layanan pada instansi lain atau pihak ketiga dalam memberikan layanan (<i>one stop service</i>, sistem pelayanan terpadu); 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel 2. Birokrasi yang Kapabel 3. Pelayanan Publik yang Prima

AREA PERUBAHAN	INDIKATOR	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN
1	2	3	4	5
			<p>9. Tindak lanjut hasil evaluasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kementerian secara berkala;</p> <p>10. Peningkatan pelaksanaan penilaian kepuasan secara digital dalam rangka memberikan kemudahan dan kecepatan pengisian; dan</p> <p>11. Pelaksanaan Kampanye Publik.</p>	

B. QUICK WINS TAHUN 2020-2024

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	FASILITATIF ADMINISTRATIF	Penyederhanaan Birokrasi (<i>mandatory</i> dari TRBN) tercantum pada halaman 61 PermenPAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020	Penyederhanaan SOTK	Perubahan Jabatan Administrasi Eselon III dan IV menjadi Jabatan Fungsional	Evaluasi terhadap JF di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	Implementasi PermenDesaPDTT tentang Tunjangan Kinerja dan PermenDesaPDTT tentang Jabatan dan Kelas Jabatan	Peningkatan Kapasitas JF melalui Diklat dsb
		Persentase <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) yang ditetapkan dan diimplementasikan	-	1. Melakukan Identifikasi kebutuhan SOP 8 UKE I dengan target 100% sesuai dengan PermenDesa PDTT Nomor 16 Tahun 2020 dan juga peta lintas fungsi. 2. Melakukan koordinasi lintas UKE.	1. Melakukan Penyusunan SOP sampai target 50% SOP yang telah tersusun. 2. Melakukan Koordinasi lintas UKE terkait substansi SOP 3. Melakukan Koordinasi lintas K/L	1. Melakukan Penyusunan SOP sampai target 100% SOP yang telah tersusun. 2. Melakukan Koordinasi lintas UKE terkait substansi SOP. 3. Melakukan Koordinasi lintas K/L untuk mendapatkan masukan terkait	1. <i>Monitoring</i> dan Evaluasi implementasi SOP di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. 2. Tindaklanjut atas <i>monitoring</i> dan Evaluasi

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
					<p>untuk mendapatkan masukan terkait SOP yang sedang disusun.</p> <p>4. Melakukan Internalisasi SOP yang telah disusun.</p>	<p>SOP yang sedang disusun.</p> <p>4. Melakukan Internalisasi SOP yang telah disusun.</p>	<p>implementasi SOP di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.</p>
		<p>Persentase pemenuhan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan (<i>the right man on the right place in the right time</i>)</p>		<p>Meningkatkan pemenuhan kualitas Pegawai melalui pendidikan dan latihan (diklat) dengan langkah-langkah dari peyusunan standar kompetensi jabatan bagi JPT, JA dan JF dan penyusunan profil kompetensi</p>	<p>Melakukan analisis gap kompetensi pegawai dengan cara membandingkan standar kompetensi jabatan JPT, JA dan JF dengan profil kompetensi pegawai.</p>	<p>Meningkatkan kompetensi pegawai yang belum sesuai dengan standar kompetensi jabatannya melalui pendidikan dan pelatihan dan melakukan rotasi pegawai sesuai dengan kompetensinya.</p>	<p>Meningkatkan nilai akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi semula grade B menjadi grade A.</p>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				pegawai.			
		Nilai rata-rata kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang memenuhi standar kompetensi		<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan pedoman/ SOP pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai. 2. Pelaksanaan <i>pilot project</i> pemetaan potensi dan/atau kompetensi. 3. Diklat pengembangan pengelola <i>assessment center/ assesor/ tenaga penunjang</i>. 4. Pengadaan sarana awal (alat tes, instrumen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan sarana lanjutan (melengkapi alat test, instrumen simulasi, dll). 2. Pengadaan prasarana (gedung/ ruang khusus penilaian kompetensi). 3. Melanjutkan proses peniaian potensi dan/ atau kompetensi (<i>Assessment center</i>) secara mandiri. 4. Penyusunan standar kompetensi jabatan di 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan metode/ <i>instrumen assessment center</i> berbasis digital. 2. Melengkapi sarana dan prasarana pendukung <i>assessment center digital</i>. 3. Mengembangkan sistem <i>assessment center</i> berbasis digital. 4. Pemeliharaan sarana dan prasarana. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengajuan PNBP terhadap <i>assessment center</i> Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. 2. Pengajuan reakreditasi <i>assessment center</i> Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ke BKN. 3. Diklat pengembangan

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				simulasi, <i>stop watch</i> , <i>voice recorder</i>). 5. Pembentukan tim penilai kompetensi internal Kemendesa dan Akreditasi lembaga penilaian kompetensi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. 6. Penyusunan Kamus Kompetensi Teknis di lingkungan Kementerian Desa,	lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		pengelola <i>assessment center/asesor/</i> tenaga penunjang.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi			
		Tingkat kepuasan aparatur Kementerian atas Layanan Kepegawaian		Melayani administrasi kepegawaian sesuai dengan prosedur.	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian melalui evaluasi capaian kinerja.	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian melalui optimalisasi kinerja.	Pelayanan prima administrasi kepegawaian.
		Jumlah bahan kebijakan dan regulasi Kepegawaian dan Organisasi yang ditetapkan pada tahun yang bersangkutan		Merekap usulan kebutuhan rancangan kebijakan dan regulasi serta melakukan sinkronisasi perumusan kebijakan dan pembentukan regulasi.	Peningkatan kualitas kebijakan regulasi melalui peningkatan kinerja, efektivitas biaya, kualitas regulasi, serta berbagai ketentuan formal lainnya.	Melakukan langkah-langkah evaluasi terhadap bahan kebijakan dan regulasi yang sudah dilaksanakan.	Melaksanakan perbaikan kualitas penyusunan dan pembuatan kebijakan dan regulasi serta manajemen reformasi regulasi.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Meningkatnya kualitas Reformasi Birokrasi dan kapasitas organisasi	-	Penyiapan E-Rb	Optimalisasi E-RB Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	Penerapan E-Rb dilingkup Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	Optimalisasi E-RB
		Presentase Pejabat di Kemendesa yang sesuai dengan Kompetensi Jabatan	Sosialisasi	Pemetaan potensi dan Kompetensi ASN dengan akreditasi B untuk Assesment Center	Terlengkapinya sarana dan prasarana Assesmen center	Pengembangan Metode, Sistem dan Sarpras pendukung Assesment berbasis digital	Tersedianya asesment Center Kementerian Desa. PDTT dengan Akreditasi A
		Penataan Peraturan Perundang-undangan	-	1. Penyusunan sistem Pengendalian Penyusunan Peraturan Perundang-undangan. 2. Pengembangan jaringan dokumentasi	Peningkatan kapasitas perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) Kementerian Desa, Pembangunan	Pengembangan Sistem digitalisasi Pengendalian Penyusunan Peraturan Perundang-undangan.	Penyusunan sistem pelibatan partisipasi masyarakat dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				dan informasi hukum Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang terintegrasi dengan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional.	Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.		
		Opini atas pengendalian internal atas laporan keuangan dan BMN Sekretariat Jenderal berdasarkan standar Akuntansi Pemerintahan	-	Tertib administrasi dan tertib fisik terkait laporan keuangan dan laporan Barang Milik Negara (LBMN) Kementerian Desa,	Sosialisasi dan peningkatan kualitas dan kapasitas Fungsional Pengelolaan keuangan APBN di lingkungan Kementerian Desa,	Evaluasi dan <i>Monitoring</i> SOP atas Laporan Keuangan dan Barang Milik Negara	Evaluasi dan <i>Monitoring</i> SOP atas Laporan Keuangan dan Barang Milik Negara

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		(SAP) dari hasil evaluasi Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)/ Tim penilai PIPK UKE I		Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.		
			-	Penyusunan SOP atas laporan keuangan dan BMN	<i>Updating</i> SOP atas laporan keuangan dan Barang Milik Negara	Meningkatkan koordinasi dan sinergi internal satker antara KPA, PPK, PPSPM, Bendahara, Operator dengan mengadakan evaluasi rutin setiap bulan.	Meningkatkan koordinasi dan sinergi internal satker antara KPA, PPK, PPSPM, Bendahara, Operator dengan mengadakan evaluasi rutin setiap bulan.
			-	Meningkatkan kedisiplinan penyampaian data Rekonsiliasi pada Aplikasi E-Rekon-LK			

