



KEPUTUSAN
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4/KEPMEN-KP/2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka tindak lanjut dari Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019, maka dipandang perlu menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan 2015-2019;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan 2015-2019;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design reformasi Birokrasi 2010-2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
3. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111);
4. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional Periode Tahun 2015-2019;
5. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 79/P Tahun 2015;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
7. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja KKP (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1227);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN 2015-2019.
- KESATU : Menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan 2015-2019 sebagaimana tersebut pada lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Dalam rangka operasionalisasi *Road Map* Reformasi Birokrasi KKP Tahun 2015-2019 sehingga dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, dan berkelanjutan, disusun Rencana Kerja Tahunan dari 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi yang merupakan penjabaran dari *Road Map* Reformasi Birokrasi KKP 2015-2019.
- KETIGA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Januari 2016

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN MENTERI KELAUTAN DAN
PERIKANAN
NOMOR 4/KEPMEN-KP/2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
2015 - 2019

BAB I
PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance*. Melihat pengalaman sejumlah Negara menunjukkan bahwa reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk mencapai kemajuan sebuah Negara. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap system penyelenggaraan pemerintahan yang tidak hanya efektif dan efisien tapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Reformasi birokrasi memang akan diterapkan di jajaran kementerian dan lembaga pemerintah.

1.1. Visi dan Misi Kementerian Kelautan dan Perikanan

A. Visi

Salah satu misi pembangunan nasional yang terkait dengan pembangunan kelautan dan perikanan adalah mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasis kepentingan nasional. Sebagai organisasi yang membantu Presiden untuk membidangi urusan kelautan dan perikanan, maka visi Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) ditetapkan selaras dengan visi pembangunan nasional serta bertujuan untuk mendukung terwujudnya Indonesia sebagai poros maritim dunia.

Visi KKP adalah mewujudkan sektor kelautan dan perikanan Indonesia yang mandiri, maju, kuat, dan berbasis kepentingan nasional.

Mandiri dimaksudkan ke depan Indonesia dapat mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri dalam mengelola sumber daya kelautan dan perikanan sehingga sejajar dan sederajat dengan bangsa lain. Maju dimaksudkan dapat mengelola sumber daya kelautan dan perikanan dengan kekuatan SDM kompeten dan iptek yang inovatif dan

bernilai tambah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang tinggi dan merata. Kuat diartikan memiliki kemampuan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dari pengelolaan potensi sumber daya kelautan dan perikanan dan menumbuhkan wawasan dan budaya bahari. Berbasis kepentingan nasional dimaksudkan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat.

B. Misi

Mengacu pada tugas, fungsi, dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada KKP dan penjabaran dari misi pembangunan nasional, maka terdapat 3 pilar yang menjadi misi KKP yakni:

1. Kedaulatan (*Sovereignty*), yakni mewujudkan pembangunan kelautan dan perikanan yang berdaulat guna menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya kelautan dan perikanan, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2. Keberlanjutan (*Sustainability*), yakni mewujudkan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan.
3. Kesejahteraan (*Prosperity*), yakni mewujudkan masyarakat kelautan dan perikanan yang sejahtera, maju, mandiri, serta berkepribadian dalam kebudayaan.

Kedaulatan diartikan sebagai kemandirian dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya kelautan dan perikanan dengan memperkuat kemampuan nasional untuk melakukan penegakan hukum di laut demi mewujudkan kedaulatan secara ekonomi. Keberlanjutan dimaksudkan untuk mengelola dan melindungi sumber daya kelautan dan perikanan dengan prinsip ramah lingkungan sehingga tetap dapat menjaga kelestarian sumber daya. Kesejahteraan diartikan bahwa pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan adalah untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Dalam kaitan ini, KKP senantiasa memberikan perhatian penuh terhadap seluruh *stakeholders* kelautan dan perikanan, yakni nelayan, pembudidaya

ikan, pengolah/pemasar hasil perikanan, petambak garam, dan masyarakat kelautan dan perikanan lainnya.

Ketiga hal di atas dilakukan secara bertanggung jawab berlandaskan gotong royong, sehingga saling memperkuat, memberi manfaat dan menghasilkan nilai tambah ekonomi, sosial, dan budaya bagi kepentingan bersama.

1.2. Tugas dan Fungsi Kementerian Kelautan dan Perikanan

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat Kementerian/Lembaga (struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara) yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga yang disusun dengan berpedoman pada RPJM Nasional.

Penguatan kapasitas kelembagaan KKP dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal yakni:

1. Perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan dari *production oriented* ke *people oriented*.
2. Mandat yang diberikan, meliputi mandat konstitusional, mandat teknis, mandat pembangunan, dan mandat organisasi.
3. Kebijakan pembangunan, kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah dan peraturan perundangan terkait yang berlaku.
4. Prinsip-prinsip pengorganisasian yang *right sizing*, *unified function*, efektif, efisien, dan transparan sesuai dengan bisnis proses pembangunan kelautan dan perikanan.
5. Tata laksana dan sumber daya aparatur.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan, KKP telah melakukan penataan kelembagaan yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja KKP, sebagai berikut:

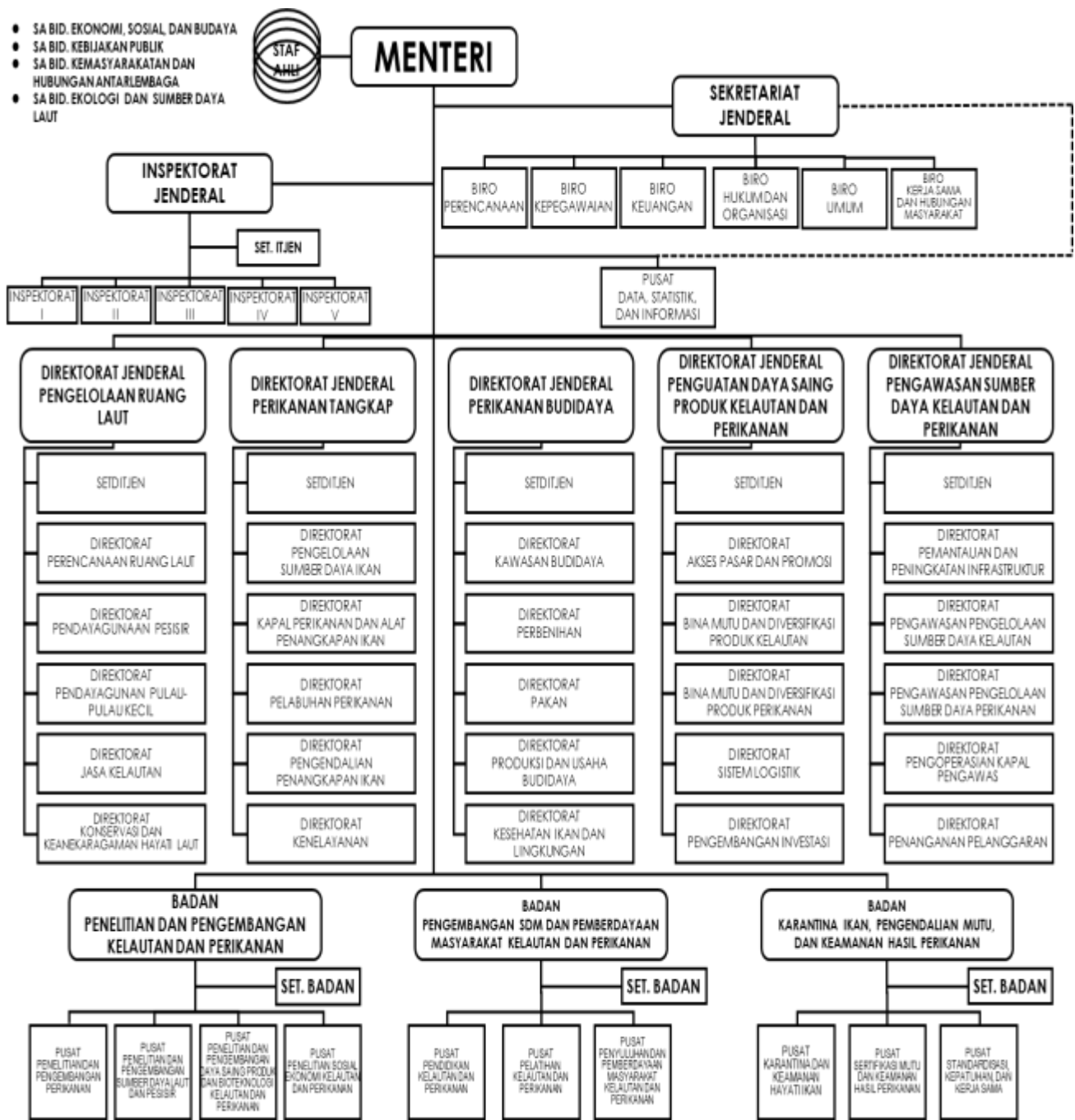
KKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, KKP menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang pengelolaan ruang laut, pengelolaan konservasi dan keanekaragaman hayati laut, pengelolaan pesisir dan pulau-pulau kecil, pengelolaan perikanan tangkap, pengelolaan perikanan budidaya, penguatan daya saing dan sistem logistik produk kelautan dan perikanan, peningkatan keberlanjutan usaha kelautan dan perikanan, serta pengawasan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan ruang laut, pengelolaan konservasi dan keanekaragaman hayati laut, pengelolaan pesisir dan pulau-pulau kecil, pengelolaan perikanan tangkap, pengelolaan perikanan budidaya, penguatan daya saing dan sistem logistik produk kelautan dan perikanan, peningkatan keberlanjutan usaha kelautan dan perikanan, serta pengawasan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan;
3. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan kebijakan pengelolaan ruang laut, pengelolaan konservasi dan keanekaragaman hayati laut, pengelolaan pesisir dan pulau-pulau kecil, pengelolaan perikanan tangkap, pengelolaan perikanan budidaya, penguatan daya saing dan system logistik produk kelautan dan perikanan, peningkatan keberlanjutan usaha kelautan dan perikanan, serta pengawasan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan;
4. pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang kelautan dan perikanan;
5. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat di bidang kelautan dan perikanan;
6. pelaksanaan perkarantina ikan, pengendalian mutu, keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan;

7. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan KKP;
8. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
9. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab KKP; dan
10. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan KKP.

STRUKTUR ORGANISASI KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN



1.3. Tujuan Reformasi Birokrasi Kementerian Kelautan dan Perikanan

Tujuan Reformasi Birokrasi di KKP secara umum adalah untuk menjadikan kinerja birokrasi KKP menjadi lebih efektif dan efisien melalui pendekatan yang sistematis untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik dan menciptakan aparatur negara yang bersih, profesional, dan bertanggung jawab serta selalu menghasilkan berbagai inovasi dalam rangka memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat/publik.

1.4. Dasar Hukum Reformasi Birokrasi

Berbagai peraturan pemerintah sebagai landasan legal dan operasional untuk mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode 2015-2019, antara lain sebagai berikut:

- a. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi.
- b. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi.
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB RI Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015 – 2019.

1.5. Perubahan Secara Terencana

RPJMN 2015-2019 merupakan tahapan ketiga dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yang telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007, yakni memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat.

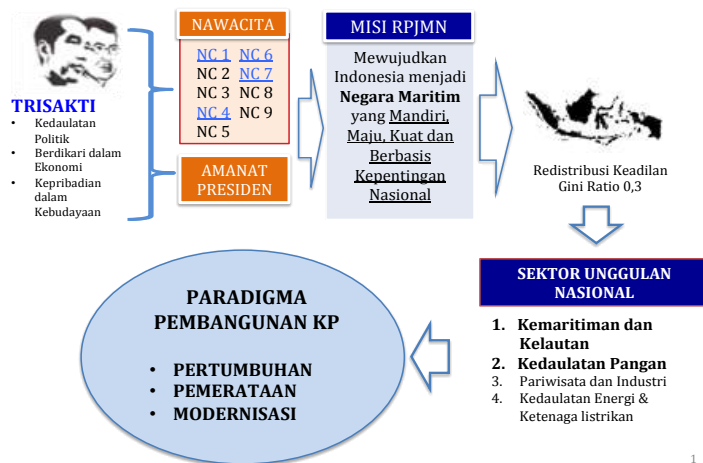
Presiden telah menyatakan bahwa laut adalah masa depan peradaban bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa laut tidak boleh dipinggungi, sudah saatnya bangsa Indonesia melihat laut sebagai sumber kehidupan manusia. Oleh sebab itu, pembangunan kelautan dan perikanan harus dilakukan oleh seluruh pemangku kepentingan untuk mengubah suatu keadaan menjadi keadaan yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya kelautan dan perikanan secara optimal, efisien, efektif, dan akuntabel,

dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Memperhatikan amanat Trisakti dan Nawa Cita, serta untuk mendukung terwujudnya Redistribusi Keadilan dengan target Gini Ratio 0,3 melalui sektor unggulan nasional “Kemaritiman dan Kelautan” dan “Kedaulatan Pangan”, maka paradigma pembangunan kelautan dan perikanan adalah (1) Pertumbuhan, (2) Pemerataan, dan (3) Modernisasi.

Pertumbuhan yang dimaksud adalah bagaimana upaya KKP untuk dapat meningkatkan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Pemerataan pembangunan akan dilakukan dengan

memberikan peluang bagi usaha skala kecil untuk maju dan mandiri dengan tetap memelihara keberlanjutan usaha skala besar.



Modernisasi dimaksudkan agar seluruh usaha yang dilakukan dapat memberikan nilai tambah yang optimal di dalam negeri.

1.6. Faktor Kunci Keberhasilan Reformasi Birokrasi KKP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di KKP terus mengiringi upaya pencapaian visi, misi, dan kinerja yang dilaksanakan dengan penuh semangat dan melibatkan semua aspek yang mendukung. Faktor kunci keberhasilan Reformasi Birokrasi di KKP antara lain:

1. Komitmen semua level manajemen mengawal keberhasilan Reformasi Birokrasi.
2. Dalam seluruh tahap Reformasi Birokrasi KKP, komitmen pimpinan selalu didapatkan, ditandai dengan penandatanganan kesiapan KKP untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi, serta pelaksanaan Reformasi Birokrasi menjadi fokus prioritas kegiatan KKP.

3. Internalisasi Reformasi Birokrasi melalui integrasi kegiatan utamanya terkait revolusi mental aparaturnya KKP. Pada hakikatnya, seluruh pelaksanaan program dan kegiatan di KKP merupakan program dan kegiatan yang mengalami proses perbaikan secara terus menerus, dengan tujuan utama untuk kepentingan masyarakat.
4. Mengarahkan seluruh sumber daya untuk mendukung Reformasi Birokrasi. Keterlibatan seluruh komponen organisasi, merupakan salah satu bentuk komitmen KKP untuk mensukseskan Reformasi Birokrasi di lingkungan KKP. Upaya pengalihan seluruh sumber daya juga akan dijalankan seiring dengan peningkatan efisiensi penggunaan anggaran dan efektifitas pemanfaatan prasarana dan sarana.
5. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara konsisten. Reformasi Birokrasi di lingkungan KKP diupayakan menjadi kebutuhan KKP, tidak hanya ketika Reformasi Birokrasi menjadi prioritas pemerintah, tetapi sudah merupakan kebutuhan organisasi.
6. Pencapaian dan peningkatan target secara berkesinambungan. Pada dasarnya Reformasi Birokrasi adalah sesuatu yang dilakukan untuk tujuan birokrasi yang lebih baik.
7. Upaya perbaikan dilakukan secara terus-menerus, holistik, terstruktur, dan berorientasi pada hasil. Upaya perbaikan terus menerus akan dilakukan baik dari sisi dokumen (akan menjadi *living document*) maupun pada tahap implementasi, serta monitoring dan evaluasinya.