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Persentase dokumen perencanaan, kinerja dan anggaran yang disusun tepat waktu (Target:100%)	-	Penyusunan Peta Resiko Kementerian.	Penyusunan Informasi Kinerja sesuai dengan RSPP.	Midterm review Renstra 2020-2024.	Penyusunan Renstra Teknokratis 2025-2029.
		Nilai Pengawasan Kearsipan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	-	Pelaksanaan taat kedisiplinan sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) sesuai dengan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Kementerian (PermenDesa PDDT Nomor 15 Tahun 2020 tentang	Penyusunan Tata Naskah Dinas Elektronik.	Pengaduan Akreditasi Unit Kearsipan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	Penyelamat Arsip Kepresidenan Masa Jabatan Joko Widodo-Maruf Amin.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.			
		Presentase terpenuhinya prasarana dan sarana kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berdasarkan Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RK	-	Pelaporan Barang Milik Negara sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku di lingkungan satuan kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan	1. Penyusunan SOP Pemanfaatan dan Penatausahaan 2. Inventarisir Barang Milik Negara di lingkungan satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah	Penatausahaan/ pengelolaan persediaan melalui satu pintu di lingkungan satuan kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	Tertib hukum, tertib fisik dan tertib administrasi Barang Milik Negara di lingkungan satuan kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		BMN).		Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	Tertinggal, dan Transmigrasi.		
		Presentase penurunan jumlah komplain <i>stakeholder</i> terhadap layanan pengadaan barang dan Jasa.		Penataan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa.	Revisi PermenDesa PD TT Nomor 6 Tahun 2019 tentang Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan Revisi Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2020 tentang	Proses Pencapaian tingkat kematangan organisasi UKPBJ: 1. Domain Proses 2. Domain Sumber Daya Manusia 3. Domain Kelembagaan 4. Domain Sistem Informasi	Meraih tingkat kematangan pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) level 3 atau proaktif.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
					Standar Operasional Prosedur Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan melalui Penyedia pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.		
				Sosialisasi dan peningkatan kapasitas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan	Sosialisasi dan peningkatan kapasitas Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan Pejabat Pembuat		

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Barang/Jasa Pemerintah	Komitmen		
		Tingkat kepuasan masyarakat atas pelayanan publik (sangat baik)	Penyempurnaan Standar Pelayanan (SOP dan Maklumat Pelayanan)	1. Reviu dan Update SOP dan Maklumat Pelayanan. 2. Studi Tiru Pelayanan Publik Terpadu.	1. Penyusunan dan Sosialisasi Standar Pelayanan (sesuai PermenPAN dan RB Nomor 19 Tahun 2021). 2. Perancangan Pelayanan Publik Terpadu.	1. Reviu Standar Pelayanan. 2. Penyediaan Pelayanan Publik Terpadu	1. Tindak Lanjut Hasil Reviu. 2. Integrasi Sistem Pelayanan Publik di Kementerian
			Perluasan kanal-kanal pengaduan pelayanan publik: penambahan kanal <i>Whatsapp</i>	Pengembangan Sistem Survei Online yang terintegrasi pada Sipemandu Desa	Monev dan Tindak Lanjut Hasil Monev periode sebelumnya	Monev dan Tindak Lanjut Hasil Monev periode sebelumnya	Monev dan Tindak Lanjut Hasil Monev periode sebelumnya

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
			Digitalisasi Layanan: Pembuatan e-perpustakaan	1. Digitalisasi Layanan: Pengembangan e-perpustakaan dan integrasi dengan <i>One Search</i> Perpusnas. 2. Registrasi Pemohon Informasi dan Pengisian Survei Kepuasan Pelayanan secara digital (melalui <i>QR-Code</i>).	1. Pengembangan Digitalisasi Layanan. 2. Monev dan Tindak Lanjut Hasil Monev periode sebelumnya.	Monev dan Tindak Lanjut Hasil Monev periode sebelumnya.	Monev dan Tindak Lanjut Hasil Monev periode sebelumnya.
2	TEKNIS						
	DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DESA DAN PERDESAAN	Meningkatnya status perkembangan 500 Desa Berkembang		Optimalisasi penggunaan dana desa, pengembangan infrastruktur	Optimalisasi penggunaan dana desa, pengembangan digitalisasi desa,	Optimalisasi penggunaan dana desa, pengembangan digitalisasi desa,	Optimalisasi penggunaan dana desa, pengembangan sarpras desa,

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		menjadi Mandiri dan 10000 Desa Tertinggal menjadi Berkembang.		desa wisata, dan peningkatan literasi desa.	pengembangan sarpras desa, peningkatan kapasitas perencanaan pembangunan desa, dan penanggulangan kemiskinan ekstrim desa.	pengembangan sarpras desa, peningkatan kapasitas perencanaan pembangunan desa, dan penanggulangan kemiskinan ekstrim desa.	sosial, budaya, dan kawasan perdesaan evaluasi capaian RPJMN dan rekomendasi penyusunan desain program pembangunan desa dan perdesaan.
	DIREKTORAT JENDERAL PENGEMBANGAN EKONOMI DAN INVESTASI DESA, DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI	Presentase kenaikan investasi di Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.		1. Melakukan penyusunan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi terkait pelayanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan 3	1. Melakukan penyusunan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi terkait pelayanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan 3	1. Melakukan penyusunan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi terkait pelayanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan 3 kebijakan.	1. Melakukan penyusunan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi terkait pelayanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan 3 kebijakan.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				kebijakan. 2. Melakukan perhitungan tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan indeks 4.	kebijakan. 2. Melakukan perhitungan tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan indeks 4.	2. Melakukan perhitungan tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan indeks 4.	2. Melakukan perhitungan tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dengan indeks 4.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Jumlah Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Maju dan Berkembang		<ol style="list-style-type: none"> Melakukan penetapan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi bumdes dan bumdes bersama dengan target 71 kebijakan. Melakukan pengimplementasian dokumen kebijakan yang telah disusun terkait bumdes dan bumdesma dengan target 100%. Melakukan perhitungan presentase peningkatan kapasitas 	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan penetapan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi bumdes dan bumdes bersama dengan target 71 kebijakan. Melakukan pengimplementasian dokumen kebijakan yang telah disusun terkait bumdes dan bumdesma dengan target 100%. Melakukan perhitungan presentase peningkatan kapasitas 	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan penetapan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi bumdes dan bumdes bersama dengan target 71 kebijakan. Melakukan pengimplementasian dokumen kebijakan yang telah disusun terkait bumdes dan bumdesma dengan target 100%. Melakukan perhitungan presentase peningkatan kapasitas lembaga ekonomi desa, daerah tertinggal, 	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan penetapan dokumen kebijakan, regulasi dan deregulasi bumdes dan bumdes bersama dengan target 71 kebijakan. Melakukan pengimplementasian dokumen kebijakan yang telah disusun terkait bumdes dan bumdesma dengan target 100%. Melakukan perhitungan presentase peningkatan kapasitas lembaga ekonomi

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				lembaga ekonomi desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi dengan target 10%. 4. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi perhitungan perkembangan Bumdes/ Bumdesma target 1 dokumen.	lembaga ekonomi desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi dengan target 20%. 4. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi perhitungan perkembangan Bumdes/ Bumdesma target 1 dokumen.	dan transmigrasi dengan target 30%. 4. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi perhitungan perkembangan Bumdes/ Bumdesma target 1 dokumen.	desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi dengan target 40%. 4. Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi perhitungan perkembangan Bumdes/ Bumdesma target 1 dokumen.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
	DIREKTORAT JENDERAL PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL	Persentase afirmasi program/ kegiatan hasil koordinasi internal dan eksternal K/L/M/D dalam Strategi Nasional (Stranas) PPDT yang diimplementasi- kan		Menyusun RAN PPDT 2022 sebagai penjabaran program / kegiatan K/L dalam Stranas PPDT	Menyusun RAN PPDT 2023 sebagai penjabaran program / kegiatan K/L dalam Stranas PPDT	Menyusun RAN PPDT 2024 sebagai penjabaran program / kegiatan K/L dalam Stranas PPDT	
				Melakukan pemantauan berkala program/ kegiatan K/L dalam STRANAS PPDT yang diimplementasi- kan dalam RAN PPDT 2021	Melakukan pemantauan berkala program/ kegiatan K/L dalam STRANAS PPDT yang diimplementasi- kan dalam RAN PPDT 2022	Melakukan pemantauan berkala program/kegiatan K/L dalam STRANAS PPDT yang diimplementasikan dalam RAN PPDT 2023	Melaksanakan evaluasi kesesuaian intervensi K/L berdasarkan RAN PPDT 2022 sebagai Implementasi STRANAS PPDT