BAB II

KONDISI DAN PERMASALAHAN

2.1 Kondisi

Upaya yang dilakukan belum begitu berhasil meskipun sudah kelihatan perubahan dari budaya kerja dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya menjadi budaya kerja yang peduli, melayani dan akuntabel. Masih ditemukan adanya pegawai yang tidak disiplin yaitu tidak menaati ketentuan jam kerja serta masih adanya pegawai yang tidak konsisten dalam melayani dan budaya inovasi hanya karena adanya tuntutan untuk memenuhi kewajiban.

Untuk itu perlu adanya terobosan baru yang lebih memperkokoh semangat berubah bagi PNS sehingga tercipta budaya kerja yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. Berdasarkan hasil evaluasi penegakan disiplin masih ditemukan adanya pimpinan unit dan atasan langsung yang tidak menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Belum memahami akan peraturan dan masih adanya paradigma pegawai negeri sipil masih dapat diizinkan untuk tidak menaati ketentuan jam kerja, merupakan salah satu faktor masih lemahnya penegakan disiplin.

Dengan adanya gugus revolusi mental diharapkan ada perubahan yang fundamental baik bagi pegawai, pimpinan unit, dan atasan langsung dalam penegakan hukum disiplin dan upaya menciptakan budaya kerja yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien, KKP telah melaksanakan program Reformasi Birokrasi tahap pertama di berbagai lini. Salah satu lini yang paling diperhatikan adalah terbentuknya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam hal ini terkait dengan revolusi mental. Untuk dapat melaksanakan program ini maka diperlukan SDM yang handal sebagai agen perubahan dan didukung dengan budaya kerja yang kondusif. Program ini dituangkan melalui program manajemen perubahan dan didukung dengan strategi komunikasinya.

Dalam visi misi Presiden Jokowi termuat salah satu program Nawa Cita yaitu melakukan revolusi karakter bangsa atau yang dikenal dengan revolusi mental. Revolusi mental aparatur menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi selain penerapan TIK dan penguatan sistem manajemen SDM ASN. Untuk pelaksanaan tersebut, ditetapkan *Quick Wins* yang terdiri dari kampanye gerakan revolusi mental, penetapan organisasi kementerian kabinet kerja, penghematan kegiatan operasional, penguatan manajemen ASN, penuntasan rekrutmen ASN, percepatan operasionalisasi KASN, evaluasi AKIP termasuk Zona Integritas, kompetisi inovasi pelayanan publik nasional, dan penilaian pengelolaan pengaduan pelayanan publik.

Dengan adanya revolusi mental aparatur diharapkan terbentuk aparatur yang berkompetensi dan bertanggung jawab serta memahami kebutuhan publik dan peka terhadap lingkungan, beretika, membuka/memberikan akses yang mudah bagi masyarakat, inovatif dan proaktif, bersih dan menolak gratifikasi, adil, sopan, ramah, dan sabar, disiplin, tepat janji dan tepat waktu, serta menjadi contoh teladan dan profesional. KKP menyambut baik program revolusi mental tersebut dan akan menuangkannya dalam program reformasi birokrasi gelombang kedua ini periode 2015-2019.

2.2. Permasalahan

1. Manajemen Perubahan

Permasalahan reformasi birokrasi secara nasional yang juga dapat terjadi di KKP terkait manajemen perubahan adalah:

- a. peran dan fungsi birokrasi masih belum optimal;
- b. masih adanya keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik di berbagai sektor kehidupan, maraknya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) serta rendahnya akuntabilitas kinerja aparatur;
- c. rendahnya indikator tingkat kepercayaan masyarakat kepada birokrasi;

- d. rendahnya kualitas pelayanan publik, mengakibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*) untuk mendapatkan pelayanan public;
- e. ketidakpastian (*uncertainty*) waktu dan biaya, menjadikan masyarakat enggan berhubungan dengan birokrasi.

Merupakan gambaran dari ciri sebuah birokrasi tradisional. Birokrasi tradisional dicirikan antara lain sikap minta dilayani, mahal biaya, mempersulit dan kondisi ini tidak boleh dibiarkan berkepanjangan dan harus diubah agar menjadi lebih baik, yaitu birokrasi mau melayani dengan sepenuh hati (*willing to give good services*), murah biayanya (*cheaper*), serta mempercepat (*faster*) layanan dan bukan sebaliknya.

2. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

Beberapa permasalahan di dalam penataan peraturan perundang-undangan di KKP antara lain:

- a. pengaturan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pembentukan substansinya tidak konsisten sehingga menyulitkan dalam perumusan dan pengharmonisasian penyusunan peraturan perundang-undangan;
- b. masih adanya egoisme sektoral dari masing-masing instansi terkait/unit kerja eselon I;
- c. wakil-wakil yang hadir dalam pembahasan peraturan perundang-undangan sering berganti-ganti dan tidak berwenang mengambil keputusan;
- d. substansi/materi muatan belum sempurna;
- e. penyusunan program legislasi seringkali tidak sinkron dengan kebijakan KKP;
- f. usulan penyusunan suatu perundang-undangan seringkali kurang didukung oleh kajian akademis dan *Regulatory Impact Analysis* (RIA) yang memadai;
- g. Pemrakarsa belum menguasai substansi/materi muatan yang akan diatur.

Salah satu langkah yang harus dilakukan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan yaitu perlunya dilakukan konsultasi publik guna mendapatkan tanggapan/masukan terhadap rancangan peraturan perundang-undangan yang sedang disusun, hal ini perlu dilakukan guna mengetahui tingkat penerimaan masyarakat apabila suatu peraturan perundang-undangan telah berlaku.

3. Permasalahan Penguatan Kelembagaan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan, diidentifikasi terdapat duplikasi fungsi antar unit organisasi di lingkungan KKP maupun dengan instansi lain, ketidaksesuaian jenjang organisasi, satuan organisasi yang berbeda fungsi namun ditempatkan dalam satu kelompok, adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan, ketidaksesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang dihasilkan, dan ketidaksesuaian struktur organisasi dengan mandat. Permasalahan lainnya yang sering muncul adalah adanya tuntutan yang besar dari pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban KKP. Hal ini menjadi masukan bagi KKP untuk melakukan penyempurnaan organisasi ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan hasil supervisi dan evaluasi yang telah dilakukan terhadap UPT yang ada, secara umum keberadaan UPT belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kelautan dan perikanan di daerah sesuai dengan tujuan pembentukannya. Terkait ini, perlu dilakukan upaya revitalisasi UPT termasuk merumuskan tugas dan fungsinya sesuai lingkungan strategis sehingga memudahkan untuk mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan sesuai ruang lingkup tugas dan fungsi UPT. Ada harapan dari pemangku kepentingan agar keberadaan UPT tidak hanya di tingkat provinsi tetapi juga sampai ke tingkat Kabupaten/Kota. Hal ini perlu ditindaklanjuti dengan membuat *cost-benefit analysis* dan diperkuat dengan adanya Undang-Undang. Kondisi tersebut membawa konsekuensi dan tuntutan akan perlunya organisasi yang tepat fungsi dan tetap ukuran sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk itu, penataan dan penguatan organisasi sangat diperlukan untuk menjawab semua tantangan yang ada di masyarakat.

4. Penguatan Tata Laksana

Beberapa permasalahan di dalam penguatan tata laksana di KKP adalah sebagai berikut:

- a. masih beragamnya format SOP yang dapat digunakan di dalam penyusunan apabila merujuk dari Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor KEP.47/MEN/2009 tentang Pedoman Penyusunan Prosedur Operasional Standar (POS) di Lingkungan Departemen Kelautan dan Perikanan;
- b. masih belum adanya standardisasi SOP dan norma waktu (khususnya di lingkup UPT yang mempunyai tingkat eselonisasi yang sama);
- c. alur proses bisnis di KKP sebagai dasar pembuatan SOP yang baik belum tersedia;
- d. tim LPSE dalam hal penerapan *e-procurement* di lingkungan KKP masih bersifat adhoc walaupun pembentukannya telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri, sehingga personil yang ditunjuk atau diberi tanggung jawab sebagai Tim LPSE masih mempunyai tugas di unit kerja masing-masing;
- e. belum semua pimpinan berkomitmen untuk berubah dan mendukung, terlibat, dan berpartisipasi dalam pengembangan *e-government*.

5. Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

Beberapa permasalahan di dalam Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di KKP adalah sebagai berikut:

- a. adanya perubahan kebijakan dalam pengelolaan ASN dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka perlu penyesuaian yang lebih intens lagi dalam penataan manajemen SDM;
- b. meluasnya kapasitas kinerja KKP di satu sisi juga dipengaruhi oleh perubahan lingkungan strategis eksternal yang bergerak makin cepat putarannya maupun eskalasinya. Dengan meningkatnya tugas dan fungsi KKP, meningkat pula beban kerja yang

dilakukannya. Adapun pemenuhan kebutuhan pegawai sangat dipengaruhi oleh pihak eksternal, yaitu antara lain adanya kebijakan moratorium dan minimnya formasi yang disetujui untuk masing-masing instansi;

- c. penyusunan kebutuhan pegawai masih terdapat beberapa perbedaan persepsi dalam penghitungan Analisis Beban Kerja sehingga perlu penyetandan dan aplikasi yang memudahkan dalam perhitungan maupun monitoring dan evaluasi kebutuhan pegawai;
- d. dengan semakin berkembangnya uraian pekerjaan di KKP seiring dengan perkembangan lingkungan strategis, masih ada beberapa pekerjaan yang masih belum terakomodir di beberapa unit kerja;
- e. adanya perkembangan dari Jabatan Fungsional Tertentu, maka perlu selalu dilakukan reviu Analisis Jabatan dan Evaluasi Jabatan guna menentukan Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan yang ada. Selain itu penempatan dalam jabatan perlu dilakukan evaluasi apakah sesuai penempatannya dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi;
- f. belum seimbang komposisi antara jabatan fungsional khusus dengan jabatan fungsional umum;
- g. belum seimbang antara jumlah pegawai yang ada dengan kebutuhan organisasi baik dari sisi jumlah maupun kompetensi;
- h. penyusunan analisis beban kerja belum dilakukan secara baik dan benar sehingga belum menggambarkan kebutuhan pegawai yang sesungguhnya;
- i. dengan semakin berkembangnya uraian pekerjaan di KKP seiring dengan perkembangan lingkungan strategis, masih ada beberapa pekerjaan yang masih belum terakomodir di beberapa unit kerja;
- j. belum adanya evaluasi penempatan pegawai dari masing-masing unit kerja;
- k. belum adanya penyusunan pola karir pegawai di lingkungan KKP;

- l. proses pengadaan/rekrutmen CPNS KKP yang telah dilakukan secara transparan, obyektif, dan adil untuk mendapatkan ASN yang berintegritas tinggi, profesional, dan berkompeten, perlu dipertahankan dan dilakukan pengembangan ke arah yang lebih baik lagi. Adapun pengembangan *e-recruitment* yang sudah dibangun kadang masih perlu menyesuaikan dengan kebijakan nasional yang ditetapkan;
- m. dalam upaya pengembangan kompetensi, perlu terus dilakukan upaya pemetaan kompetensi dengan melakukan asesmen/penilaian kompetensi. Selain itu juga perlu membangun *Center of Excellent (Assessment Center/Pusdiklat)*. Selain itu dalam pengembangan kompetensi masih perlu diupayakan pementapan terhadap standar kompetensi maupun penyusunan kurikulum diklat, serta pendanaan yang cukup guna pengembangan kompetensi melalui Pendidikan Lanjutan S1, S2, dan S3 maupun untuk pelaksanaan Pelatihan Teknis dan Manajemen. Pembuatan wadah untuk pengembangan inovasi-inovasi ASN KKP masih sangat minim sehingga masih perlu untuk dikembangkan.

Beberapa hal yang menyebabkan sulitnya mencari pegawai yang akan mengikuti seleksi terbuka adalah kinerja pegawai belum berjalan sehingga berdampak pada belum optimalnya identifikasi kelompok pegawai yang potensial (*talent pool*) untuk kaderisasi kepemimpinan. Sistem pembinaan karier pegawai belum dapat memberikan kejelasan karier pegawai yang memiliki *talent pool*, namun belum menggambarkan kompetensi yang utuh dari pegawai. Untuk itu secara bertahap, KKP melakukan asesmen/kompetensi bagi seluruh pegawai. Dengan adanya *talent pool* ini, akan memberikan gambaran kompetensi pegawai yang kelak akan dilakukan secara terus menerus melalui pelatihan dan penugasan yang sesuai. Masih kurangnya pemahaman pejabat struktural dalam melakukan penilaian prestasi kerja adalah karena regulasi yang ada belum secara jelas menyampaikan acuan-acuan penilaian prestasi kerja pegawai.

6. Penguatan Sistem Pengawasan

Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi, salah satu penyebab adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakin menjadi, sehingga berubah menjadi sebuah kebiasaan. Oleh karena itu, perubahan perilaku koruptif aparatur harus pula diarahkan melalui perubahan atau penguatan sistem pengawasan. Program penguatan pengawasan yang efektif di lingkungan pemerintah diwujudkan dengan membangun transparansi tata kelola pemerintahan dan menjalankan reformasi birokrasi.

Permasalahan reformasi birokrasi yang masih terjadi di KKP terkait penguatan sistem pengawasan antara lain:

- a. belum optimalnya penanganan gratifikasi di KKP;
- b. belum optimalnya pengelolaan dan penanganan *whistleblower system* dikarenakan minimnya sosialisasi dan internalisasi tentang *whistleblower system*;
- c. penanganan benturan kepentingan masih belum optimal dikarenakan kurangnya sosialisasi dan internalisasi tentang penanganan benturan kepentingan;
- d. dalam hal pembangunan zona integritas telah dilakukan, namun masih kurang intensif dalam hal pembinaannya.

7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Beberapa permasalahan di dalam Penguatan Akuntabilitas Kinerja adalah sebagai berikut:

- a. kurangnya sosialisasi perubahan aturan hukum dari Kementerian Keuangan sehingga sering menyebabkan satker-satker melakukan revisi keuangan secara tiba-tiba;
- b. masih adanya pimpinan di unit kerja KKP yang kurang mendukung dalam hal komitmen mengenai penguatan akuntabilitas kinerja;

- c. pelaksanaan pengukuran kinerja masih dilakukan triwulanan sehingga kurang cepat dalam mengatasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan;
- d. penetapan kinerja terkadang masih kurang spesifik sehingga terkadang masih mengalami kesulitan dalam pengukuran capaian kinerja;
- e. sosialisasi sistem pengelolaan kinerja berbasis *Balanced Scorecard* belum merata hingga ke level terendah/individu;
- f. pengelolaan kinerja masih bertumpu kepada unit yang menangani perencanaan/monitoring dan belum sepenuhnya menjadi budaya kerja;
- g. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dan evaluasi program belum secara optimal memberikan umpan balik perbaikan akuntabilitas kinerja dan efektifitas program;
- h. Hasil pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Individu/Sasaran Kerja Pegawai (SKP) belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* unit kerja;
- i. Perjanjian Kinerja (PK) pengelolaan Dana Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan belum seluruhnya ditetapkan.

KKP sebagai lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan dalam bidang kelautan dan perikanan, telah menjalankan fungsi-fungsi pengawasan dan pelayanan publik yang baik, meskipun masih adanya keluhan pelanggan terhadap lambatnya pelayanan, tidak konsisten dan tidak samanya persepsi petugas pelayanan. Untuk itu perlu dilakukan upaya secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas pegawai pada pelayanan publik melalui pelatihan yang terstruktur dan merubah *mindset* pegawai dari budaya feodal menjadi budaya melayani.

Pembentukan gugus revolusi mental merupakan upaya merubah mental pegawai agar lebih profesional, adaptif dan melayani.

BAB III PENCAPAIAN DAN ISU STRATEGIS

3.1 Gambaran Birokrasi KKP

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintah telah mencanangkan program Reformasi Birokrasi (RB) melalui *Grand Design* RB Nasional 2010 – 2025 (Perpres Nomor 81 Tahun 2010) dengan tujuan: “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”.

Program ini dijabarkan melalui *Road Map* RB lima tahunan yang pada tahap awal dilakukan untuk periode 2010 – 2014 (Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014), meliputi 8 area perubahan (Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-Undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik) ditambah satu pokja Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan untuk menjamin agar pelaksanaan RB dilaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Melalui program dan kegiatan Reformasi Birokrasi, maka segala upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur perlu diarahkan kepada perbaikan lingkungan birokrasi yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang baku menuju sistem manajemen publik yang lebih fleksibel dan lebih berorientasi pada kepentingan publik. Setiap perubahan diharapkan dapat memberikan dampak pada penurunan praktek KKN, pelaksanaan anggaran yang lebih baik, manfaat program-program pembangunan bagi masyarakat meningkat, kualitas pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik meningkat, produktivitas aparatur

meningkat, kesejahteraan pegawai meningkat, dan hasil-hasil pembangunan secara nyata dirasakan oleh seluruh masyarakat. Secara bertahap, upaya tersebut diharapkan akan terus meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada KKP.

Dengan Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, KKP telah menyiapkan strategi dan program Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh pegawai KKP di berbagai kebijakan dalam delapan area perubahan. Hasilnya tentunya adalah peningkatan dan perubahan positif di berbagai bidang, baik yang terkait dengan internal organisasi KKP maupun dengan peningkatan kinerja KKP.

3.2 Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi KKP

A. Manajemen Perubahan

Terdapat tiga kegiatan Manajemen Perubahan, yaitu:

1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi

Selama periode 2010-2014 telah dibentuk Tim Reformasi Birokrasi KKP yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan (KEP.28/MEN/2010, 04/MEN/2011, KEP.17/MEN/2012, 10/KEPMEN-KP/2013, 7/KEPMEN-KP/2014)

2. Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015 -2019

Reformasi birokrasi juga merupakan langkah strategis membangun sumber daya aparatur Negara yang professional, memiliki daya guna dan hasil guna yang professional dalam rangka menunjang jalannya pemerintah dan pembangunan nasional.

Pelaksanaan reformasi birokrasi telah mendapatkan landasan yang kuat melalui penerbitan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Terkait dengan hal itu, *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi ditetapkan sebagai rancangan induk dan peta jalan untuk mewujudkan amanat tersebut.

Penyusunan roadmap KKP dilaksanakan sebagai tindak lanjut Permen PAN No. 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019. Disebutkan bahwa kebijakan dan program

reformasi birokrasi yang tertuang dalam Grand Design dan Road Map, antara lain, mencakup berbagai langkah perubahan di semua aspek manajemen pemerintahan dari aspek organisasi, tata laksana, sumber daya manusia aparatur, peraturan perundang-undangan, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik dengan melakukan perubahan budaya kerja aparatur (*culture-set* dan *mind-set*). Pelaksanaan dari kebijakan dan program reformasi birokrasi dilakukan melalui proses yang terdesentralisasi, serentak, dan bertahap serta terkoordinasi.

3. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

- a. Peningkatan keterlibatan aktif dan berkelanjutan pimpinan tertinggi pada pelaksanaan reformasi birokrasi.
- b. Pembentukan forum dan media sosialisasi proses reformasi birokrasi melalui berbagai media, seperti: tatap muka, penyusunan dan penyebaran pamflet, standing banner serta website (www.reformasi birokrasi kkp.go.id).
- c. Melakukan sosialisasi dan internalisasi kepada seluruh pegawai dan masyarakat tentang reformasi birokrasi di lingkungan KKP.
- d. Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 31/KEPMEN-KP/2014 tentang Unit Pengendalian Gratifikasi KKP.
- e. Mengoordinasikan perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*) pegawai untuk mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu di lingkungan KKP.

B. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Dua kegiatan yang berkaitan dengan penataan peraturan perundang-undangan adalah:

1. Harmonisasi

a. Pemetaan peraturan secara komprehensif melalui langkah-langkah:

- Mendata peraturan perundang-undangan internal KKP yang masih berlaku dan kebutuhan pembentukan peraturan perundang-undangan internal KKP.
- Mengidentifikasi peraturan perundang-undangan internal KKP yang tidak harmonis/sinkron atau tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan nasional.
- Mengidentifikasi kebutuhan pembentukan peraturan perundang-undangan lainnya.

b. Harmonisasi dan sinkronisasi yang dilakukan melalui:

- Pengkajian peraturan perundang-undangan internal KKP yang tidak harmonis/sinkron atau tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan lainnya.
- Identifikasi kebutuhan pembentukan peraturan perundang-undangan internal KKP guna mengatasi kekosongan hukum.

c. Legalisasi (regulasi dan deregulasi) yang dilakukan melalui:

- Revisi peraturan perundang-undangan internal KKP yang tidak harmonis/sinkron atau tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan baik internal kementerian maupun perundang-undangan nasional.
- Pembentukan peraturan perundang-undangan internal KKP yang baru untuk mengatasi kekosongan hukum.

2. Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan

a. Kegiatan pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan selama periode 2010-2014 telah ditetapkan melalui keputusan menteri kelautan dan perikanan, sebagai berikut:

- Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor KEP.24/MEN/2010 tentang Program Legislasi KKP tahun 2010;
 - Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor KEP.15/MEN/2012 tentang Program Perencanaan Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan KKP tahun 2012.
 - Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5/KEPMEN-KP/2013 tentang Program Legislasi KKP tahun 2013.
 - Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 13/KEPMEN-KP/2014 tentang Program Legislasi KKP tahun 2014.
- b. Terkait evaluasi terhadap penyusunan peraturan perundang-undangan tersebut juga dilakukan secara berkala (2 kali dalam setahun) yaitu dari mulai bulan Januari sampai Juni dan Juli sampai Desember.
- c. Menginisiasi pembuatan Peraturan Menteri KP tentang pedoman penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan KKP untuk memastikan bahwa setiap peraturan yang dibuat sudah sesuai dengan hukum yang berlaku.
- d. Membuat aplikasi berbasis web yang terkait dengan pelayanan hukum, yaitu aplikasi informasi peraturan perundang-undangan secara online yaitu website <http://infohukum.kkp.go.id/>.
Berikut ini adalah hasil peraturan perundang-undangan yang telah dihasilkan oleh KKP:

Jenis Peraturan	Tahun					Jumlah
	2010	2011	2012	2013	2014	
Undang-undang		-	-	-	2	2
Perppu	-	-	-	-	-	-
Peraturan Pemerintah	2	-	-	-	1	3
Peraturan Presiden	-	-	2	-	3	5

Jenis Peraturan	Tahun					Jumlah
	2010	2011	2012	2013	2014	
Keputusan Presiden	-	-	-	-	5	5
Instruksi Presiden	-	-	-	-	1	1
Peraturan Menteri	30	52	33	39	59	213
Keputusan Menteri:						
a. Pengaturan	16	6	13	34	65	134
b. Penetapan	128	196	212	289	163	988
Instruksi Menteri	-	-	-	-	-	-
Peraturan Bersama	-	-	-	-	-	-
Keputusan Bersama	-	-	-	-	-	-

C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Terkait dengan Penataan dan Penguatan Organisasi, KKP telah melaksanakan sejumlah kegiatan yang meliputi:

1. Audit Organisasi

Dalam percepatan program reformasi birokrasi, perubahan organisasi menjadi area pertama untuk dilakukan perubahan dimana diharapkan hasilnya adalah suatu organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*). Penguatan organisasi merupakan faktor utama dalam mewujudkan mandat dan melaksanakan strategi untuk menjawab tantangan ke depan dengan lebih baik. Oleh karena itu, pada tahap awal, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melaksanakan audit/evaluasi organisasi pada 16 Kementerian/Lembaga, salah satunya adalah KKP. 16 Kementerian/Lembaga tersebut menjadi prioritas untuk dilakukan audit/evaluasi organisasi tahun 2013, karena membidangi urusan pemerintahan strategis yang berhubungan langsung dengan aspek pemerintahan umum, pelayanan dasar, kesejahteraan rakyat, dan pengelolaan sumber daya alam. Selain tuntutan perubahan, hal

lain yang melatar belakangi perlunya dilakukan evaluasi organisasi adalah terkait dengan tuntutan kebutuhan, yang lahir seiring dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Kelautan dan Perikanan selama ini.

Kebutuhan penataan ini muncul baik pada level mikro di KKP sendiri dan pada level mezo yang melibatkan kementerian atau lembaga lain. Pada level mikro, setelah sekian lama berjalan dari sejak berbentuk Departemen Eksplorasi Laut (DEL) hingga sekarang menjadi Kementerian Kelautan dan Perikanan, belum pernah dilakukan audit/evaluasi organisasi secara menyeluruh. Evaluasi yang selama ini dilakukan masih parsial dan sekedar tambal sulam sehingga tidak dapat memecahkan keseluruhan masalah yang dihadapi organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan. Dari identifikasi awal, kondisi ini dapat dilihat dari beberapa potensi tumpang tindih dan duplikasi yang menimbulkan inefisiensi. Selain itu, departementasi, rumusan tugas, dan fungsi dirasakan masih terjadi fragmentasi yang berakibat pada sulitnya koordinasi dan sinkronisasi program/kegiatan.

Pada level mezo, kebutuhan penataan juga terkait dengan potensi tumpang tindih dan duplikasi baik pada rumusan tugas dan fungsi maupun dalam tataran teknis operasional yang melibatkan KKP dengan kementerian dan lembaga lain. Walaupun dalam penyelesaiannya tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan, identifikasi dan pemetaan perlu dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi saat ini. Selaras dengan kebijakan evaluasi/audit organisasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka audit/evaluasi lebih difokuskan pada evaluasi struktur beserta rumusan tugas dan fungsi organisasi KKP.

Pelaksanaan Audit/Evaluasi organisasi KKP dilakukan selama 2,5 bulan yaitu mulai pertengahan bulan Agustus s.d. bulan Oktober 2013, dengan menggunakan konsultan independen yang ditunjuk oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu PT. Sinergi Pakarya Sejahtera.

Hasil rumusan audit organisasi oleh Tim Konsultan, berupa analisis induktif dikonvergensi dengan hasil analisis deduktif melalui *logical thinking process* bersama pemangku kepentingan, dan diperoleh 3 (tiga) skenario struktur organisasi, yang prioritasnya belum ditentukan terlebih dahulu, karena membutuhkan penilaian lanjutan yang komprehensif.

Terdapat beberapa titik fokus yang perlu diperhatikan dalam skenario organisasi KKP kedepan, antara lain:

- a. Dasar struktur adalah konfigurasi *Mintzberg: Machine Buerocracy*.
 - b. Konservasi menjadi faktor yang sangat penting dari tinjauan ANP dan SAST mengungguli aktivitas lainnya.
 - c. Pentingnya dikembangkan struktur yang menangani aktivitas Pemberdayaan Masyarakat.
 - d. Perihal nilai tambah produk hasil laut dan perikanan seyogyanya diproses di wilayah pedesaan dalam usaha pasca panen yang berskala usaha mikro dan kecil.
 - e. Aktivitas pemasaran difokuskan pada pasar ekspor. dan
 - f. Aktivitas pengawasan diekspresikan dalam fungsi pengendalian.
2. Restrukturisasi/Penataan Organisasi dan Tata Kerja di lingkungan KKP sesuai dengan perkembangan yang ada. Elemen yang menjadi obyek penataan organisasi KKP adalah nomenklatur, kesesuaian struktur dengan kinerja, jabaran tugas dan fungsi, beban kerja, dan menempatkan kelompok tugas dan fungsi yang berdekatan (*regrouping*) pada setiap unit kerja. Produk yang dihasilkan adalah Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Penataan Organisasi dan Tata Kerja KKP.

D. Penataan Tata Laksana

Penataan Tata Laksana dilakukan melalui tiga kegiatan, yaitu:

1. *Business Process* dan SOP. KKP telah memiliki SOP pada masing-masing satuan kerja, namun belum berdasarkan peta *business process*. Saat ini KKP sedang menyusun peta *business process* yang menggambarkan keseluruhan keterkaitan kegiatan antar masing-masing unit organisasi KKP. Selanjutnya SOP akan disesuaikan dengan peta *business process* tersebut.

Berikut ini adalah jumlah SOP yang dihasilkan oleh KKP beserta Monitoring dan Evaluasinya:

NO.	UNIT KERJA	2011	2012	2013	2014	SOP YANG DI MONEV
1	Setjen	439	411	445	493	9
2	Ditjen. PT	284	741	781	2.721	4
3	Ditjen. PB	491	11	304	573	11
4	Ditjen. P2HP	597	10	542	508	35
5	Ditjen. KP3K	168	15	40	363	5
6	Ditjen. PSDKP	578	322	579	573	6
7	Itjen	14	13	135	123	135
8	Balitbang KP	351	10	992	996	6
9	BPSDM KP	76	143	286	544	-
10	BKIPM	129	178	167	5.761	10
Jumlah		3.127	1.854	4.271	12.654	221

Rekapitulasi Jumlah SOP di Lingkungan KKP

No.	Nama Unit	Jumlah SOP
1	Unit Pelaksana Teknis	9.758
2	Pusat	2.896
Jumlah		12.654

2. *E-government*.

KKP telah menerapkan manajemen berbasis teknologi informasi untuk mendukung kinerja yang efektif dan efisien dalam kerangka RB. Strategi dan rencana pengembangan IT KKP telah dituangkan dalam dokumen *Information Technology Master Plan* (ITMP). Dalam kaitan tersebut, KKP telah membangun sejumlah aplikasi untuk mendukung penerapan *e-government* yang dikelompokkan dalam 3 fungsi, yaitu pelayanan internal untuk para pegawai, pelayanan eksternal kepada mitra K/L dan masyarakat, dan berbagai aplikasi yang bersifat ad-hoc yang digunakan dalam jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan. Seluruh aplikasi tersebut dibuat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat serta menjaga akuntabilitas, efektifitas dan efisiensi kerja KKP secara keseluruhan.

Sebagai bentuk pengembangan *e-government*, KKP telah menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 14/PERMEN-KP/2014 tentang Pengelolaan Aplikasi dan Penamaan Domain Sistem Informasi Lingkup KKP. Dasar pertimbangan ditetapkannya peraturan menteri tersebut adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik guna meningkatkan layanan publik yang efektif dan efisien, perlu kesamaan pemahaman, keserempakan tindak, dan keterpaduan langkah dari seluruh unit kerja dalam penerapan *e-government* melalui pembangunan aplikasi sistem informasi dan penamaan domain di KKP.