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Melaksanakan evaluasi kesesuaian intervensi K/L berdasarkan RAN PPDT 2020 sebagai Implementasi STRANAS PPDT	Melaksanakan evaluasi kesesuaian intervensi K/L berdasarkan RAN PPDT 2021 sebagai Implementasi STRANAS PPDT	Melaksanakan evaluasi kesesuaian intervensi K/L berdasarkan RAN PPDT 2022 sebagai Implementasi STRANAS PPDT	Melaksanakan evaluasi kesesuaian intervensi K/L berdasarkan RAN PPDT 2023 sebagai Implementasi STRANAS PPDT
		Rata-rata perkembangan Indeks 62 Kabupaten Daerah Tertinggal		Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah	Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah	Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah	Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah
				Melakukan penyerasian rencana dan anggaran program K/L/D/M sesuai prioritas	Melakukan penyerasian rencana dan anggaran program K/L/D/M sesuai prioritas	Melakukan penyerasian rencana dan anggaran program K/L/D/M sesuai prioritas	Melakukan penyerasian rencana dan anggaran program K/L/D/M sesuai prioritas

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Persentase Penduduk Miskin di Daerah Tertinggal		Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah tertinggal hingga tahun 2021	Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah tertinggal hingga tahun 2022	Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah tertinggal hingga tahun 2023	Melakukan perhitungan perkembangan indeks indikator dan komposit daerah tertinggal hingga tahun 2024
				Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M sesuai prioritas intervensi berdasarkan penyebab ketertinggalan	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M sesuai prioritas intervensi berdasarkan penyebab ketertinggalan	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M sesuai prioritas intervensi berdasarkan penyebab ketertinggalan	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M sesuai prioritas intervensi berdasarkan penyebab ketertinggalan

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Melakukan analisis daerah tertinggal yang berpotensi terentaskan sebagai hasil evaluasi paruh waktu PPDT 2020-2024			Melakukan analisis daerah tertinggal terentaskan hasil perhitungan statistik dan survei lapang sebagai hasil evaluasi akhir PPDT 2020-2024
		Persentase Penduduk Miskin di Daerah Tertinggal		Melakukan perhitungan perkembangan persentase penduduk miskin di daerah tertinggal hingga tahun 2021	Melakukan perhitungan perkembangan persentase penduduk miskin di daerah tertinggal hingga tahun 2021	Melakukan perhitungan perkembangan persentase penduduk miskin di daerah tertinggal hingga tahun 2021	Melakukan perhitungan perkembangan persentase penduduk miskin di daerah tertinggal hingga tahun 2021

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung pengurangan penduduk miskin di daerah tertinggal	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung pengurangan penduduk miskin di daerah tertinggal	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung pengurangan penduduk miskin di daerah tertinggal	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung pengurangan penduduk miskin di daerah tertinggal
		Nilai Rata-rata Indeks Pembangunan Manusia di Daerah Tertinggal		Melakukan perhitungan perkembangan indeks pembangunan manusia di daerah tertinggal hingga tahun 2021	Melakukan perhitungan perkembangan indeks pembangunan manusia di daerah tertinggal hingga tahun 2022	Melakukan perhitungan perkembangan indeks pembangunan manusia di daerah tertinggal hingga tahun 2023	Melakukan perhitungan perkembangan indeks pembangunan manusia di daerah tertinggal hingga tahun 2024

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung perekonomian, pendidikan, dan kesehatan di daerah tertinggal	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung perekonomian, pendidikan, dan kesehatan di daerah tertinggal	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung perekonomian, pendidikan, dan kesehatan di daerah tertinggal	Melakukan penyerasian rencana dan program K/L/D/M yang mendukung perekonomian, pendidikan, dan kesehatan di daerah tertinggal

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
	DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Rata-rata nilai indeks perkembangan 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional yang direvitalisasi	-	1. <i>Piloting</i> Program Ketahanan Pangan di Kabupaten Kapuas. 2. Memulai kembali kegiatan evaluasi perkembangan Kawasan transmigrasi.	1. Persiapan usulan perubahan regulasi/ Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan transmigrasi. 2. Koordinasi dengan Kemendagri tentang penyelesaian PermenDagri Nomor 90 Tahun 2019	<i>Piloting Trans Science Techopark</i> di beberapa lokus unggulan.	Tercapainya 7 kawasan transmigrasi berdaya saing, 33 mandiri, dan 12 berkembang.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
	BADAN PENGEMBANGAN DAN INFORMASI DESA, DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI	Penyusunan Rekomendasi Kebijakan Pembangunan Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang dimplementasikan					
		Tersedianya sistem informasi desa yang terintegrasi dengan sistem yang telah dimiliki Kementerian		1. Mengintegrasikan sistem informasi yang telah terbangun. 2. Menyiapkan manajemen user di tingkat desa.	1. Sosialisasi sistem informasi desa. 2. Pengembangan sistem informasi desa.	1. Menyiapkan tata kelola penggunaan sistem informasi. 2. Penguatan infrastruktur pendukung sistem informasi desa.	-

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Pengembangan desa digital melalui <i>smart village</i> .	Sosialisasi dan Peluncuran dan program	1. Penyusunan pedoman pengembangan model desa cerdas. 2. Pelaksanaan pengembangan model desa cerdas tahap I (350 desa).	Pelaksanaan Pengembangan model desa cerdas Tahap II (1.000).	Pelaksanaan Pengembangan Model Desa Cerdas Tahap III (1.650 desa).	1. Evaluasi pelaksanaan pengembangan model desa cerdas. 2. Menetapkan Model Desa Cerdas.
	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA, DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI	Tingkat kepuasan <i>stakeholders</i> terhadap layanan penyelenggaraan peningkatan kapasitas pegawai dan SDM desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi.	Penyusunan Quisioner terhadap layanan pelanggan/pengguna.	Penyusunan Quisioner terhadap layanan pelanggan/pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 500 responden.	Penyempurnaan Quisioner terhadap layanan pelanggan/pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 1000 responden.	Penyempurnaan Quisioner terhadap layanan pelanggan/pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 1500 responden.	Penyusunan Quisioner terhadap layanan pelanggan/pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 2000 responden

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Tingkat Kepuasan <i>Stakeholders</i> terhadap hasil layanan penyelenggaraan peningkatan kapasitas pegawai dan SDM Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	Penyusunan Quisioner terhadap layanan pelanggan/ pengguna	Penyusunan Quisioner terhadap layanan pelanggan/ pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 500 reaponden.	Penyempurnaan Quisioner terhadap layanan pelanggan/ pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 1000 reaponden.	Penyempurnaan Quisioner terhadap layanan pelanggan/ pengguna dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 1500 reaponden.	Penyempurnaan Quisioner terhadap layanan pelanggan/ pengguna dan penyampaian Quisioner ke stakeholder dan penyampaian Quisioner ke <i>stakeholders</i> 2000.
		Persentase Tenaga Pendamping Profesional yang berkinerja Baik	Penyusunan SKKNI Skema dan Ujikom kepada TPP.	1. Sosialisasi SKKNI, Skema dan Ujikom kepada TPP, Pemda dan Pemd. 2. Penyusunan Modul peningkatan kapasitas TPP (berbasis kompetensi).	Reviu dan penyempurnaan modul peningkatan kapasitas TPP dan evaluasi hasil pelatihan.	Reviu dan penyempurnaan modul peningkatan kapasitas TPP dan evaluasi hasil pelatihan.	Reviu dan penyempurnaan modul peningktan kapasitas TPP dan evaluasi hasil pelatihan.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Persentase Kader Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan yang mampu melakukan pendampingan masyarakat Desa	Penyusunan Kebijakan tentang KPMD (untuk jangka pendek)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan model-model dan sistem pengembangan pemberdayaan masyarakat Desa, DTT. 2. Penyusunan PermenDesa PDTT tentang KPMD (pengganti PermenDagri Nomor 7 Tahun 2007 tentang KPM). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan <i>grand design</i> pelatihan masyarakat. 2. Penerapan model pengembangan pemberdayaan masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan pelatihan mandiri masyarakat. 2. Penerapan model pengembangan pemberdayaan masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Kebijakan tentang KPMD. 2. <i>Monitoring</i> dan evaluasi model pengembangan pemberdayaan masyarakat
			Reviu Modul Pelatihan Masyarakat.	Penyusunan pedoman pelatihan <i>online</i> , <i>offline</i> dan <i>blended</i>	Pengembangan modul pelatihan KPMD sesuai kekhususan balai.	Penyusunan pedoman KPMD dalam pendampingan masyarakat dan sosialisasi.	Peningkatan kapasitas balai dalam pembinaan KPMD dalam pendampingan masyarakat

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Persentase Pejabat Fungsional tertentu (PSM) yang kompeten sesuai dengan kebijakan dan regulasi yang ditetapkan	Penyusunan NSPK Instansi Pembina JF PSM (Dasar PermenPAN dan RB Nomor 28 Tahun 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi NSPK (Bimtek PermenDesa PDTT Nomor 20 Tahun 2020). 2. Penilaian Angka Kredit (2 Periode). 3. Kegiatan Pembinaan JF PSM. 4. Penyusunan NSPK Instansi Pembina JF PSM (Dasar PermenPAN dan RB 28 Tahun 2018). 5. Fasilitasi Implementasi tugas JF PSM. 6. Pembentukan JF baru. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi NSPK Instansi Pembina JF PSM (Dasar PermenPAN dan RB Nomor 28 Tahun 2018). 2. Penilaian Angka Kredit (2 Periode). 3. Kegiatan Pembinaan JF PSM. 4. Penyusunan NSPK Instansi Pembina JF PSM (Dasar PermenPAN dan RB 28 Tahun 2018). 5. Fasilitasi Implementasi tugas JF PSM. 6. Pembentukan JF baru. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian Angka Kredit (2 periode). 2. Fasilitasi implementasi tugas jabatan PSM. 3. Kegiatan Pembinaan JF PSM. 4. Sosialisasi NSPK Instansi Pembina JF PSM (Dasar PermenPAN dan RB Nomor 28 Tahun 2018). 5. Pelatihan berbasis kompetensi baik kompetensi teknis, metodologis, sosial, personal dalam rangka menyongsong revolusi industri 4.0. 6. Pembinaan JF 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitasi implementasi tugas JF PSM. 2. Kegiatan Pembinaan. 3. Pelatihan berbasis kompetensi baik kompetensi teknis, metodologis, sosial, personal dalam rangka menyongsong revolusi industri 4.0. 4. Pembinaan JF baru.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
						baru dan pengembangan kapasitas JF Baru	
			Melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi non pelatihan bagi ASN (JFT, Jabatan Administrator, dan JFU) seperti <i>workshop</i> , seminar, dll.	Memperbanyak pelaksanaan pengembangan kompetensi (pelatihan dan non pelatihan) bagi ASN (JFT, Jabatan Administrator, dan JFU).	Melakukan evaluasi perbaikan IKU BPSDM-PMDDTT agar pengembangan kompetensi tidak sebatas bagi Pejabat Fungsional tertentu, namun juga bagi pejabat struktural dan JFU.	Membuat rencana program pelatihan bagi seluruh ASN di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.	Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi bagi seluruh ASN di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
	INSPEKTORAT JENDERAL	Persentase rekomendasi kebijakan (<i>policy recommendation</i>) yang		1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi (<i>policy recommend-</i>	1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi (<i>policy recommen-</i>	1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi (<i>policy recommendation</i>)	1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi (<i>policy recommendation</i>)

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		ditindaklanjuti.		<p><i>dation</i>) yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, melalui instruksi Pimpinan Tertinggi untuk himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari tahun sebelumnya).</p> <p>2. Sosialisasi terhadap definisi</p>	<p><i>dation</i>) yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, melalui instruksi Pimpinan Tertinggi untuk himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari tahun sebelumnya).</p> <p>2. Lumbung Rekom dan TL.</p>	<p>yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, melalui instruksi Pimpinan Tertinggi untuk himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari tahun sebelumnya).</p> <p>2. <i>e-Monitoring</i> dan Rekomendasi (<i>e-MOSI</i>).</p>	<p>yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, melalui instruksi Pimpinan Tertinggi untuk himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari tahun sebelumnya).</p> <p>2. <i>e-Monitoring</i> dan Rekomendasi (<i>e-MOSI</i>).</p>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				operasional dan perhitung IKU. 3. Si-Kupas.			
		Tingkat Penerapan Pengendalian <i>Intern</i>		1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil evaluasi penerapan pengendalian <i>intern</i> yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk tim <i>Assesor</i> UKE I, Tim <i>Assesor</i> Kementerian, dan Tim <i>Quality</i> <i>Assurance</i> di Inspektorat	1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil evaluasi penerapan pengendalian <i>intern</i> yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk tim <i>Assesor</i> UKE I, Tim <i>Assesor</i> Kementerian, dan Tim <i>Quality</i> <i>Assurance</i> di Inspektorat Jenderal agar secara berkala	1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil evaluasi penerapan pengendalian <i>intern</i> yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk tim <i>Assesor</i> UKE I, Tim <i>Assesor</i> Kementerian, dan Tim <i>Quality</i> <i>Assurance</i> di Inspektorat Jenderal agar secara berkala dilakukan, Evaluasi penilaian	1. Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil evaluasi penerapan pengendalian <i>intern</i> yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk tim <i>Assesor</i> UKE I, Tim <i>Assesor</i> Kementerian, dan Tim <i>Quality</i> <i>Assurance</i> di Inspektorat Jenderal agar secara berkala dilakukan,

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				<p>Jenderal agar secara berkala dilakukan, Evaluasi penilaian SPIP agar dilakukan evaluasi mendalam dalam pelaksanaan teknik pengecekan dokumen, wawancara, dan observasi.</p> <p>2. Peningkatan kompetensi Tim yang terlibat.</p> <p>3. Si-Kupas.</p> <p>4. Audit Tematik dalam rangka implementasi Pengawasan <i>Intern</i> Berbasis Resiko (PIBR).</p>	<p>dilakukan, Evaluasi penilaian SPIP agar dilakukan evaluasi mendalam dalam pelaksanaan teknik pengecekan dokumen, wawancara, dan observasi.</p> <p>2. e-SPIP.</p> <p>3. Lumbung Rekom dan TI.</p> <p>4. Lumbung <i>Evidence Mandatory</i>.</p>	<p>SPIP agar dilakukan evaluasi mendalam dalam pelaksanaan teknik pengecekan dokumen, wawancara, dan observasi.</p> <p>2. e-SPIP.</p> <p>3. <i>e-Monitoring</i> dan rekomendasi (e-Mosi).</p> <p>4. e-Perdin</p>	<p>Evaluasi penilaian SPIP agar dilakukan evaluasi mendalam dalam pelaksanaan teknik pengecekan dokumen, wawancara, dan observasi.</p> <p>2. e-SPIP.</p>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Unit Kerja yang Berpredikat WBK/WBBM.		1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Pendampingan Zona Integritas oleh APIP dari awal tahun dan	1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Pendampingan Zona Integritas oleh APIP dari awal tahun dan	1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Pendampingan Zona Integritas oleh APIP dari awal tahun dan selama proses	1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil pelaksanaan Unit kerja yang berpredikat WBK/WBBM yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Pendampingan Zona Integritas oleh APIP dari awal tahun dan selama proses