Beberapa aplikasi unggulan KKP sebagai berikut:

DAFTAR APLIKASI SISTEM INFORMASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

NO	UNIT KERJA	NAMA SISTEM INFORMASI	NAMA DOMAIN
1	Biro Kepegawaian	Aplikasi Absensi	http://ropeg.kkp.go.id/absensi/
2	Biro Kepegawaian	Sistem Informasi Kepegawaian	http://ropeg.kkp.go.id/simpeg/

NO	UNIT KERJA	NAMA SISTEM INFORMASI	NAMA DOMAIN
3	Biro Kepegawaian	Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Individu	http://sipkindu.kkp.go.id/
4	Biro Kepegawaian	Aplikasi e-Pegawai	http://www.ropeg.kkp.go.id/e-pegawai/
5	Biro Hukum dan Organisasi	Analisis Beban Kerja	http://abk.kkp.go.id/
		Standar Operasional Prosedur	http://reformasi-birokrasi.kkp.go.id/sop
		Reformasi Birokrasi	http://reformasi-birokrasi.kkp.go.id/
6	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Perencanaan Dana Alokasi Khusus	http://roren.kkp.go.id/sirendak/
7	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Rencana Kerja dan Usulan SKPD	http://roren.kkp.go.id/sirandu/
8	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Database DAK	http://kkp.go.id/sirangga
9	Biro Perencanaan	Aplikasi Persuratan Biro Perencanaan	http://persuratan.roren.kkp.go.id/
10	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen Penetapan Kerja & Rencana Kerja Tahunan	http://roren.kkp.go.id/simperjaka/
11	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen Penetapan Kerja & Rencana Kerja Tahunan	http://roren.kkp.go.id/simperjaka-bsc/
12	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen Monitoring dan Evaluasi Penetapan Kerja	http://roren.kkp.go.id/simeta/
13	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen Monitoring dan Evaluasi Penetapan Kerja	http://roren.kkp.go.id/simetabs c

NO	UNIT KERJA	NAMA SISTEM INFORMASI	NAMA DOMAIN
14	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen PNPM Mandiri KP	http://roren.kkp.go.id/pnpm/
15	Biro Perencanaan	Manajemen Dokumen System Board Announcement	http://roren.kkp.go.id/dsba/
16	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Monitoring Dana Alokasi Khusus	http://roren.kkp.go.id/simdak/
17	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen Hibah Luar Negeri	http://roren.kkp.go.id/simbalani /
18	Biro Perencanaan	Sistem Informasi Manajemen Pinjaman dan Hibah Luar Negeri	http://roren.kkp.go.id/simphln/
19	Biro Perencanaan	Sistem Aplikasi Pengelolaan Kinerja	http://kinerjaku.kkp.go.id/
20	Puskita	Elektronik Kerjasama Internasional dan Antar Lembaga KKP	http://puskita.kkp.go.id/eKarina /
21	Pusdatin	Webmail KKP	http://mail.kkp.go.id/
22	Pusdatin	Web Conference KKP	http://vicon.kkp.go.id/
23	Itjen	Sistem Informasi Penugasan	http://simwas.itjen.kkp.go.id/pe-nugasan2013/login/login.aspx
24	Itjen	Sistem Informasi Manajemen Hasil Pengawasan	http://simwas.itjen.kkp.go.id/lhp /
25	Itjen	Sistem Informasi Pelaporan Capaian Kinerja	http://kinerja.itjen.kkp.go.id/
26	Itjen	Manajemen Kinerja Inspektorat Jenderal	http://sijaki.itjen.kkp.go.id/
27	Ditjen PT	Sistem Basis Data Terintegrasi Pengelolaan Perikanan Tangkap	http://integrasi.djpt.kkp.go.id/

NO	UNIT KERJA	NAMA SISTEM INFORMASI	NAMA DOMAIN
28	Ditjen PT	Aplikasi Kepegawaian	http://kepegawaian.djpt.kkp.go.id/
29	Ditjen PT	SMS Center Pusat Data Pengembangan Usaha Perikanan Tangkap	http://smshostpupi.djpt.kkp.go.id/
30	Ditjen PB	Sistem Informasi Arsip dan Persuratan DJ Perikanan Budidaya	http://www.siap.kkp.go.id/
31	Ditjen P2HP	Petugas Informasi Pasar	http://www.wpi.kkp.go.id/input_pip/
32	Ditjen PSDKP	Aplikasi Awak Kapal Pengawas dan Pengawas Perikanan	http://www.kepegawaian.psdkp.kkp.go.id/akp/
33	Balitbang KP	Sistem Informasi Program Monev	http://sipmonev.litbangkp.kkp.go.id/
34	Balitbang KP	Program Balitbang	http://program.litbangkp.kkp.go.id/
35	Balitbang KP	Sistem Mandiri Depository Data	http://simandeta.litbang.kkp.go.id/
36	BPSDMKP	e-Docs BPSDM KP	http://bpsdmkp.kkp.go.id/apps/edocs/
37	BPSDMKP	Sistem Monitoring Capaian Kinerja	http://bpsdmkp.kkp.go.id/apps/simina/
38	BKIPM	Webmail BKIPM	https://mail.bkipm.kkp.go.id/
39	BKIPM	Sistem Informasi HC LPPMHP	http://applppmhp.bkipm.kkp.go.id/
40	BKIPM	BKIPM SMS Center	http://sms.bkipm.kkp.go.id/

3. Keterbukaan Informasi Publik.

KKP berupaya memberikan informasi publik yang terbaik dan terpercaya melalui website KKP dan media sosial, dan juga telah secara aktif melakukan sosialisasi mengenai pelayanan informasi publik sesuai dengan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik. Dalam hal ini, KKP telah menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 32/PERMEN-KP/2014 tentang Pelayanan Publik di Lingkungan KKP.

E. Penataan Sistem Manajemen SDM

Dalam program penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur, KKP telah melaksanakan sejumlah upaya, yakni:

1. Penataan Sistem Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen pegawai KKP berjalan secara transparan dan dapat dipercaya dengan pemberlakuan standar ISO 9001:2008 yang didukung oleh teknologi informasi yang memadai melalui pendaftaran seleksi CPNS *on-line*. Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Obyektif, Akuntabel dan Bebas KKN Pembinaan yang dilakukan oleh KKP yaitu dengan mengembangkan *Computer Assisted Test* (CAT) sebagai metode tes penerimaan pegawai yang obyektif dan dapat dipercaya.

2. Analisis Jabatan

Telah melakukan kegiatan analisa jabatan di seluruh jabatan yang ada di lingkungan KKP.

3. Evaluasi Jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a. Informasi faktor jabatan telah disusun.
- b. Peta jabatan telah ditetapkan.
- c. Kelas jabatan telah ditetapkan.

4. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.

5. Asessment Individu.

6. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berbasis Kompetensi.

7. Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka

- a. Adanya lelang jabatan pimpinan tinggi pratama.
- b. Adanya lelang jabatan pimpinan tinggi madya.
- c. Adanya lelang jabatan administrator.
- d. Adanya lelang jabatan pengawas.

8. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Individu

Sistem penilaian kinerja pegawai yang berlaku saat ini yaitu dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), yang dinilai sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu dilakukan penyempurnaan penilaian kinerja individu. Oleh karena itu, semenjak bulan Januari tahun 2014, untuk penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) menggunakan aplikasi SiPKINDU (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Individu).

9. Pembangunan/pengembangan database pegawai

Untuk pelaksanaan kegiatan ini KKP mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) KKP yang terpadu dan terintegrasi, berbasis web dan *user friendly* dan dapat dikembangkan sesuai kebutuhan organisasi. Pengembangan SIMPEG dimulai dengan pembangunan Sistem Database Kepegawaian terkomputerisasi, yang diarahkan mampu berhubungan (inter-koneksi) dengan SIMPEG Nasional.

F. Penguatan Akuntabilitas

Kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain:

1. Perencanaan Program dan Kegiatan

- a. Kontrak Kinerja untuk tahun 2014 dilakukan pada saat Rakornas KKP 28 Januari 2014
- b. Rencana Strategis KKP Tahun 2010-2014 telah diperbaiki menyesuaikan IKU yang disusun dengan pendekatan BSC, dan telah ditetapkan dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 3/PERMEN-KP/2014, dan ditindaklanjuti dengan penetapan Renstra Eselon I oleh masing-masing Eselon I.
- c. IKU KKP Tahun 2010-2014 telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 1/KEPMEN-KP/2014 dan IKU Eselon I telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan.

- d. Dokumen Penetapan Kinerja (Tapja) Tahun 2014 secara berjenjang mulai dari level 2 sampai level 0. Telah dibangun sistem aplikasi perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja yang terintegrasi dalam aplikasi kinerjaku.kkp.go.id, yang digunakan oleh seluruh unit kerja lingkup KKP.
 - e. Ditetapkan Tim Pengelola Manajemen Kinerja Organisasi KKP melalui Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 20/KEPMEN-KP/2014.
 - f. Target kinerja setiap triwulan telah di-entry pada aplikasi “kinerjaku”, dan uraian komponen kegiatannya telah di-entry pada aplikasi “simeta”.
 - g. Telah ditetapkan Keputusan Menteri Nomor 20/KEPMEN-KP/2014 tentang Tim Pengelolan Manajemen Kinerja Organisasi lingkup KKP.
2. Pengukuran Kinerja
- a. Pengukuran kinerja dilakukan menggunakan online IT yakni aplikasi kinerjaku.kkp.go.id
 - b. Hasil pengukuran kinerja pada triwulan IV tahun 2013 telah digunakan sebagai bahan penyusunan LAKIP KKP Tahun 2013
 - c. Sub Tim Pengukuran Kinerja telah melakukan pengukuran kinerja secara triwulanan (termasuk pengukuran sampai tingkat UPT di daerah).
 - d. Hasil pengukuran kinerja dibahas pada Rapat Pimpinan KKP, untuk perbaikan kinerja pada triwulan berikutnya.
 - e. Pengukuran kinerja individu pegawai melalui SKP KKP telah dilakukan:
 - Sesuai PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS: Sasaran Kerja Pegawai (SKP) = 60% dan Perilaku Kerja = 40%.
 - Dengan menggabungkan antara IKU individu yang dituangkan dalam kontrak kinerja individu dengan IKU organisasi.

- Di-entry menggunakan sistem IT, yakni sipkindu.kkp.go.id (telah di-entry data SKP 88,14 % dari total pegawai sebanyak 10.363 orang).

3. Pelaporan Kinerja (LAKIP):

- a. Menyajikan analisa dan evaluasi capaian kinerja dengan membandingkan antara capaian kinerja masing-masing indikator dengan target tahun berjalan, target sampai akhir RPJMN/Renstra dan prestasi tahun sebelumnya.
- b. Menjadi salah satu pembahasan dalam Rapat Koordinasi Pusat yang membahas evaluasi kinerja lingkup KKP dan pemantapan rencana kinerja ke depan.
- c. telah di up-load pada website KKP

4. Evaluasi Kinerja AKIP

Di tahun 2014 telah diperluas pelaksanaannya dengan menjangkau hingga UPT di setiap Unit Kerja Eselon I, meliputi evaluasi kinerja program/kegiatan strategis.

Berikut ini adalah tabel kualitas akuntabilitas kinerja KKP

Indikator Kinerja Utama	Realisasi	
	Tahun 2013	Tahun 2014
Tingkat Kualitas Akuntabilitas Kinerja KKP	75,54 (A)	79,65 (A)

G. Penguatan Pengawasan

- 1. Peningkatan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai *quality assurance* dan *consulting*.
 - a. Program Pengendalian Gratifikasi yang telah dilaksanakan melalui kerjasama dengan KPK, yaitu pengenalan gratifikasi dan workshop penyusunan aturan pengendalian gratifikasi yang diikuti oleh para sekretaris Ditjen/Badan/Itjen dan Kepala Biro Setjen, serta penandatanganan komitmen pengendalian gratifikasi yang disaksikan oleh KPK.

Penandatanganan Komitmen ini sebagai rangkaian dari berbagai kegiatan terkait dengan pengejawantahan penerapan pengendalian gratifikasi dalam rangka mewujudkan KKP Yang Transparan, Bersih, Melayani tanpa Korupsi.

- b. Untuk terus mensosialisasikan kegiatan pengendalian gratifikasi juga dibentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) KKP dibentuk dalam rangka optimalisasi upaya pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi melalui gratifikasi di lingkungan KKP serta melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 27/PERMEN-KP/2014 tentang Pedoman Teknis Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan KKP.
 - c. KKP mendapatkan penghargaan dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai “Kementerian dengan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) terbaik Tahun 2014” yang diberikan oleh Pimpinan KPK, Adnan Pandu Praja di Jogjakarta, Selasa 9 Desember 2014.
 - d. Pada Bulan Agustus 2014, sebagai salah satu perwujudan dari upaya dalam pencegahan korupsi di lingkungan KKP (KKP), KKP bekerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyelenggarakan Training of Trainers (ToT) tentang Pengendalian Gratifikasi, Salah satu upaya dalam pencegahan korupsi di lingkungan Kementerian KKP adalah dengan mewujudkan, membangun, dan meningkatkan integritas pelayanan publik melalui pendekatan Program Pengendalian Gratifikasi (PPG).
2. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- a. Implementasi SPIP diwujudkan dengan dibentuknya Satgas SPI Kementerian yang diikuti dengan pembentukan Satgas SPIP di masing-masing unit Eselon I, dengan tugas menyusun rencana kerja SPI dan melaksanakan SPI di unit kerja Eselon I lingkup KKP.

b. Berdasarkan Laporan Hasil Audit BPK-RI sejak tahun 2007 s.d 2010 terhadap temuan sistem pengendalian intern cenderung meningkat dari sebelumnya opini Disclaimer menjadi Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dan pada tahun 2010, opini KKP meningkat menjadi Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) kemudian sampai dengan tahun 2014, KKP terus mendapatkan penilaian WTP atas laporan keuangan dari BPK.

c. Nilai integritas KKP

Nilai Integritas KKP merupakan nilai kualitas pelayanan publik atas persepsi pengguna layanan terhadap praktek korupsi yang terjadi di lingkungan KKP. Nilai integritas merupakan hasil Survei Integritas yang dilakukan oleh KPK. Penilaian indikator Nilai Integritas dilakukan oleh KPK, dengan tujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang *good governance* dan *clean government*.

Indikator Kinerja Utama	Realisasi	
	Tahun 2013	Tahun 2014
Nilai Integritas KKP	7,12	7,46

3. Penanganan Pengaduan Masyarakat

KKP telah memiliki website untuk pengaduan masyarakat salah satunya melalui sms *gateway*. Melalui system ini, KKP selalu mengikuti perkembangan melalui beberapa kanal yang dapat di akses masyarakat dengan internet seperti twitter dan suara anda dalam website kkp.go.id. Kini untuk mempermudah masyarakat dalam memberikan pandangan, saran dan pengaduan, KKP membuat kanal pengaduan dengan *Short Message System* (SMS) melalui nomor 0812-8613-0101.

4. Whistle Blowing System

a. Pengolahan dan mekanisme kerja bidang pengawasan yang selama ini dilakukan secara manual sekarang dibantu oleh

aplikasi *Whistleblowing System* (WS) sehingga bersifat elektronik. Sebagai wujud dari pelaksanaan WBS, KKP membuat aplikasi *Whistleblowing System* (WBS). Aplikasi WBS tersebut adalah aplikasi pengelolaan dan tindak lanjut pengaduan serta pelaporan hasil pengelolaan pengaduan yang disediakan oleh KKP sebagai salah satu sarana bagi setiap pejabat/pegawai KKP sebagai pihak internal maupun masyarakat luas pengguna layanan KKP sebagai pihak eksternal untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran dan/atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang dilakukan/ diberikan oleh pejabat/pegawai KKP.

- b. Pada tanggal 13 Desember 2014, KKP telah menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 31/PERMEN-KP/2014 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Whistleblower dan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan KKP.
- c. Sesuai dengan mekanisme penanganan pengaduan di lingkungan KKP, jawaban/respon atas pengaduan yang disampaikan wajib diberikan dalam kurun waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak pengaduan diterima. Untuk respon yang disampaikan tertulis melalui surat dapat diberikan apabila pelapor mencantumkan identitas secara jelas (nama dan alamat koresponden). Untuk respon dari media pengaduan lainnya akan disampaikan dan diberikan sesuai identitas pelapor yang dicantumkan dalam media pengaduan tersebut.