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU					
			2020	2021	2022	2023	2024	
				selama proses pencanangan sampai pengajuan Unit ZI secara INTENS, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa di seluruh Unit Kerja yang berpotensi diusulkan untuk Zona Integritas maupun yang sudah memiliki predikat WBK/WBBM wajib menganggarkan secara khusus terkait pembangunan Zona Integritas pada unit kerjanya.	selama proses pencanangan sampai pengajuan Unit ZI secara INTENS, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa di seluruh Unit Kerja yang berpotensi diusulkan untuk Zona Integritas maupun yang sudah memiliki predikat WBK/WBBM wajib menganggarkan secara khusus terkait pembangunan Zona Integritas pada unit kerjanya.	selama proses pencanangan sampai pengajuan Unit ZI secara INTENS, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa di seluruh Unit Kerja yang berpotensi diusulkan untuk Zona Integritas maupun yang sudah memiliki predikat WBK/WBBM wajib menganggarkan secara khusus terkait pembangunan Zona Integritas pada unit kerjanya.	Unit ZI secara INTENS, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa di seluruh Unit Kerja yang berpotensi diusulkan untuk Zona Integritas maupun yang sudah memiliki predikat WBK/WBBM wajib menganggarkan secara khusus terkait pembangunan Zona Integritas pada unit kerjanya. <i>2. Lumbung Evidence Mandatory.</i>	pencanangan sampai pengajuan Unit ZI secara INTENS, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa di seluruh Unit Kerja yang berpotensi diusulkan untuk Zona Integritas maupun yang sudah memiliki predikat WBK/WBBM wajib menganggarkan secara khusus terkait pembangunan Zona Integritas pada unit kerjanya. <i>2. Lumbung</i>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				2. Sosialisasi terhadap definisi operasional dan perhitungan IKU. 3. Si-Kupas. 4. Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Bimtek, Intervensi dan Evaluasi Unit Kerja dalam membangun ZI menuju WBK/WBBM.	2. Lumbung <i>Evidence Mandatory.</i>		<i>Evidence Mandatory.</i>
		Persentase Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi		1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan PMPRB di Unit Kerja agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait	1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan PMPRB di Unit Kerja agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan	1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan PMPRB di Unit Kerja agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait	1. Kegiatan Sosialisasi pelaksanaan PMPRB di Unit Kerja agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				<p>rekomendasi hasil pelaksanaan PMPRB yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk Tim Penilaian PMPRB di Unit Kerja dan Tim Evaluasi PMPRB di Itjen agar secara berkala dilakukan, Memaksimal-kan Peran Agen Prubahan Kementerian dan Melaksanakan Tindak lanjut atas Evaluasi tahun sebelumnya, dipantau dan</p>	<p>evaluasi terkait rekomendasi hasil pelaksanaan PMPRB yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk Tim Penilaian PMPRB di Unit Kerja dan Tim Evaluasi PMPRB di Itjen agar secara berkala dilakukan, Memaksimal-kan Peran Agen Prubahan Kementerian dan Melaksanakan Tindak lanjut atas Evaluasi tahun sebelumnya,</p>	<p>rekomendasi hasil pelaksanaan PMPRB yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk Tim Penilaian PMPRB di Unit Kerja dan Tim Evaluasi PMPRB di Itjen agar secara berkala dilakukan, Memaksimalkan Peran Agen Prubahan Kementerian dan Melaksanakan Tindak lanjut atas Evaluasi tahun sebelumnya, dipantau dan</p>	<p>rekomendasi hasil pelaksanaan PMPRB yang ditindaklanjuti dilakukan setiap semester, Diklat dan PKS untuk Tim Penilaian PMPRB di Unit Kerja dan Tim Evaluasi PMPRB di Itjen agar secara berkala dilakukan, Memaksimalkan Peran Agen Prubahan Kementerian dan Melaksanakan Tindak lanjut atas Evaluasi tahun sebelumnya, dipantau dan</p>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				<p>melibatkan peran jajaran Pimpinan, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa telah terdapat anggaran khusus untuk peningkatan reformasi birokrasi di masing-masing unit kerja.</p> <p>2. Sosialisasi terhadap definisi operasional dan perhitungan IKU.</p> <p>3. Si-Kupas.</p>	<p>dipantau dan melibatkan peran jajaran Pimpinan, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa telah terdapat anggaran khusus untuk peningkatan reformasi birokrasi di masing-masing unit kerja.</p> <p>2. Lumbung <i>Evidence Mandatory</i>.</p>	<p>K/L harus dipastikan bahwa telah terdapat anggaran khusus untuk peningkatan reformasi birokrasi di masing-masing unit kerja.</p> <p>2. Lumbung <i>Evidence Mandatory</i>.</p>	<p>melibatkan peran jajaran Pimpinan, Dalam reviu RKA K/L harus dipastikan bahwa telah terdapat anggaran khusus untuk peningkatan reformasi birokrasi di masing-masing unit kerja.</p> <p>2. Lumbung <i>Evidence Mandatory</i>.</p>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Persentase rekomendasi hasil temuan dan investigasi yang ditindaklanjuti		1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil temuan dan investigasi yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya).	1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil temuan dan investigasi yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya).	1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil temuan dan investigasi yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya).	1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi hasil temuan dan investigasi yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya).

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				2. Sosialisasi terhadap definisi operasional dan perhitungan IKU. 3. Si-Kupas.	2. Lembung Rekom dan TL.	2. E-Monitoring dan Rekomendasi (e-Mosi).	2. E-Monitoring dan Rekomendasi (e-Mosi).
		Tingkat materialitas temuan Pengawas Eksternal dari Total realisasi anggaran Kemendes PDTT		1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan: KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan	1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan : KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya	1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan : KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya dalam kegiatan dan memperdalam	1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan : KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya dalam kegiatan

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				biaya-biaya dalam kegiatan dan memperdalam tingkat maturitas <i>monthly audit</i> sebagai <i>Early Warning System</i> , Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDDT. 2. Sosialisasi terhadap definisi operasional dan perhitungan	dalam kegiatan dan memperdalam tingkat maturitas <i>monthly audit</i> sebagai <i>Early Warning System</i> , Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDDT. 2. SIMONA Reborn. 3. E-Control Reborn.	tingkat maturitas <i>monthly audit</i> sebagai <i>Early Warning System</i> , Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDDT. 2. E-Submission (Layanan Persediaan Satu Pintu).	dan memperdalam tingkat maturitas <i>monthly audit</i> sebagai <i>Early Warning System</i> , Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDDT. 2. E-Perdin.

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				IKU. 3. Si-Kupas.			
		Tingkat materialitas temuan Pengawas Internal dari Total realisasi anggaran Kemendes PDTT		1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan: KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya dalam kegiatan dan memperdalam tingkat	1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan : KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya dalam kegiatan dan memperdalam tingkat maturitas	1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan : KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya dalam kegiatan tingkat maturitas sebagai <i>Early Warning System</i> , Berkoordinasi	1. Kegiatan Sosialisasi terkait peraturan-peraturan pelaksanaan anggaran kepada para pengelola keuangan : KPA, PPK, PPSPM, Bendahara agar dilaksanakan berkala, Melakukan pengawalan terkait satuan biaya-biaya dalam kegiatan dan memperdalam tingkat maturitas sebagai <i>Early</i>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				<p>maturitas <i>monthly audit</i> sebagai <i>Early Warning System</i>, Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDTT.</p> <p>2. Sosialisasi terhadap definisi operasioanal dan perhitungan IKU.</p> <p>3. Si-Kupas.</p>	<p><i>monthly audit</i> sebagai <i>Early Warning System</i>, Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDTT.</p> <p>2. SIMONA <i>Reborn</i>.</p> <p>3. E-Control <i>Reborn</i></p>	<p>dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDTT.</p> <p>2. E-Submission (Layanan Persediaan Satu Pintu).</p>	<p><i>Warning System</i>, Berkoordinasi dengan Setjen (Biro Keuangan dan Biro Perencanaan) untuk menyusun SBMK Kemendes PDTT.</p> <p>3. E-Perdin.</p>

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Tingkat kapabilitas APIP		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan Sosialisasi terkait Kapabilitas APIP agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait Tindak lanjut Rekomendasi Tim penilai BPKP tahun sebelumnya secara fokus dan menyeluruh dilaksanakan per semester. 2. Pembentukan Tim Penilaian Mandiri. 3. <i>Brainstorming</i> terkait IACM. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan Sosialisasi terkait Kapabilitas APIP agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait Tindak lanjut Rekomendasi Tim penilai BPKP tahun sebelumnya secara fokus dan menyeluruh dilaksanakan per semester. 2. Lumbung Rekom dan TL. 3. Lumbung <i>Evidence Mandatory</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan Sosialisasi terkait Kapabilitas APIP agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait Tindak lanjut Rekomendasi Tim penilai BPKP tahun sebelumnya secara fokus dan menyeluruh dilaksanakan per semester. 2. <i>E-Monitoring</i> dan evaluasi (e-Mosi). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan Sosialisasi terkait Kapabilitas APIP agar dilaksanakan berkala, Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait Tindak lanjut Rekomendasi Tim penilai BPKP tahun sebelumnya secara fokus dan menyeluruh dilaksanakan per semester. 2. <i>E-Monitoring</i> dan evaluasi (e-Mosi).