5. Pembangunan Zona Integritas

- a. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan kegiatan Asisten Pembangunan Zona Integritas menuju WBK di Lingkungan KKP.
- b. KKP telah menetapkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 76/KEPMEN-KP/SJ/2014 tentang Unit Penggerak Integritas dan Tim Penilai Internal Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di KKP.

c. Nilai inisiatif anti korupsi

Penilaian indikator Nilai Inisiatif Anti Korupsi dilakukan secara *self assessment* pada lingkup kementerian.

Indikator Kinerja Utama	Realisasi	
	Tahun 2013	Tahun 2014
Nilai Inisiatif Anti Korupsi KKP	7,6	8,00

d. Nilai PIAK KKP

Pada tahun 2014 dilakukan PIAK KKP pada tanggal 21–22 Agustus 2014. Metode PIAK yang digunakan pada tahun 2014 mengadopsi kuesioner yang digunakan KPK tahun 2011 ditambah dengan satu instrumen berupa respon unit utama terhadap PIAK. Dari hasil penilaian tersebut dapat disampaikan bahwa secara umum hasil PIAK 2014 menunjukkan adanya peningkatan terhadap inisiatif anti korupsi unit utama, yaitu dari rata-rata 7,6024 pada tahun 2013 menjadi 8,00 pada tahun 2014. Dengan demikian seluruh unit utama telah memenuhi kriteria IKU Inisiatif Anti Korupsi, yaitu diatas 7,75 atau dalam kata lain, KKP berhasil mencapai target IKU nilai Inisiatif Anti Korupsi.

Keberhasilan pencapaian target IKU tersebut didukung oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan upaya pemberantasan anti korupsi seperti, Penerapan Sistem Pengendalian Internal, Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG), Pembangunan Sistem Pengaduan Masyarakat, Penandatanganan Pakta Integritas, Pembentukan Zona Integritas/Wilayah Bebas Korupsi (WBK), dan membuat himbauan-himbauan untuk menghindari korupsi melalui berbagai media. Perkembangan nilai inisiatif anti korupsi KKP dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut.

Indikator Kinerja Utama	Realisasi	
	Tahun 2013	Tahun 2014
Nilai Inisiatif Anti Korupsi KKP	7,6	8,57

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Dalam Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, KKP telah melakukan sejumlah kegiatan strategis sebagai berikut:

1. Telah ditetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pelayanan Publik di Lingkungan KKP dengan nomor 32/PERMEN-KP/2014 tentang Pelayanan Publik di Lingkungan KKP.
2. Penyusunan SOP Pelayanan Publik di KKP dengan perician sebagai berikut:
 - a. Setjen : 4 SOP
 - b. Ditjen. PT : 45 SOP
 - c. Ditjen. PB : 11 SOP
 - d. Ditjen. P2HP : 10 SOP
 - e. Ditjen KP3K : 9 SOP
 - f. Ditjen. PSDKP : 6 SOP
 - g. Itjen : 3 SOP
 - h. Balitbang : 6 SOP
 - i. BPSDMKP : 9 SOP
 - j. BKIPM : 4 SOP
3. Penerapan standar pelayanan di KKP dengan perician sebagai berikut:
 - a. Setjen : 4 SP
 - b. Ditjen. PT : 14 SP
 - c. Ditjen. PB : 12 SP
 - d. Ditjen. P2HP : 3 SP
 - e. Ditjen. PSDKP : 11 SP
 - f. Balitbang : 28 SP
4. Pengelolaan Pengaduan

Sebagai dasar pelaksanaan penngelolaan pengaduan telah ditetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 31/PERMEN-KP/2013 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan *Whistleblower* dan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan KKP. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tersebut mengatur tata

cara Pegawai dan/atau masyarakat dalam menyampaikan pengaduan berkaitan dengan dugaan penyalahgunaan wewenang, pelanggaran disiplin pejabat/pegawai, melakukan hambatan dalam pelayanan kepada masyarakat dan/atau tindak pidana korupsi, kolusi, dan nepotisme.

5. Partisipasi Masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
Upaya KKP untuk melibatkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya untuk mewujudkan komunikasi dua arah. Beberapa upaya yang dilakukan antara lain melibatkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah ketika menyusun standar pelayanan yang ada di masing-masing unit kerja eselon I dengan mengundang masyarakat kelautan dan perikanan sehingga apabila ada masukan mengenai pelayanan yang harus dilakukan oleh unit pelayanan publik kepada masyarakat, dapat langsung diakomodir.
6. Penghargaan yang diberikan oleh Kementerian PAN dan RB kepada KKP dalam melaksanakan pelayanan publik adalah penghargaan inovasi pelayanan publik terbaik pada Tahun 2014 yang diberikan kepada Balai KIPM Kelas II Semarang.
7. KKP meraih penghargaan predikat kepatuhan standar pelayanan publik pada Tahun 2014 yang diberikan oleh Ombudsman RI.

3.3 Permasalahan Birokrasi KKP

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

- A. Birokrasi belum sepenuhnya bersih dan akuntabel.

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

1. Manajemen kinerja masih belum sepenuhnya diterapkan

Kualitas akuntabilitas kinerja masih rendah. Hal ini ditandai dengan lemahnya keterkaitan antara input anggaran dengan kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih kurang berfokus pada hasil yang diharapkan dan dampak kemanfaatan yang ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Manajemen pembangunan nasional belum berjalan secara optimal

Penetapan indikator kinerja belum didukung oleh sistem dan kelembagaan yang mantap. Manajemen kurang menerapkan sistem reward dan punishment yang efektif.

B. Birokrasi belum efektif dan efisien.

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

1. Tata kelola pemerintahan yang baik belum sepenuhnya diterapkan

Belum sepenuhnya dibuka ruang serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan pembangunan.

a. Lemahnya penegakan hukum

Penegakan hukum yang banyak diwarnai dengan perilaku koruptif dari aparat penegak hukum.

b. Pengadaan barang dan jasa masih belum dapat diselenggarakan secara efektif dan efisien

Masih banyak ditemukan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam pengadaan barang dan jasa karena belum seluruh pengadaan dilakukan secara elektronik, contohnya pengadaan langsung kecuali secara *e- purchasing*.

c. Kelembagaan birokrasi pemerintah masih belum efektif

Kelembagaan masih dihindangi permasalahan yang mendasar, yakni:

- organisasi gemuk, secara makro maupun mikro dan
- *fragmented* dan tumpang tindih fungsi.

d. Manajemen SDM Aparatur masih belum berjalan secara efektif

Masih terjadi penempatan ASN dalam jabatan yang tidak sesuai kompetensi dan terjadi gap kompetensi pegawai yang ada dengan persyaratan kompetensi jabatan yang diduduki sehingga kinerja/produktivitas belum optimal. Dengan kurang berjalannya manajemen kinerja secara maksimal berdampak pada perencanaan pelatihan kepada pegawai yang berorientasi pada pengembangan kompetensi kurang dapat direalisasikan secara maksimal.

e. Inefisiensi penggunaan anggaran

Penggunaan masih dihadapkan pada beberapa kendala antara lain:

- belum terdapat standarisasi sarana dan prasarana aparatur yang komprehensif;
- sistem dan budaya yang mendorong efisiensi belum terbangun, dan
- besarnya biaya operasional yang tidak sebanding dengan kualitas pelayanan atau dampak pembangunan yang dihasilkan.

C. Pelayanan publik masih belum memiliki kualitas yang diharapkan

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

1. Praktek manajemen pelayanan publik belum dijalankan dengan baik.
2. Penggunaan *e-services* sebagai sarana pendukung penyelenggaraan pelayanan yang belum merata.

BAB IV ARAH PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

3.1 Arah Kebijakan Pemerintah Kabinet Kerja 2015 – 2019

A. Nawacita

Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015-2019 telah menetapkan 7 (tujuh) arah kebijakan umum yakni (1) Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, (2) Meningkatkan Pengelolaan dan Nilai Tambah Sumber Daya Alam (SDA) Yang Berkelanjutan, (3) Mempercepat pembangunan infrastruktur untuk pertumbuhan dan pemerataan, (4) Peningkatan kualitas lingkungan hidup, Mitigasi bencana alam dan perubahan iklim, (5) Penyiapan Landasan Pembangunan yang Kokoh, (6) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Rakyat Yang Berkeadilan, dan (7) Mengembangkan dan Memeratakan Pembangunan Daerah.

Kerangka pencapaian tujuan RPJMN 2015-2019 dirumuskan lebih lanjut dalam 9 Agenda Prioritas Pembangunan Nasional (Nawa Cita), yaitu:

1. menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia.
6. meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.

7. mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. melakukan revolusi karakter bangsa.
9. memperteguh Ke-Bhineka-an dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Strategi pembangunan nasional yang terkait dengan tugas KKP adalah:

1. Agenda/Nawa Cita ke-1:

Sub Agenda: Memperkuat Jati Diri sebagai Negara Maritim

- a. meningkatkan pengawasan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara terpadu;
- b. menyempurnakan sistem penataan ruang nasional dengan memasukkan wilayah laut sebagai satu kesatuan dalam rencana penataan ruang nasional/regional;
- c. menyusun dan mengimplementasikan Rencana Aksi Pembangunan Kelautan dan Maritim untuk penguasaan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan maritim untuk kesejahteraan rakyat;
- d. meningkatkan sarana prasarana, cakupan pengawasan, dan peningkatan kelembagaan pengawasan sumber daya kelautan;
- e. meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengawasan pemanfaatan sumber daya kelautan; dan
- f. mengintensifkan penegakan hukum dan pengendalian *Illegal, Unreported and Unregulated (IUU) Fishing* serta kegiatan yang merusak sumber daya kalautan dan perikanan.

2. Agenda/Nawa Cita ke-4:

Sub Agenda: Pemberantasan Perikanan Illegal/ *IUU Fishing*

- a. peningkatan koordinasi dalam penanganan pelanggaran tindak pidana perikanan;
- b. penguatan sarana sistem pengawasan pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan;
- c. penataan sistem perizinan usaha perikanan tangkap; dan

- d. peningkatan penertiban ketaatan kapal di Pelabuhan Perikanan.

3. Agenda/Nawa Cita ke-6:

Sub Agenda: Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi Nasional melalui Peningkatan Hasil Perikanan

- a. peningkatan mutu, nilai tambah dan inovasi teknologi perikanan;
- b. peningkatan kualitas sarana dan prasarana perikanan;
- c. penyempurnaan tata kelola perikanan; dan
- d. pengelolaan perikanan berkelanjutan.

4. Agenda/Nawa Cita ke-7:

Sub Agenda: Peningkatan Kedaulatan Pangan melalui Peningkatan Produksi Perikanan

- a. ekstensifikasi dan intensifikasi usaha perikanan untuk mendukung ketahanan pangan dan gizi;
- b. penguatan faktor input dan sarana prasarana pendukung produksi; dan
- c. penguatan keamanan produk pangan perikanan.

Sub Agenda: Pengembangan Ekonomi Maritim dan Kelautan

- a. pemanfaatan sumber daya kelautan untuk pembangunan ekonomi dan kesejahteraan nelayan dan masyarakat pesisir;
- b. penyediaan data dan informasi sumber daya kelautan yang terintegrasi (*one map policy*) dalam rangka mendukung pengelolaan sumber daya pesisir dan laut;
- c. pemeliharaan kelestarian fungsi lingkungan hidup dan sumber daya hayati laut;
- d. pengembangan SDM dan IPTEK kelautan yang berkualitas dan meningkatnya wawasan dan budaya bahari; dan
- e. peningkatan harkat dan taraf hidup nelayan dan masyarakat pesisir.

Berdasarkan RPJMN 2015-2019, salah satu dimensi pembangunan sektor unggulan yang terkait dengan KKP adalah kemaritiman dan kelautan dan kedaulatan pangan dengan sasaran pokok nasional sebagai berikut:

NO.	SASARAN PEMBANGUNAN NASIONAL SEKTOR UNGGULAN	BASELINE 2014	SASARAN 2019
1	Kedaulatan Pangan Produksi Ikan (juta ton)	12,4	18,8
2	Maritim dan Kelautan a. Pemberantasan Tindakan Perikanan Liar <ul style="list-style-type: none">• Meningkatnya ketaatan pelaku usaha perikanan b. Pengembangan Ekonomi Maritim dan Kelautan <ul style="list-style-type: none">• Produksi hasil perikanan (termasuk rumput laut) (juta ton)• Pengembangan Pelabuhan Perikanan• Peningkatan luas kawasan konservasi laut (juta ha)	52 % 22,4 21 unit 15,7	87 % 40-50 24 unit 20

Pelaksanaan agenda pembangunan nasional dalam Nawa Cita dan pencapaian sasaran pokok nasional dilakukan bersinergi antara KKP dengan Kementerian/Lembaga dan instansi lain yang terkait serta dengan Pemerintah Daerah.

B. Pelayanan Publik

Pelayanan publik menjadi salah satu poin utama dari Reformasi Birokrasi. Sebagai salah satu Kementerian di Indonesia, KKP menjalankan tugas dan fungsi pokoknya sebagaimana telah diamanatkan Presiden dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan, KKP mempunyai tugas melaksanakan pelayanan publik di bidang

kelautan dan perikanan. Hal tersebut dapat dicapai dengan revolusi mental secara menyeluruh di semua ASN sesuai dengan agenda ke-8 Nawacita, yaitu melakukan revolusi karakter bangsa terutama dalam hal birokrasi.

Birokrasi merupakan ujung tombak pelaksana pemerintahan dan kunci keberhasilan dalam pembangunan, karena birokrasi secara langsung berhadapan dengan masyarakat, serta merupakan perwujudan dan perpanjangan tangan pemerintah. Birokrasi mempunyai peran besar dalam pelaksanaan urusan publik.

Tugas dan fungsi birokrasi adalah:

1. memberikan pelayanan umum (*Services*) yang bersifat rutin kepada masyarakat seperti memberikan pelayanan perizinan, perlindungan, pemeliharaan fasilitas umum, pemeliharaan kesehatan, dan penyediaan jaminan keamanan bagi masyarakat.
2. melakukan pemberdayaan (*Empowerment*) terhadap masyarakat untuk mencapai kemajuan dalam kehidupan yang lebih baik, seperti melakukan pembimbingan, pendampingan, konsultasi, menyediakan modal dan fasilitas usaha, serta melaksanakan pendidikan.
3. menyelenggarakan pembangunan (*Development*) di tengah masyarakat, seperti membangun infrastruktur perhubungan, telekomunikasi, perdagangan dan sebagainya.

Proses reformasi birokrasi harus dilakukan secara partisipatif dan transparan. Dengan kata lain, proses reformasi birokrasi tidak hanya berlangsung secara teknokratik, tetapi juga bisa didukung oleh masyarakat sebagai stakeholder kelautan dan perikanan yang mencakup pelaku usaha dan masyarakat umum ataupun profesi. Dengan demikian, kerja sama ini bertujuan menciptakan penyelenggaraan reformasi birokrasi pelayanan publik secara terpadu dan partisipatif.

Revolusi mental sebagai perubahan mendasar dalam cara berpikir dan cara merasa yang diterjemahkan dalam perilaku dan tindakan nyata keseharian dalam kehidupan di berbagai aspek baik perilaku

politik, perilaku ekonomi, perilaku pendidikan, perilaku kerja, dan perilaku sosial kemasyarakatan pada akhirnya akan memberikan efek positif terhadap masyarakat sebagai stakeholder utama KKP sejalan dengan sasaran utama revolusi mental yakni untuk mengubah *mindset* dan *culture set* dari dilayani menjadi melayani.

C. Revolusi Mental

Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh para birokrat. Perilaku ini mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Perilaku yang sudah menjadi mental model birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya. Karena itu, fokus perubahan reformasi birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Beberapa hal yang akan dilaksanakan dalam mengikuti prioritas nasional area mental aparatur adalah:

- a. pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas;
- b. pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir.

Tiga fase yang dilakukan untuk melakukan revolusi mental birokrasi secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan, yaitu:

1. fase melihat, yaitu dengan mengidentifikasi faktor yang menjadi penyebab mental aparatur yang masih belum baik.
2. fase bergerak, yaitu dengan melakukan perubahan perbaikan mental aparatur birokrasi yang konkrit dan melaksanakannya secara konsisten.
3. fase menyelesaikan, yaitu memastikan bahwa program perubahan yang dilakukan telah dapat menjawab hasil yang diharapkan dengan melakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan program perubahan untuk memberikan umpan

balik perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program perubahan berikutnya.

Langkah melakukan revolusi mental birokrasi harus dilakukan dengan strategi yang tepat, konsisten, bertahap dan komprehensif melalui instrumen yang saling berkaitan sebagai satu kesatuan, yaitu:

1. penerapan sistem manajemen SDM Aparatur yang berbasis sistem merit,
2. penguatan kepemimpinan pada masing-masing instansi
3. pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi transparansi pengelolaan pelayanan publik, dan
4. penguatan fungsi pengawasan.

3.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019

A. Agenda Pembangunan Nasional

Dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015–2019, Buku I, dijabarkan lima agenda pembangunan nasional sebagai berikut:

1. melanjutkan konsolidasi demokrasi untuk memulihkan kepercayaan publik
2. meningkatkan peranan dan keterwakilan perempuan dalam politik dan pembangunan
3. membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan
4. menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN)
5. meningkatkan partisipasi publik dalam proses pengambilan kebijakan publik.

Dari lima agenda pembangunan nasional tersebut, dua di antaranya secara spesifik terkait dengan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efektif, yaitu agenda nomor 3: Membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan, dan agenda nomor 4:

Menyempurnakan dan meningkatkan kualitas reformasi birokrasi nasional.

B. Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan dan strategi yang ditempuh untuk agenda membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan, meliputi:

1. Penyempurnaan sistem manajemen dan pelaporan kinerja, melalui strategi:
 - a. penguatan kebijakan sistem pengawasan intern pemerintah;
 - b. penguatan pengawasan terhadap kinerja pembangunan nasional; dan
 - c. pemantapan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).
 - d. Penerapan *e-government* untuk mendukung bisnis proses pemerintahan dan pembangunan, melalui strategi
 - penguatan kebijakan *e-government* yang mengatur kelembagaan *e-government*
 - penguatan sistem dan infrastruktur *e-government* yang terintegrasi;
 - penyempurnaan/penguatan sistem pengadaan secara elektronik serta pengembangan sistem katalog elektronik; dan penguatan sistem kearsipan berbasis TIK.
2. Penerapan *open government*, melalui strategi:
 - a. pembentukan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID)
 - b. peningkatan kesadaran masyarakat tentang keterbukaan informasi publik;
 - c. publikasi semua proses perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan anggaran ke dalam website masing-masing K/L/D;
 - d. penyediaan ruang partisipasi publik dalam menyusun dan mengawasi pelaksanaan kebijakan publik;

- e. pengembangan sistem publikasi informasi proaktif dan interaktif yang dapat diakses publik;
- f. pengelolaan sistem dan jaringan informasi kearsipan nasional.

Arah kebijakan dan strategi yang ditempuh untuk agenda menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN), meliputi:

1. Restrukturisasi kelembagaan birokrasi pemerintah, melalui strategi:
 - a. penyempurnaan desain kelembagaan pemerintah;
 - b. penataan kelembagaan internal pemerintah pusat dan daerah;
 - c. penguatan sinergitas antar lembaga baik di pusat maupun di daerah.
2. Penguatan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi nasional, melalui strategi:
 - a. penguatan kelembagaan dan tata kelola pengelolaan RBN;
 - b. penataan regulasi dan kebijakan di bidang aparatur negara;
 - c. perluasan dan fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada instansi pemerintah daerah; dan
 - d. penyempurnaan sistem evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi nasional.
3. Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), melalui strategi:
 - a. penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif;
 - b. penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis TIK;
 - c. penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat;
 - d. penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);

- e. penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan
 - f. penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.
 - b. peningkatan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini dan masa yang akan datang
 - c. memberikan kesempatan kepada PNS tertentu yang memenuhi persyaratan program pensiun dini (*golden shakehand*) guna meniti karir di luar kementerian, termasuk untuk berbisnis.
4. Peningkatan kualitas pelayanan publik, melalui strategi:
- a. memastikan secara konsisten implementasi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
 - b. mendorong inovasi pelayanan publik;
 - c. peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelayanan publik; dan
 - d. penguatan kapasitas dan efektivitas pengawasan pelayanan publik.

Isu Strategis–Agenda Prioritas Reformasi Birokrasi KKP Tahun 2015-2019 Beberapa isu strategis lintas pembina sektor aparatur negara, sebagaimana dimuat dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015–2019, yang dijadikan arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

Tabel
Isu Strategis dan Agenda Prioritas Reformasi Birokrasi

NO.	ISU STRATEGIS	AGENDA PRIORITAS 2015-2019	PENANGGUNG JAWAB
1.	Percepatan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Akselerasi pelaksanaan RB di KKP b. Mental Aparatur KKP c. <i>Quick Wins</i> RB d. Penguatan Payung Hukum KKP 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tim Bidang Manajemen Perubahan b. Tim Bidang <i>Quick Wins</i> c. Tim Bidang Peraturan Perundang-undangan

NO.	ISU STRATEGIS	AGENDA PRIORITAS 2015-2019	PENANGGUNG JAWAB
2.	Akuntabilitas Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyempurnaan SAKIP b. Implementasi SAKIP sebagai Pilar Manajemen Kinerja c. Pelaporan kinerja instansi pemerintah secara terbuka 	Tim Bidang Penguatan Akuntabilitas Kinerja
3.	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sinergi pengawasan internal dengan eksternal b. Pengembangan sistem pengaduan KKP c. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan SDM APIP 	Tim Bidang Penguatan Pengawasan
4.	Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Audit/Review Organisasi KKP b. Desain kelembagaan birokrasi 	Tim Bidang Penataan Penguatan Kelembagaan
5.	Ketatalaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan <i>e-Government</i> secara terintegrasi b. Proses bisnis birokrasi yang sederhana, cepat, dan terintegrasi (review dan penyempurnaan) c. Peningkatan kualitas <i>e-procurement</i> d. Manajemen kearsipan birokrasi berbasis TIK 	Tim Bidang Penataan Tata Laksana
6.	Sumber Daya Manusia Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> a. Akselerasi implementasi UU ASN secara konsisten b. Penetapan formasi CPNS/CASN secara ketat 	Tim Bidang Penataan Sistem Manajemen SDM

NO.	ISU STRATEGIS	AGENDA PRIORITAS 2015-2019	PENANGGUNG JAWAB
		<ul style="list-style-type: none"> c. Sistem rekrutmen berbasis kompetensi d. Penyempurnaan sistem diklat untuk mendukung kinerja e. Sistem promosi terbuka dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi f. Sistem remunerasi berbasis kinerja g. Penguatan <i>reward and punishment</i> secara <i>fair</i> h. Penguatan budaya integritas, budaya kinerja, dan budaya melayani i. Penyempurnaan sistem jaminan sosial (kesehatan, pensiun, dll) j. Penguatan kapasitas kelembagaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) k. Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional. 	
7.	Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan kualitas Pelayanan b. Modernisasi sistem dan manajemen Pelayanan Publik c. Monitoring dan supervisi kinerja pelayanan publik d. Membuka ruang partisipasi publik melalui <i>Citizen Charter</i> 	Tim Bidang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

NO.	ISU STRATEGIS	AGENDA PRIORITAS 2015-2019	PENANGGUNG JAWAB
		e. Penguatan integritas dalam pelayanan publik	

C. Pengarusutamaan 2015 - 2019

Kebijakan pengarusutamaan, sebagaimana dimuat dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015–2019, merupakan landasan operasional bagi seluruh pelaksanaan pembangunan, yang diarahkan untuk dapat tercermin dalam output pada kebijakan pembangunan

Pengarusutamaan diarahkan untuk memperkuat kapasitas birokrasi dan mendorong partisipasi masyarakat sipil, melalui:

1. peningkatan keterbukaan informasi dan komunikasi publik;
2. peningkatan partisipasi masyarakat dalam perumusan kebijakan;
3. perluasan agenda Reformasi Birokrasi;
4. peningkatan kualitas pelayanan publik.

D. Sasaran Reformasi Birokrasi

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

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel.

Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

- a. penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi yang efektif.
- b. penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.
- c. peningkatan kualitas pelaksanaan dan integrasi antarsistem akuntabilitas keuangan dan kinerja.

- d. peningkatan *fairness*, transparansi, dan profesionalisme dalam pengadaan barang dan jasa.

2. Birokrasi yang efektif dan efisien

Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

- a. penguatan agenda Reformasi Birokrasi Nasional dan peningkatan kualitas implementasinya.
- b. penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan sinergis.
- c. penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-government*.
- d. penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.
- e. penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.
- f. Peningkatan kualitas kebijakan publik.
- f. pengembangan kepemimpinan untuk perubahan dalam birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan yang visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif.
- g. peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi.
- h. penerapan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif, dan terpadu.

3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

- a. penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan:
 - implementasi undang-undang pelayanan publik;
 - pemanfaatan ICT;
 - integritas dan kualitas SDM pelayanan;
 - budaya pelayanan;
 - *quick wins*.
- b. penguatan kapasitas pengelolaan kinerja pelayanan publik.
 - penguatan *monev* kinerja;

- efektivitas pengawasan;
- sistem pengaduan;
- penerapan *reward and punishment*.

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

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

E. Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi

Untuk melihat keberhasilan upaya pencapaian sasaran reformasi birokrasi, telah ditetapkan ukuran keberhasilan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel: Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi 2015 – 2019

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE	TARGET
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. Opini WTP atas laporan K/L	%	74	95
	2. Tingkat Kapabilitas APIP	Skor 1 - 5	1	3
	3. Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Skor 1 - 5	1	3

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE	TARGET
	4. Instansi Pemerintah Yang Akuntabel (Skor B Atas SAKIP)	%	39,3	85
	5. Penggunaan <i>e-Procurement</i> terhadap Belanja Pengadaan	%	30	80
Birokrasi yang efektif dan efisien	1. Indeks Reformasi Birokrasi Rata- Rata Nasional K/L	Skor 1-100	47	75
	2. Indeks Profesionalitas ASN	Skor 1-100	76	86
	3. Indeks <i>e-Government</i> Nasional K/L	Skor 0 - 4	2,66	
Birokrasi yang memiliki Pelayanan Publik berkualitas	1. Indeks Integritas Nasional Integritas Pelayanan Publik (Pusat)	Skor 0 - 10	7,22	9
	2. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	%	80	95
	3. Persentase Kepatuhan Pelaksanaan UU Pelayanan Publik (Zona Hijau) K/L	%	K: 64; L:15	100

F. Area Perubahan

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

Area-area perubahan tersebut adalah:

1. Mental Aparatur

Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh para birokrat. Perilaku ini mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Perilaku yang sudah menjadi mental model birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya. Karena itu, fokus perubahan reformasi birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

2. Pengawasan

Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi, salah satu penyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakin menjadi, sehingga berubah menjadi sebuah kebiasaan. Karena itu perubahan perilaku koruptif aparatur harus pula diarahkan melalui perubahan atau penguatan sistem pengawasan.

3. Akuntabilitas

Kemampuan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan berbagai sumber yang diberikan kepadanya bagi kemanfaatan publik seringkali menjadi pertanyaan masyarakat. Pemerintah dipandang belum mampu menunjukkan kinerja melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mampu menghasilkan *outcome* (hasil yang bermanfaat) bagi masyarakat. Karena itu, perlu

diperkuat penerapan sistem akuntabilitas yang dapat mendorong birokrasi lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan segala sumber-sumber yang dipergunakannya.

4. Kelembagaan

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

5. Tata Laksana

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

6. SDM Aparatur

Perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap instansi pemerintah membentuk SDM Aparaturnya melalui penerapan sistem manajemen SDM-nya dan bagaimana Sistem Manajemen SDM diterapkan secara nasional. Sistem manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh

pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.

7. Peraturan Perundang-undangan

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

8. Pelayanan Publik

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

Inti perubahan dari reformasi birokrasi adalah perubahan pada mental aparatur. Tetapi perubahan tersebut tidak dapat dilakukan hanya melalui langkah-langkah yang ditujukan langsung kepada aparatur, tetapi juga harus ditujukan kepada seluruh sistem yang melingkup aparatur. Hasil yang diharapkan dari perubahan pada area-area dimaksud di atas adalah sebagai berikut:

Tabel : Area Perubahan dan Hasil Yang diharapkan

NO.	AREA PERUBAHAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
1.	Mental Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya penerapan/ internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan b. Meningkatnya penerapan budaya kerja positif di setiap instansi pemerintah c. Meningkatnya integritas aparatur d. Meningkatnya profesionalisme aparatur e. Meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat f. Meningkatnya kepuasan masyarakat
2.	Peraturan Perundang-undangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan b. Meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik.
3.	Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya kualitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi nasional; b. Meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/ kesinergisan kelembagaan Kementerian/lembaga pemerintah non kementerian/lembaga non struktural; c. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi antar Kementerian/Lembaga dan antar Kementerian/Lembaga dengan Pemerintah daerah; d. Meningkatnya kejelasan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota; e. Meningkatnya sinergisme kelembagaan antara instansi pemerintah pusat dan daerah;

NO.	AREA PERUBAHAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
		f. Meningkatnya sinergisme dan penguatan kelembagaan pada masing-masing bidang pembangunan; g. Meningkatnya kinerja aparatur.
4.	Tatalaksana	a. Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis <i>e- Government</i> ; b. Meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik; c. Meningkatnya penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik; d. Meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal; e. Meningkatnya kualitas pelayanan.
5.	Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	a. Meningkatnya kemampuan unit yang mengelola SDM ASN untuk mewujudkan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif. b. Meningkatnya kepatuhan instansi untuk penerapan manajemen SDM aparatur yang berbasis merit; c. Meningkatnya jumlah instansi yang mampu menerapkan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi SDM aparatur; d. Meningkatnya jumlah instansi untuk membentuk <i>talent pool</i> (kelompok sukseksi) untuk pengembangan karier pegawai di lingkungannya; e. Meningkatnya jumlah instansi yang mampu mewujudkan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi di lingkungannya; f. Meningkatnya penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan;

NO.	AREA PERUBAHAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
		<ul style="list-style-type: none"> g. Meningkatnya pengendalian penerapan sistem merit dalam Manajemen SDM aparatur; h. Meningkatnya profesionalisme aparatur i. Memberikan kesempatan kepada PNS tertentu yang memenuhi persyaratan program ini guna meniti karir di luar kementerian, termasuk untuk berbisnis
6.	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya kapasitas APIP b. Meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis c. Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN d. Meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi e. Menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparatur f. Meningkatnya jumlah instansi pemerintah yang memperoleh opini WTP – BPK
7.	Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas b. keuangan dan kinerja yang terintegrasi c. Meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan professional d. Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja nasional e. Meningkatnya akuntabilitas aparatur
8.	Pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik; b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat; c. Meningkatnya profesionalisme aparatur.