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
		Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan eksternal dan APIP lingkup Inspektorat Jenderal yang ditindaklanjuti (Sistem Pengendalian Internal dan Kepatuhan terhadap Perundang-undangan)		1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi rekomendasi hasil pemeriksaan eksternal dan APIP lingkup Inspektorat Jenderal yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit	1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi rekomendasi hasil pemeriksaan eksternal dan APIP lingkup Inspektorat Jenderal yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap	1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi rekomendasi hasil pemeriksaan eksternal dan APIP lingkup Inspektorat Jenderal yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif	1. Kegiatan <i>Monitoring</i> dan evaluasi terkait rekomendasi rekomendasi hasil pemeriksaan eksternal dan APIP lingkup Inspektorat Jenderal yang ditindaklanjuti dilakukan setiap tri wulan, Melalui Instruksi Pimpinan Tertinggi untuk Himbauan tindak lanjut kepada Unit Kerja Eselon I, II, III/Auditi, menjadikan TL menjadi IKU utama setiap Pimpinan Unit Unit Kerja Eselon

NO	LAYANAN	RENSTRA/IKU Isu Strategis (Program Strategis Unggulan)	Langkah yang diambil untuk mempercepat pencapaian Renstra dan IKU				
			2020	2021	2022	2023	2024
				Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya). 2. Sosialisasi terhadap definisi operasional dan perhitungan IKU. 3. Si-Kupas.	Pimpinan Unit Kerja Eselon I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya). 2. Lumbung Rekom dan TL.	(dari Tahun sebelumnya). 2. <i>E-Monitoring</i> dan Rekomendasi (e-Mosi).	I, II, III secara akumulatif (dari Tahun sebelumnya). 2. <i>E-Monitoring</i> dan evaluasi (e-Mosi).

C. PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN SERTA TAHUN PELAKSANAAN

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN									
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); 2. Penguatan nilai integritas. <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang kapabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan(<i>reform</i>); 2. Pengembangan budaya kerja yang menyongsong revolusi industri 4.0. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); 2. Penguatan nilai integritas; 3. Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i>; 4. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya nilai komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>) 2. Meningkatnya nilai integritas 3. Meningkatnya peran agen perubahan dan <i>role model</i> 4. Meningkatnya budaya kerja yang adaptif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya indeks nilai RB Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2. Penetapan Integritas di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 3. Penetapan Agen Perubahan Tingkat Kementerian 4. Menetapkan aturan yang adaptif di 						

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN									
	Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan Publik yang prima Pengembangan penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform)	4.0.		lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam menyongsong revolusi industri						

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Subkegiatan:								
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
2	Tim Reformasi Birokrasi telah menyusun Rencana Kerja Tahunan		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
3	Pelatihan Asesor PMPRB Unit Kerja Eselon I dan Kementerian		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
4	Melakukan Internalisasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Internalisasi secara berkala dan berkesinambungan tentang program-program percepatan RB (Rencana Kerja Tahunan))		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
5	Monitoring dan Evaluasi Pimpinan terhadap Pelaksanaan Road Map dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
6	Melakukan pelatihan/bimtek/workshop/seminar untuk mendukung revolusi mental		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
7	Pembentukan Agen Perubahan sesuai dengan ketentuan		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√		√	
8	Agen perubahan telah menyusun Rencana Aksi Perubahan dan membuat perubahan yang konkret di lingkungan Kementerian		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√		√	

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	9	Penguatan peran dan pengembangan kompetensi Agen Perubahan melalui bimbingan teknis, <i>coaching</i> , diklat, FGD, dan pendampingan dan pembinaan	BPSDM		√	√	√	√
	10	<i>Benchlearning</i> (saling belajar dan tukar pengalaman) untuk perbaikan kinerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
	11	Pengembangan budaya dan kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi 4.0	Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	PROGRAM DEREGULASI KEBIJAKAN									
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang Kapabel: Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan).</p>	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup Instansi Pemerintah; Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda <i>setting</i> dan formulasi kebijakan; Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun. 		<ol style="list-style-type: none"> Tidak adanya <i>overlapping</i> peraturan Tidak ada lagi aturan yang menghambat birokrasi Meningkatnya sistem regulasi nasional Rekomendasi evaluasi kemanfaatan kebijakan 	<ol style="list-style-type: none"> Terlaksananya harmonisasi peraturan perundang-undangan di Bidang Desa, PDT dan Transmigrasi; Terciptanya layanan hukum yang baik; Terintegrasinya pengelolaan sistem regulasi di Kemendesa dengan sistem regulasi nasional; Terdapatnya pedoman terkait evaluasi dan kebijakan Teridentifikasinya peraturan perundang-undangan Bidang Desa, PDT dan Transmigrasi 					

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Subkegiatan								
1	Memperkuat koordinasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk melakukan harmonisasi regulasi		Biro Hukum		√	√	√	√
2	Mendorong reregulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil reviu		Biro Hukum		√	√	√	√
3	Mendorong penyederhanaan regulasi pada setiap jenjang level peraturan perundang-undangan.		Biro Hukum		√	√	√	√
4	Meningkatkan kompetensi ASN sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) dan pelaksanaan evaluasi peraturan perundang-undangan		Biro Hukum		√	√	√	√
5	Digitalisasi Peraturan Perundang-undangan		Biro Hukum		√	√	√	√
6	Penyediaan portal pengaduan peraturan perundang-undangan yang bermasalah/tumpang-tindih		Biro Hukum		√	√	√	√
7	Identifikasi dan evaluasi terhadap kebijakan yang berlaku di unit kerja masing-masing		Biro Hukum		√	√	√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN					
						2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
3	PROGRAM PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI										
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang kapabel: <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan Publik yang Prima: <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja</p>	<p>Kegiatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja; 2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil <i>assessment</i>; 3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Kepmen tentang pengalihan fungsi jabatan struktural ke jabatan fungsional 2. Telah terbentuknya SOTK baru Kemen Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 3. Tersusun nya SOTK yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Kepmen tentang pengalihan fungsi jabatan struktural ke jabatan fungsional 2. Telah terbentuknya SOTK baru Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 3. Tersusunnya SOTK yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses 							

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Penerapan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2020		Sekretariat Jenderal		√			
2	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√			
3	Penetapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√			
4	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi Pemetaan tugas dan fungsi		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√			
5	Penyusunan Evaluasi Jabatan		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√			
6	Pengusulan Jabatan Fungsional baru		Sekretariat Jenderal dan BPSDM		√			
7	Penerapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Sekretariat Jenderal		√			
8	Penerapan Evaluasi Jabatan		Seluruh Unit Kerja Eselon I			√	√	√
9	Reviu Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Seluruh Unit Kerja Eselon I			√	√	√
10	Evaluasi Kelembagaan sebagaimana PermenPAN dan RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√		√	
11	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi penerapan ANJAB dan ABK		Seluruh Unit Kerja Eselon I			√	√	√
12	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi Penetapan Jabatan Fungsional Baru		Sekretariat Jenderal			√	√	√
13	Tindak Lanjut hasil pelaksanaan evaluasi kelembagaan		Seluruh Unit Kerja Eselon I				√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	PROGRAM TATA LAKSANA									
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Penerapan Tata Kelola SPBE</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Penerapan Tata Kelola SPBE</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan Publik yang Prima: Penerapan Tata Kelola SPBE</p>	<p>Kegiatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan Tata Kelola SPBE 2. Penerapan Manajemen SPBE 3. Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan 4. Pengembangan Proses Bisnis Kementerian 5. Penyelarasan Proses Bisnis dan SOP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata kelola, manajemen, dan layanan berbasis SPBE 2. Integrasi IT dalam tata kelola pemerintahan 3. Kearsipan yang modern dan handal 4. Arsip sesuai aturan 5. Pengelolaan aset sesuai dengan aturan yang berlaku 6. Keterbukaan informasi publik 7. Proses bisnis instansi dan unit sesuai dengan renstra dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Peraturan Menteri tentang penyelenggaraan sistem pemerintah berbasis elektronik di Lingkungan Kemendesa 2. Penetapan Peraturan Menteri tentang Tim Koordinasi Dan Evaluator Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik 3. Penetapan Peraturan Menteri tentang pedoman tata kelola sistem pemerintah berbasis elektronik 						