BAB V

AGENDA REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN 2015-2019

Pelaksanaan program dan kegiatan di KKP disesuaikan dengan karakteristik dan kemajuan yang telah diperoleh selama masa pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode sebelumnya. Dengan berdasarkan kepada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015–2019 serta *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2015–2019, program-program pelaksanaan reformasi birokrasi di KKP diuraikan pada bagian berikut ini:

a. Manajemen Perubahan/Mental Aparatur

Tujuan	untuk mengelola perubahan dan mekanisme kerja, pola pikir dan budaya kerja birokrasi secara sistematis dan konsisten, sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan di setiap instansi pemerintah.
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none">1) meningkatnya komitmen di KKP dalam melakukan reformasi birokrasi.2) terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja (mental) birokrasi di KKP.3) menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none">1) penguatan kebijakan penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi.2) peningkatan internalisasi sistem nilai dan integritas reformasi birokrasi.

Program Terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) pembentukan Tim Reformasi Birokrasi; 2) membangun komitmen seluruh ASN KKP untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara konsisten dan berkelanjutan; 3) revolusi mental; 4) internalisasi secara terus menerus untuk mendorong terciptanya budaya kerja integritas; 5) pelaksanaan kampanye publik (<i>public campaign</i>) perubahan mental birokrasi untuk memberikan dorongan eksternal bagi penciptaan budaya kerja integritas;
-----------------	---

b. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

Tujuan	<p>untuk meningkatkan kualitas kebijakan publik yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik maupun bagi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.</p>
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) adanya penyempurnaan berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, dengan peraturan perundang-undangan yang lain. 2) meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak kepada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik. 3) meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) pelaksanaan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan di KKP. 2) peningkatan kualitas peraturan perundang-undangan

Program Terkait	menyempurnakan/merubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain
-----------------	--

c. Penguatan Kelembagaan

Tujuan	untuk membentuk kelembagaan KKP yang tepat ukuran, tepat fungsi dan tepat proses, dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi KKP dan mendorong upaya perwujudan tata pemerintahan yang baik
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan kelembagaan KKP. 2) menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi unit kerja di KKP.
Ukuran Keberhasilan	terwujudnya kelembagaan pemerintahan yang tepat ukuran, tepat fungsi, tidak tumpang tindih dan bersinergi antara unit kerja di KKP sehingga mampu mendorong upaya perwujudan tata pemerintahan yang baik.
Program Terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) penataan ulang kelembagaan KKP; 2) penataan ulang kelembagaan UPT; 3) pelaksanaan analisis beban kerja pada KKP; 4) pelaksanaan analisis beban kerja pada UPT; 5) pelaksanaan analisis jabatan pada KKP; 6) pelaksanaan analisis jabatan pada UPT; 7) evaluasi jabatan pada KKP.

d. Penguatan Tatalaksana

Tujuan	untuk membangun peta proses bisnis KKP dan mendorong penyederhanaan proses manajemen, birokrasi dan administrasi pemerintahan melalui berbagai pendekatan termasuk penggunaan teknologi informasi serta meningkatkan keterbukaan informasi dalam rangka efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di KKP
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik. 2) meningkatnya penerapan sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis <i>e-government</i>. 3) adanya proses bisnis di KKP yang mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) terjadinya peningkatan pengarusutamaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi KKP. 2) peningkatan keterbukaan informasi bagi publik pengguna. 3) peningkatan kecepatan berbagai proses penyelenggaraan pemerintahan di KKP. 4) Terwujudnya proses bisnis KKP yang melayani seluruh stakeholders dalam dan luar KKP dengan sebaik-baiknya.
Program Terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) perluasan penerapan <i>e-government</i> yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kelautan dan perikanan.

	<ol style="list-style-type: none"> 2) penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan. 3) penerapan sistem kearsipan yang handal di KKP. 4) penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik. 5) pembuatan Bisnis Proses di Lingkungan KKP.
--	---

e. Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN

Tujuan	<p>untuk membangun peta proses bisnis KKP dan Untuk membangun dan memperkuat Sistem Manajemen SDM Aparatur di masing-masing instansi pemerintah dalam rangka menciptakan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.</p>
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penetapan formasi berdasarkan peta jabatan dan bezeting yang diselenggarakan secara <i>online</i>. 2) Tersedianya dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang sesuai dengan SOTK KKP. 3) Tersedianya Nama Jabatan dan Kelas Jabatan berdasarkan hasil Evaluasi Jabatan yang sesuai dengan tugas dan beban kerja pegawai, dan dokumen Evaluasi Jabatan untuk seluruh jabatan di KKP. 4) Tersedianya dokumen evaluasi jabatan untuk penentuan kelas jabatan berdasarkan pangkat jabatan dan kelas jabatan yang baru. 5) Kesiapan KKP dalam melaksanakan Rekrutmen dan Seleksi CPNS sesuai dengan arah kebijakan Nasional.

	<ol style="list-style-type: none">6) Tersedianya soal dan aplikasi TKB berdasarkan rumpun jabatan dan Jabatan Fungsional Tertentu binaan KKP.7) Ditetapkannya Pejabat Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi Hasil Seleksi terbuka.8) Pemanfaatan Gedung Assessment Center KKP dalam mendukung pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai.9) Standar Kompetensi Sosial Kultural seluruh Jabatan di KKP, yang menjadi dasar dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi.10) Adanya peningkatan kualifikasi dan Kompetensi Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP secara berkesinambungan.11) Tersedianya Sasaran/penilaian Kinerja Pegawai.12) Adanya landasan hukum dan terselenggaranya pelaksanaan Penilaian Pejabat Fungsional Teladan di Bidang Kelautan dan Perikanan.13) Terselenggaranya pemberian penghargaan Tanda Kehormatan/Tanda Jasa.14) Tersedianya rencana pengembangan pegawai.15) Terseleksinya Peserta Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan KKP.16) Terlaksananya pemberian, penambahan, dan pengurangan Tunjangan Kinerja yang adil, kompetitif, dan terbuka.17) Adanya Sistem Penegakan Disiplin Pegawai.18) Tersusunnya Blue Print Kebijakan Sistem Informasi ASN KKP.19) Tersusunnya Manajemen Talenta KKP.20) Adanya landasan hukum pengembangan database profil kompetensi calon dan Jabatan Pimpinan Tinggi ASN KKP.21) Tersedianya fasilitasi pemanfaatan aplikasi dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi manajemen karier di lingkungan KKP.
--	--

	<p>22) Adanya landasan hukum dan pedoman dalam pengukuran kesenjangan kompetensi dan analisisnya, serta penetapan indeks kompetensi dan integritas pegawai KKP.</p> <p>23) Terselenggaranya diklat berbasis kompetensi bagi seluruh pegawai KKP secara berjenjang.</p> <p>24) Terselenggaranya diklat berbasis kompetensi bagi seluruh pegawai KKP secara berjenjang.</p> <p>25) Adanya landasan hukum dan pedoman <i>Golden Shake Hand</i>.</p>
Ukuran Keberhasilan	meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur.
Program Terkait	<ol style="list-style-type: none">1) perbaiki berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN.2) perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi.3) perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka.4) perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i>.5) perumusan dan penetapan kebijakan sasaran/penilaian kinerja pegawai di KKP.6) perumusan dan penetapan kebijakan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja.7) pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN.8) Menyusun dan menetapkan Manajemen Karier pegawai ASN.9) Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN.

	<p>10) Pengukuran <i>gap competency</i> antara pemangku jabatan dan syarat kompetensi jabatan.</p> <p>11) penguatan sistem dan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja.</p> <p>12) Program pensiun dini (<i>Golden Shakehand</i>)</p>
--	---

f. Penguatan Pengawasan

Tujuan	untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dalam rangka mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di KKP
Hasil yang diharapkan	<p>1) meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.</p> <p>2) menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparat.</p> <p>3) meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi.</p> <p>4) meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.</p> <p>5) meningkatnya kapasitas APIP.</p>
Ukuran Keberhasilan	<p>1) jumlah unit kerja berstatus WBK/WBBM dari Kementerian PAN dan RB sebanyak 10 unit kerja.</p> <p>2) opini WTP dan Tingkat Kematangan Implementasi SPIP.</p> <p>3) tingkat Kapabilitas APIP.</p>
Program Terkait	<p>1) pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM di Lingkungan KKP.</p> <p>2) pelaksanaan pengendalian gratifikasi di KKP.</p> <p>3) pelaksanaan <i>whistleblowing system</i> di KKP.</p> <p>4) pengelolaan Pengaduan Masyarakat di KKP.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 5) pembangunan SPIP di lingkungan unit kerja di KKP. 6) pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan di KKP 7) sinergi pengawasan 8) pemanfaatan sistem informasi teknologi bagi penguatan sistem pengawasan. 9) peningkatan kompetensi APIP.
--	--

g. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Tujuan	untuk meningkatkan kualitas perencanaan, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sumber daya yang digunakan, serta meningkatkan kinerja organisasi pemerintah.
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berbasis teknologi informasi. 2) adanya perumusan kebijakan mengenai evaluasi kinerja. 3) adanya penyempurnaan SAKIP sebagai pilar manajemen kinerja. 4) adanya penyesuaian kebijakan perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) peningkatan kualitas aparatur. 2) peningkatan kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi.
Program Terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) penerapan sistem pengelolaan kinerja berbasis <i>Balanced Scorecard</i> di seluruh Unit Kerja KKP. 2) penerapan penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) sampai dengan level individu staf;

	<p>3) monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik dengan sistem informasi berbasis teknologi informasi;</p> <p>4) penyusunan revisi pedoman implementasi SAKIP KKP dan UPT;</p> <p>5) peningkatan kapasitas SDM terkait akuntabilitas kinerja;</p> <p>6) publikasi dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP serta diseminasi kepada publik.</p>
--	--

h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan	Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di KKP.
Hasil yang diharapkan	<p>1) meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik.</p> <p>2) meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.</p>
Ukuran Keberhasilan	<p>1) peningkatan kualitas pelayanan publik.</p> <p>2) peningkatan kapasitas manajemen penyelenggaraan pelayanan publik.</p>
Program Terkait	<p>1) adanya hasil evaluasi kinerja penyelenggara pelayanan publik mendapatkan nilai yang baik.</p> <p>2) peningkatan indeks kepuasan masyarakat.</p> <p>3) peningkatan Indeks Integritas pelayanan publik.</p> <p>4) penambahan jumlah inovasi pelayanan di KKP.</p> <p>5) penguatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional.</p>

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja, lingkup kementerian/lembaga, dan pemerintah daerah, 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 reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan. Pada lingkup unit/satuan kerja, monitoring dapat dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan ini penting mengingat reformasi birokrasi harus terus dimonitor oleh masing-masing pimpinan unit/satuan kerja untuk menjaga keberlanjutannya. Pertemuan rutin dengan pimpinan juga dilakukan pada unit/satuan kerja yang melaksanakan *Quick Wins*, untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
- b. pertemuan dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk merespon permasalahan yang harus cepat diselesaikan;
- c. survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- d. pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- e. pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Pada lingkup KKP, monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah;

- b. pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana;
- c. pertemuan rutin pada tingkat kelompok kerja;
- d. survey kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- e. pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- f. pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

2. Evaluasi

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah dilakukan dalam rentang waktu tertentu yang ditentukan oleh masing-masing instansi pemerintah. Dalam lingkup instansi pemerintah pusat, evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan 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:

- a. evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat unit kerja yang dipimpin oleh pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada 6 (enam) bulan atau 1 (satu) 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;
- b. evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat instansi, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi;
- c. evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat instansi, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi.
- d. berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:
 - 1) hasil-hasil monitoring;
 - 2) survey kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
 - 3) pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;

- 4) pertemuan dalam rangka penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di tahun-tahun berikutnya.

BAB VII

PENUTUP

Didorong oleh semangat benah diri dan perubahan untuk mewujudkan KKP yang lebih baik, dalam kurun 2010–2014, proses Reformasi Birokrasi KKP telah menghasilkan berbagai perubahan serta capaian-capaian penting dan konkrit yang meliputi 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi.

Merujuk amanat yang tertulis dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2015–2019, pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah harus mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Kinerja akan meningkat apabila ada motivasi yang kuat secara keseluruhan, baik di pusat maupun di daerah. Motivasi akan muncul jika setiap program/kegiatan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*), dan manfaat (*benefit*) yang lebih baik dari tahun ke tahun, disertai dengan sistem *reward and punishment* yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

Secara bertahap mulai terjadi perubahan pola pikir dan budaya kerja pimpinan dan pegawai KKP dalam menyikapi Reformasi Birokrasi, dimana tercapai kesepakatan untuk membentuk KKP yang lebih profesional, efisien, berintegritas, dan cinta tanah air. Hal tersebut membawa dampak perubahan untuk perbaikan di sektor-sektor lainnya, termasuk dalam penataan peraturan perundang-undangan, restrukturisasi organisasi KKP yang lebih tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran, peningkatan akuntabilitas dan pengawasan, penataan manajemen SDM KKP, serta pemberian pelayanan publik.

Berbagai kemajuan dan capaian yang telah diraih bukan menjadi sasaran akhir, namun sebagai penyemangat bagi KKP dan seluruh komponennya untuk terus mendorong pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi adalah sebuah proses yang harus terus dikawal dan dilaksanakan.