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			orta kementerian 8. SOP berdasar proses bisnis	4. Terbentuknya Tim Penyelenggaraan SPBE 5. Terwujudnya organisasi yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses 6. Penetapan Peraturan Menteri tentang Peta Bisnis Proses 7. Terwujudnya standarisasi prosedur di Kemendesa						

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Penyusunan Pola Hubungan Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Sekretariat Jenderal		√			
2	Penyusunan Proses Bisnis Kementerian dengan melakukan pemetaan proses bisnis kegiatan utama dengan mengacu pada PermenPAN dan RB Nomor 19 Tahun 2019		Sekretariat Jenderal		√			
3	Pemetaan terhadap proses bisnis kegiatan utama yang dijabarkan ke dalam SOP Makro		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√			
4	Penyusunan SOP Makro		Sekretariat Jenderal		√	√	√	√
4	Penyusunan SOP Mikro		Sekretariat Jenderal			√	√	√
5	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi Penerapan Proses Bisnis		Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal				√	√
6	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi SOP		Sekretariat Jenderal			√	√	√
7	Tindak lanjut atas hasil <i>monitoring</i> dan evaluasi penerapan proses bisnis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Rekomendasi dan Kebijakan)		Sekretariat Jenderal				√	√
8	Pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi SOP		Seluruh Unit Kerja Eselon I				√	√
9	Pembentukan Tim Penyelenggaraan SPBE		Sekretariat Jenderal		√			

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	Penyusunan Arsitektur SPBE Kementerian	Pusdatin		√			
	11	Integrasi dan Pengembangan <i>E-Government</i> Kementerian	Seluruh Unit Kerja Eselon I dan Pusdatin		√	√	√	√
	12	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi terkait Penyelenggaraan SPBE	Seluruh Unit Kerja Eselon I dan Pusdatin		√	√	√	√
	13	<i>Monitoring</i> dan Evaluasi terkait Integrasi dan pengembangan <i>E-Government</i> Kementerian	Pusdatin			√	√	√
	14	Tindak lanjut hasil <i>Monitoring</i> dan Evaluasi terkait Penyelenggara SPBE	Pusdatin				√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN					
						2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
5 PROGRAM SISTEM MANAJEMEN SDM											
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan Publik yang Prima: Menerapkan prinsip-prinsip manajemen</p>	<p>1. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional</p> <p>2. Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i></p> <p>3. Penetapan ukuran kinerja individu</p> <p>4. <i>Monitoring</i> dan evaluasi kinerja individu secara berkala</p> <p>5. Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> Berdasarkan kinerja</p> <p>6. Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil</p>	<p>1. Manajemen ASN berbasis merit system</p> <p>2. Ukuran kinerja individu</p> <p>3. Rekomendasi kinerja individu secara berkala</p> <p>4. Reward and punishment berdasar kinerja</p> <p>5. Meningkatnya kompetensi dan karir ASN berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi</p> <p>6. Manajemen ASN berbasis IT</p> <p>7. Meningkatnya</p>	<p>1. Terlaksananya penerapan sistem merit</p> <p>2. Terlaksananya Seleksi terbuka jabatan Tinggi</p> <p>3. Tersedianya indikator untuk pengukuran kinerja pegawai</p> <p>4. Tersusunnya Lapkin pegawai</p> <p>5. Telah terbitnya Kepmendesa tentang Reward and Punishment</p> <p>6. Meningkatnya jumlah ASN yang kompetensinya sesuai dengan standart kompetensi jabatan)</p> <p>7. Tersedianya aplikasi simpeg</p>							

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5 PROGRAM SISTEM MANAJEMEN SDM										
	ASN secara profesional	<p><i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi</p> <p>7. Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN</p> <p>8. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN</p> <p>9. Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent pool</i>)</p> <p>10. Penguatan <i>database</i> dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN</p>	<p>manajemen ASN berdasarkan manajemen talenta</p> <p>8. Meningkatnya database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN</p>	8. Terimplementasi-nya sistem manajemen talenta						

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Subkegiatan:								
1	Analisis Kebutuhan Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
2	Evaluasi Implementasi Peningkatan Disiplin Pegawai		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
3	Reviu peraturan terkait Peningkatan Disiplin		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
4	Evaluasi Ketentuan Tentang Kode Etik Pegawai		Sekretariat Jenderal		√	√	√	√
5	Internalisasi dan publikasi kode Etik Pegawai		Sekretariat Jenderal		√	√	√	√
6	Evaluasi Analisis Jabatan		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
7	Penyempurnaan Nama Jabatan dan Kelas Jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
8	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
9	<i>Assessment</i> Individu Berdasarkan Kompetensi (<i>assessment center</i>)		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
10	Penguatan Asesor Internal dan pengelola <i>Assessment Center</i> (AC)		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
11	Penyusunan <i>Grand Design</i> Pola Karir Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Sekretariat Jenderal		√	√	√	√

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator dilingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
13	Penyusunan Ketentuan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Standar Kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
14	Evaluasi standar kompetensi Teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Administratif		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
15	Evaluasi standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
16	Evaluasi Fungsi <i>Assesment Center</i> (Metode dan Alat Ukur Potensi Kompetensi, Materi Simulasi, Tata Kerja Asesor, Jabatan Fungsional Asesor)		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
17	Manajemen Talenta Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
18	Penyusunan pedoman penerapan Manajemen Talenta		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
19	Evaluasi aplikasi SIMPEG		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
20	Penyusunan rencana dan penempatan pegawai		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
21	Peningkatan Disiplin dan Penghargaan Pegawai		Sekretariat Jenderal		√			

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN		OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
					2020	2021	2022	2023	2024
1	2		3	4	5	6	7	8	9
	22	Penyusunan standar indikator kinerja pegawai berdasarkan indikator kinerja utama		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
	23	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
	24	Peningkatan kompetensi pengelola barang dan jasa		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6	PROGRAM Penguatan Akuntabilitas									
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>).</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>).</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor dengan <i>Redesign</i> Sistem Perencanaan dan Penganggaran (SRPP) Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, <i>monitoring</i>, dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja Peningkatkan kualitas penyelarasn 	<ol style="list-style-type: none"> Perencanaan yang terintegrasi dan lintas sektor Nilai SAKIP UKE I yang “Baik” Meningkatnya kualitas penyelarasn kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>cascade</i>) Rekomendasi evaluasi kinerja secara berkala Sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran 	<ol style="list-style-type: none"> Nilai SAKIP Nilai Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran 						

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6	PROGRAM Penguatan Akuntabilitas									
	Publik yang Prima: Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>).	kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>cascade</i>) 4. Pelaksanaan <i>monitoring</i> dan evaluasi kinerja secara berkala 5. Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran 6. Penetapan pengukuran Kinerja	yang terintegrasi 6. Kinerja terukur							

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Subkegiatan:								
1	Asistensi penyusunan dokumen perencanaan program dan anggaran berbasis kinerja melalui aplikasi Krisna dan Sakti		Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
2	Sosialisasi dan internalisasi implementasi SAKIP		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
3	Penyusunan Peta Strategis dan Pohon Kinerja		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√			
4	<i>Monitoring</i> , evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, SMART, e-SAKIP, dan e-Kinerja)		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
5	Pengembangan aplikasi e-SAKIP dan e-Kinerja		Sekretariat Jenderal (Biro Perencanaan dan Biro Kepegawaian dan Organisasi)	√	√	√	√	√
6	a. Penetapan Indeks Desa		Ditjen PDP			√		
	b. Penggunaan Alat Ukur Kinerja Indeks Desa		Ditjen PDP			√	√	√
	c. Penetapan Indeks Perkembangan Kawasan Perdesaan		Ditjen PDP		√			

	d. Penggunaan Alat Ukur Kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Perdesaan	Ditjen PDP			√	√	√
	e. Penetapan Indeks Bumdes/Bumdesma	Ditjen PEID		√			
	f. Penggunaan Alat Ukur Kinerja Indeks Bumdes/Bumdesma	Ditjen PEID			√	√	√
	g. Penetapan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi	DITJEN PPKTRANS		√			
	h. Penggunaan Alat Ukur Kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi	DITJEN PPKTRANS			√	√	√
	i. Penetapan Indeks Kesehatan Organisasi	Sekretariat Jenderal (Biro Kepegawaian dan Organisasi)		√			
	j. Penggunaan Alat Ukur Kinerja Indeks Kesehatan Organisasi	Sekretariat Jenderal (Biro Kepegawaian dan Organisasi)			√	√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7	PROGRAM PENGUATAN PENGAWASAN									
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel: Melakukan Penguatan implementasi SPIP di Kementerian bagian organisasi Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan Publik yang Prima: Melakukan Penguatan implementasi SPIP di Kementerian</p>	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan Penguatan implementasi SPIP di Kementerian Meningkatkan Kompetensi Teknis APIP Pemenuhan Rasio Kebutuhan APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas laporan keuangan melalui reviu dan konsultasi Melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi pengelolaan 	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatnya implementasi SPIP di Kementerian Meningkatnya kompetensi APIP Terpenuhinya ratio APIP Pengelolaan dan akuntabilitas laporan keuangan melalui reviu Pengelolaan barang dan jasa sesuai berkala Meningkatnya jumlah unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Meningkatnya pengendalian 	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatnya kualitas SPIP sehingga nilai maturitas yang di dapatkan tinggi; Penetapan Keputusan Mneteri tentang Pedoman teknis penilaian kapabilitas APIP di Lingkungan Kemendesa. 						

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7	PROGRAM PENGUATAN PENGAWASAN									
		barang dan jasa secara berkala 6. Pendampingan dan penilaian pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM 7. Penguatan pengendalian gratifikasi 8. Penguatan penanganan pengaduan internal dan eksternal 9. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan	gratifikasi 8. Meningkatnya penanganan pengaduan 9. Rekomendasi pemantauan benturan kepentingan							

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Subkegiatan								
1	Reviu rencana kerja dan anggaran berbasis risiko sesuai dengan ketentuan yang berlaku		Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√
2	<i>Monitoring</i> dan evaluasi PNBPN (Pendapatan Negara Bukan Pajak) secara berkala		Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√
3	Laporan dan reviu pelaksanaan pengelolaan BMN		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
4	Penetapan SK Penjamin Kualitas penyelenggaraan SPIP		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
5	<i>Monitoring</i> dan Laporan Pelaksanaan SPIP secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
6	Program kerja pengawasan berbasis risiko		Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√
7	Program kerja pengawasan Non PKPT		Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√
8	Peningkatan kualitas laporan keuangan melalui pelatihan, konsultasi, dan reviu		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
9	Pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi BPK dan APIP		Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN		OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
					2020	2021	2022	2023	2024
1	2		3	4	5	6	7	8	9
	10	Identifikasi kegiatan yang berpotensi mengandung benturan kepentingan		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	11	Internalisasi dan Evaluasi Penerapan <i>Whistleblowing</i>		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	12	Internalisasi dan Pengendalian gratifikasi		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	13	Identifikasi dan penanganan pengaduan internal dan eksternal		Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal	√	√	√	√	√
	14	Pemenuhan pelaporan LHKPN dan LHKASN sampai 100%		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	15	Pendampingan dan penilaian pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM		Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√
	16	Peningkatan kompetensi Teknis APIP		Inspektorat Jenderal	√	√	√	√	√
	17	Penyusunan dan Penerapan Manajemen Risiko Kriteria Keberhasilan		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK									
	<p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Birokrasi yang bersih dan Akuntabel:</p> <p>Kegiatan mendukung sasaran Mikro Pelayanan Publik yang Prima:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan bidang pelayanan publik Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik Meningkatkan kompetensi pegawai pelaksana pelayanan publik Melaksanakan sistem <i>reward and punishment</i> Melaksanakan penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik Integrasi pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka memberikan 	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatnya implementasi kebijakan bidang pelayanan publik Meningkatnya kualitas pelayanan publik melalui penerapan budaya pelayanan prima Meningkatnya sistem informasi pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah dan cepat Meningkatnya kualitas 	<ol style="list-style-type: none"> Penetapan Kepmen tentang Standart Pelayanan di lingkungan kemendes Inovasi pelayanan publik berbasis E-Gov Teridentifikasinya pengaduan masyarakat serta penanganan pengaduan / Penetapan Kepmen tentang pedoman dan mekanisme penanganan pengaduan di lingkungan kemendes 						

NO	AREA PERUBAHAN DAN SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	OUTCOME	INDIKATOR KEBERHASILAN	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
						2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK									
		<p>pelayanan yang mudah dan cepat</p> <p>7. Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik</p> <p>8. Pelaksanaan kerja sama/kolaborasi dengan unit layanan pada instansi lain atau pihak ketiga dalam memberikan layanan (<i>one stop service</i>, sistem pelayanan terpadu)</p> <p>9. Tindak lanjut hasil evaluasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan</p>	<p>pelayanan publik melalui inovasi dan kolaborasi mewujudkan pelayanan terpadu</p>							

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN	OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Subkegiatan							
1	Reviu dan Perbaikan SOP dan Maklumat Pelayanan secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
2	Internalisasi SOP dan Maklumat Pelayanan		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
3	Pelaksanaan kegiatan pengembangan kemampuan pegawai pelaksana secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
4	Evaluasi Kinerja pegawai pelaksana pelayanan secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
5	Pemberian penghargaan terhadap pegawai pelaksana pelayanan publik terbaik secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
6	Pemberian Pemberian penghargaan terhadap unit kerja pelaksana pelayanan publik terbaik secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I			√	√	√
7	Pemberian sanksi terhadap pegawai pelaksana pelayanan publik yang tidak sesuai prosedur		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
8	Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
9	Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
10	Pengembangan dan pengintegrasian sistem pelayanan publik (internal dan eksternal) secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka peningkatan akses untuk memperoleh informasi pelayanan publik		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN		OUTCOME	PENANGGUNG JAWAB	TAHUN				
					2020	2021	2022	2023	2024
1	2		3	4	5	6	7	8	9
	11	Perumusan Program Percepatan Layanan Unggulan (<i>quick wins</i>)		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	12	Implementasi program layanan unggulan (<i>quick wins</i>)		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	13	Studi tiru kepada unit kerja penyelenggara pelayanan publik yang lebih baik (Internal dan Eksternal)		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
	14	Penyediaan pelayanan publik terpadu		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
	15	Reviu dan Analisis Hasil Penilaian Kepuasan Masyarakat secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	16	Menyusun Rencana Tindak Lanjut Perbaikan Pelayanan Publik dalam rangka Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	17	Evaluasi Pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut Perbaikan Pelayanan Publik dalam rangka Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat secara berkala		Seluruh Unit Kerja Eselon I	√	√	√	√	√
	18	Penyediaan sarana prasarana yang mendukung penyelenggaraan penilaian kepuasan terhadap pelayanan publik secara digital		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√
	19	Membuat Bahan-Bahan Informasi melalui media cetak, media online dan media sosial		Seluruh Unit Kerja Eselon I		√	√	√	√

BAB VII PENUTUP

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 sesuai dengan program dan sasaran yang akan dicapai sampai dengan lima tahun kedepan dan hal ini telah selaras dengan perkembangan seluruh unit yang ada di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Dalam *Road Map* ini sepenuhnya mempertimbangkan dinamika dan perubahan lingkungan strategis yang selaras dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, dan Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024. *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 ini akan menjadi pedoman bagi seluruh jajaran Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam percepatan Reformasi Birokrasi.

Dalam perjalanan pelaksanaannya, *Road Map* ini dapat saja disempurnakan bila dipandang perlu untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara efisien dan efektif. Namun penyempurnaan yang dilakukan tetap selaras dengan tujuan Reformasi Birokrasi itu sendiri, yaitu mencapai tatakelola pemerintahan yang baik. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan untuk menghasilkan kinerja Reformasi Birokrasi serta diperlukannya komitmen dan tanggung jawab pimpinan dan seluruh jajaran aparatur Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Road Map Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi disusun berdasarkan kondisi birokrasi terkini dan memerlukan pembenahan secara optimal agar delapan area Reformasi Birokrasi tersebut dapat menjadi lebih baik. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pemerintahan harus mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Kinerja akan meningkatkan apabila ada motivasi. Motivasi akan muncul jika setiap program/kegiatan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*) dan manfaat (*benefit*) yang lebih baik setiap tahunnya.

Untuk mewujudkan hal tersebut, kesuksesan Reformasi Birokrasi merupakan tanggung jawab segenap elemen di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, dan harus disadari serta dibangun bersama oleh jajaran pimpinan, satuan kerja seluruh pegawai tanpa terkecuali dalam mewujudkan Visi Indonesia Maju, khususnya dalam mewujudkan Visi Reformasi Birokrasi yaitu tata kelola pemerintahan berkelas dunia.

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
Kepala Biro Hukum



Teguh