KKP harus berubah menjadi sebuah organisasi yang dinamis dan aktif untuk melakukan perubahan positif untuk menyikapi berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, sasaran Reformasi Birokrasi yang diharapkan akan dapat tercapai.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



LAMPIRAN II
 KEPUTUSAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
 NOMOR: 4/KEPMEN-KP/2016
 TENTANG
 ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN 2015 - 2019

**ROAD MAP PROGRAM MANAJEMEN PERUBAHAN/MENTAL APARATUR
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
 2015 - 2019**

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
1.	Penguatan kebijakan penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi		a. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi	1. Pembentukan Tim RB KKP 2. Pembentukan Tim RB Eselon I	1. Pembentukan Tim RB KKP 2. Pembentukan Tim RB Eselon I	1. Pembentukan Tim RB KKP 2. Pembentukan Tim RB Eselon I	1. Pembentukan Tim RB KKP 2. Pembentukan Tim RB Eselon I	1. Pembentukan Tim RB KKP 2. Pembentukan Tim RB Eselon I	1. Biro Kerja Sama dan Humas 2. Sekretariat Ditjen/Itjen/Badan
2.	Peningkatan internalisasi sistem nilai dan integritas reformasi birokrasi	a. meningkatnya komitmen di KKP dalam melakukan reformasi birokrasi b. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja (mental) birokrasi di KKP	b. Membangun komitmen seluruh ASN KKP untuk melaksanakan RB secara konsisten dan berkelanjutan c. Revolusi Mental d. Internalisasi secara terus menerus untuk mendorong terciptanya budaya kerja integritas	1. melakukan sosialisasi road map RB 2. melakukan evaluasi capaian-capaian reformasi birokrasi. 1. Pembentukan gugus tugas Gerakan Revolusi Mental KKP 2. Penyusunan Peraturan Menteri KP tentang Tunas Integritas 3. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental Internalisasi budaya kerja integritas	1. melakukan sosialisasi nilai RB 2. melakukan evaluasi capaian-capaian reformasi birokrasi. 1. Sosialisasi dan forum regular Reformasi Birokrasi di KKP 2. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental 3. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental Internalisasi budaya kerja integritas	1. melakukan sosialisasi nilai RB 2. melakukan evaluasi capaian-capaian reformasi birokrasi. 1. Mereview kebijakan, aturan, penyelarasan mengacu nilai-nilai esensial Revolusi Mental berdasarkan Peraturan Perundang-undangan 2. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental 3. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental Internalisasi budaya kerja integritas	1. melakukan sosialisasi nilai RB 2. melakukan evaluasi capaian-capaian reformasi birokrasi. 1. Mereview kebijakan, aturan, penyelarasan mengacu nilai-nilai esensial Revolusi Mental berdasarkan Peraturan Perundang-undangan 2. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental 3. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental Internalisasi budaya kerja integritas	1. melakukan sosialisasi nilai RB 2. melakukan evaluasi capaian-capaian reformasi birokrasi. 1. Mereview kebijakan, aturan, penyelarasan mengacu nilai-nilai esensial Revolusi Mental berdasarkan Peraturan Perundang-undangan 2. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental 3. implementasi kebijakan, aturan terkait dengan revolusi mental Internalisasi budaya kerja integritas	

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
			<p>e. Pelaksanaan kampanye publik (<i>public campaign</i>) perubahan mental birokrasi untuk memberikan dorongan eksternal bagi penciptaan budaya kerja integritas</p>	<p>1. Mempersiapkan bahan kampanye publik (<i>public campaign</i>) dengan pembuatan bahan-bahan informasi (pamflet, brosur, banner,dll)</p> <p>2. Pelaksanaan (<i>public campaign</i>) dengan Menyebarkan pamflet, brosur, banner dan reminder pada website KKP</p>	<p>1. Mempersiapkan bahan kampanye publik (<i>public campaign</i>) dengan pembuatan bahan-bahan informasi (pamflet, brosur, banner,dll)</p> <p>2. Pelaksanaan (<i>public campaign</i>) dengan Menyebarkan pamflet, brosur, banner dan reminder pada website KKP</p>	<p>1. Mempersiapkan bahan kampanye publik (<i>public campaign</i>) dengan pembuatan bahan-bahan informasi (pamflet, brosur, banner,dll)</p> <p>2. Pelaksanaan (<i>public campaign</i>) dengan Menyebarkan pamflet, brosur, banner dan reminder pada website KKP</p>	<p>1. Mempersiapkan bahan kampanye publik (<i>public campaign</i>) dengan pembuatan bahan-bahan informasi (pamflet, brosur, banner,dll)</p> <p>2. Pelaksanaan (<i>public campaign</i>) dengan Menyebarkan pamflet, brosur, banner dan reminder pada website KKP</p>	<p>1. Mempersiapkan bahan kampanye publik (<i>public campaign</i>) dengan pembuatan bahan-bahan informasi (pamflet, brosur, banner,dll)</p> <p>2. Pelaksanaan (<i>public campaign</i>) dengan Menyebarkan pamflet, brosur, banner dan reminder pada website KKP</p>	
		<p>c. menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan</p>	<p>f. Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir</p>	<p>1. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat KKP</p> <p>2. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat eselon I</p> <p>3. Pembentukan tunas integritas</p> <p>4. Pelatihan agen perubahan</p>	<p>1. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat KKP</p> <p>2. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat eselon I</p> <p>3. Pembentukan tunas integritas</p> <p>4. Pelatihan agen perubahan</p>	<p>1. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat KKP</p> <p>2. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat eselon I</p> <p>3. Pembentukan tunas integritas</p> <p>4. Pelatihan agen perubahan</p>	<p>1. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat KKP</p> <p>2. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat eselon I</p> <p>3. Pembentukan tunas integritas</p> <p>4. Pelatihan agen perubahan</p>	<p>1. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat KKP</p> <p>2. Pembuatan SK Agen Perubahan di tingkat eselon I</p> <p>3. Pembentukan tunas integritas</p> <p>4. Pelatihan agen perubahan</p>	<p>1. Biro Kepegawaian</p> <p>2. Biro Kerja Sama dan Humas</p> <p>3. BPSDMPKP</p>

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



**ROAD MAP PROGRAM Penguatan Peraturan Perundang-undangan
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
 2015 - 2019**

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
1.	Pelaksanaan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan di KKP	a. adanya penyempurnaan berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, dengan peraturan perundang-undangan yang lain	Menyempurnakan/merubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain	Melaksanakan pengkajian dan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dengan mengundang Tim Ahli bila perlu;	Melaksanakan pengkajian dan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dengan berdasarkan program legislasi Kementerian serta mengundang Tim Ahli bila perlu;	Melaksanakan pengkajian dan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dengan mengundang Tim Ahli bila perlu;	Melaksanakan pengkajian dan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dengan mengundang Tim Ahli bila perlu;	Melaksanakan pengkajian dan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dengan mengundang Tim Ahli bila perlu;	1. Biro Hukum dan Organisasi 2. Seluruh Sekretariat Ditjen/Badan
2.	Peningkatan Kualitas Peraturan Perundang-undangan	b. meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak kepada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik c. meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan		1. Melakukan pertemuan dalam setiap proses penyusunan peraturan; 2. Pengunggahan ke website rancangan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan	1. Melakukan pertemuan dalam setiap proses penyusunan peraturan; 2. Pengunggahan ke website rancangan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan	1. Melakukan pertemuan dalam setiap proses penyusunan peraturan; 2. Pengunggahan ke website rancangan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan	1. Melakukan pertemuan dalam setiap proses penyusunan peraturan; 2. Pengunggahan ke website rancangan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan	1. Melakukan pertemuan dalam setiap proses penyusunan peraturan; 2. Pengunggahan ke website rancangan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan	
				Penyusunan peraturan perundang-undangan dengan melibatkan masyarakat	penyusunan peraturan perundang-undangan dengan melibatkan masyarakat	penyusunan peraturan perundang-undangan dengan melibatkan masyarakat	penyusunan peraturan perundang-undangan dengan melibatkan masyarakat	penyusunan peraturan perundang-undangan dengan melibatkan masyarakat	

Salinan sesuai dengan aslinya
 Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
			g. Evaluasi jabatan pada KKP	Mengidentifikasi permasalahan nilai jabatan, kelas jabatan dan peta jabatan pada setiap unit kerja di KKP	Pelaksanaan evaluasi jabatan ulang pada KKP	Penyempurnaan hasil evaluasi jabatan pada KKP	Penyempurnaan hasil evaluasi jabatan pada KKP	Penyempurnaan hasil evaluasi jabatan pada KKP	1. Biro Hukum dan Organisasi 2. Unit Kerja Pengusul

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
4.	Terwujudnya proses bisnis KKP yang melayani seluruh stakeholders dalam dan luar KKP dengan sebaik-baiknya.	c. adanya proses bisnis di KKP yang mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik	e. Pembuatan Bisnis Proses di Lingkungan KKP	1. Pembuatan Pedoman Penyusunan bisnis proses di KKP 2. Penyusunan bisnis proses di KKP	Monitoring dan Evaluasi bisnis proses di KKP	Monitoring dan Evaluasi bisnis proses di KKP	Monitoring dan Evaluasi bisnis proses di KKP	Monitoring dan Evaluasi bisnis proses di KKP	1 Pusat Data, Statistik, dan Informasi 2 Biro Hukum dan Organisasi

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



Tini Martini

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

**ROAD MAP PROGRAM Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
TAHUN 2015-2019**

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
	Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan formasi berdasarkan peta jabatan dan bezetting yang diselenggarakan secara <i>online</i> 2. Tersedianya dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang sesuai dengan SOTK KKP 3. Tersedianya Nama Jabatan dan Kelas Jabatan berdasarkan hasil Evaluasi Jabatan yang sesuai dengan tugas dan beban kerja pegawai, dan dokumen Evaluasi Jabatan untuk seluruh jabatan di KKP 4. Tersedianya dokumen evaluasi jabatan untuk penentuan kelas jabatan berdasarkan pangkat jabatan dan kelas jabatan yang baru 5. Kesiapan KKP dalam melaksanakan Rekrutmen dan Seleksi CPNS sesuai dengan arah kebijakan Nasional 6. Tersedianya soal dan aplikasi TKB berdasarkan rumpun jabatan dan Jabatan Fungsional Tertentu binaan KKP 	<ol style="list-style-type: none"> a. Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN b. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan Kebijakan menpan RB mengenai e-formasi termasuk di dalamnya Peta Jabatan untuk mendukung Bezetting 2. Penyusunan Analisis Jabatan, ABK, dengan Nomenklatur sesuai Peraturan Menteri KP Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja KKP 3. Penyempurnaan nama jabatan dan kelas jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan 1. Penerapan kebijakan nasional moratorium rekrutmen pegawai untuk melakukan penataan SDM 2. a. Penyusunan Soal dan aplikasi TKB berdasarkan rumpun jabatan dan Jabatan Fungsional Tertentu binaan KKP b. Tersedianya aplikasi TKB online 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan e-formasi 2. Penyempurnaan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai tindak lanjut dari penataan organisasi 3. Penetapan nama jabatan dan kelas jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan 4. Kajian Pangkat dan Jabatan sesuai dengan Rancangan PP Manajemen PNS dan PP Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS 1. Penerapan Kebijakan Nasional rekrutmen pegawai dengan sistem <i>Computer Assisted Test</i> untuk Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang 2. Penambahan naskah soal dan aplikasinya untuk TKB 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan e-formasi 2. Penyempurnaan dan Penetapan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai tindak lanjut dari penataan organisasi 3. Penyempurnaan dan Penetapan nama jabatan dan kelas jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan 4. Evaluasi jabatan untuk penentuan Kelas Jabatan berdasarkan Sistem Pangkat dan Jabatan yang baru 1. Penerapan Kebijakan Nasional rekrutmen pegawai dengan sistem <i>Computer Assisted Test</i> untuk Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang 2. Penambahan naskah soal dan aplikasinya untuk TKB 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan e-formasi 2. Penyempurnaan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai tindak lanjut dari penataan organisasi 3. Penyempurnaan dan Penetapan nama jabatan dan kelas jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan 4. Penerapan pangkat dan kelas jabatan baru 1. Penerapan Kebijakan Nasional rekrutmen pegawai dengan sistem <i>Computer Assisted Test</i> untuk Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang 2. Penambahan naskah soal dan aplikasinya untuk TKB 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan e-formasi 2. Penyempurnaan dan Penetapan nama jabatan dan kelas jabatan terkait dengan Evaluasi Jabatan 3. Penerapan pangkat dan kelas jabatan baru 1. Penerapan Kebijakan Nasional rekrutmen pegawai dengan sistem <i>Computer Assisted Test</i> untuk Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang 2. Penambahan naskah soal dan aplikasinya untuk TKB 	<p>Biro Kepegawaian</p> <p>Biro Hukum dan Organisasi</p> <p>Biro Hukum dan Organisasi</p> <p>Biro Hukum dan Organisasi</p> <p>Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP</p> <p>Biro Kepegawaian dan Pusat Data, Statistik, dan Informasi</p>

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
		7. Ditetapkannya Pejabat Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi Hasil Seleksi terbuka	c. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka	<p>1. a. Penetapan Peraturan Menteri KP No. 16/PERMEN-KP/ 2015 tentang Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan KKP</p> <p>b. Penetapan Keputusan Menteri KP No. 28A/KEPMEN-KP/SJ/2015 tentang Panitia Seleksi Administrasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>c. Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p>	<p>1. a. Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan KKP</p> <p>b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Panitia Seleksi Administrasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>c. Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>d. Peraturan Menteri KP tentang Rencana Suksesi</p> <p>e. Penyusunan Peraturan Menteri KP tentang Tata Kerja Tim Penilai Kompetensi dalam Melakukan Promosi secara Terbuka</p>	<p>1. a. Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan KKP</p> <p>b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Panitia Seleksi Administrasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>c. Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>d. Pengusulan Manajemen ASN berbasis sistem merit ke KASN</p> <p>e. Uji coba Penerapan Tata Kerja Tim Penilai Kompetensi dalam Pengambilan Keputusan Promosi melalui Sistem Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi</p>	<p>1. a. Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan KKP</p> <p>b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Panitia Seleksi Administrasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>c. Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>d. Penerapan Rencana Suksesi</p> <p>e. Penerapan Tata Kerja Tim Penilai Kompetensi dalam Pengambilan Keputusan Promosi melalui Sistem Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi</p>	<p>1. a. Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan KKP</p> <p>b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Panitia Seleksi Administrasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>c. Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Administrator di Lingkungan KKP</p> <p>d. Penerapan Rencana Suksesi</p> <p>e. Penerapan Tata Kerja Tim Penilai Kompetensi dalam Pengambilan Keputusan Promosi melalui Sistem Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi</p>	<p>Biro Kepegawaian dan Biro Hukum dan Organisasi</p> <p>Biro Kepegawaian dan Biro Hukum dan Organisasi</p> <p>Biro Kepegawaian</p> <p>Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP</p> <p>Biro Kepegawaian</p>
		8. Pemanfaatan Gedung Assessment Center KKP dalam mendukung pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai	d. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i>	<p>Penyiapan perumusan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i>;</p>	<p>1. Pengembangan model kompetensi dan standar kompetensi jabatan</p> <p>2. Penyusunan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan KKP</p> <p>3. Penyusunan standar kompetensi seluruh jabatan</p>	<p>1. Penerapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i></p> <p>2. Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan KKP</p> <p>3. Penetapan standar kompetensi seluruh jabatan</p>	<p>1. Penerapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i></p> <p>2. Penyempurnaan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan KKP</p> <p>3. Penyempurnaan standar kompetensi Manajerial pada jabatan yang mengalami perubahan</p>	<p>1. Penerapan kebijakan pemanfaatan <i>assessment center</i></p> <p>2. Penyempurnaan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan KKP</p> <p>2. Penyempurnaan standar kompetensi Manajerial pada jabatan yang mengalami perubahan</p>	<p>Biro Kepegawaian</p> <p>Biro Kepegawaian dan Biro Hukum dan Organisasi</p> <p>Biro Kepegawaian</p>

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
		9. Standar Kompetensi Sosial Kultural seluruh Jabatan di KKP, yang menjadi dasar dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi		Penyusunan standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu dibawah binaan KKP (PHPI dan Pengawas Bidang Kelautan dan Perikanan)	4. Penyusunan standar kompetensi Teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administratif	4. Penyusunan standar kompetensi Teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administratif yang mengalami perubahan	4. Penyusunan standar kompetensi Teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administratif yang mengalami perubahan	3. Penyusunan standar kompetensi Teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administratif yang mengalami perubahan	Biro Kepegawaian
					1. a. Penyusunan standar kompetensi sosial kultural untuk seluruh jabatan	1. a. Penyusunan standar kompetensi sosial kultural untuk jabatan yang mengalami perubahan	1. a. Penyusunan standar kompetensi sosial kultural untuk jabatan yang mengalami perubahan	1. a. Penyusunan standar kompetensi sosial kultural untuk jabatan yang mengalami perubahan	Biro Kepegawaian
					b. Penetapan standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu dibawah binaan KKP (PHPI dan Pengawas Bidang Kelautan dan Perikanan)	b. Penyusunan standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu dibawah binaan KKP (APHP, PELP, Penyuluh Perikanan)	b. Penetapan standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu dibawah binaan KKP (APHP, PELP, Penyuluh Perikanan)		Biro Kepegawaian , BKIPM, Ditjen PSDKP, Ditjen. PT, Ditjen. PB, Ditjen. PDSPPK, Ditjen. PRL, dan BPSDMPKP
					c. Pembangunan Infrastruktur Assessment Center (Metode dan Alat Ukur Potensi dan Kompetensi, Materi Simulasi, Tata Kerja Asesor, Jabatan Fungsional Asesor, dsb)	c. Penggunaan dan Pengembangan Alat Ukur Potensi dan Kompetensi, Materi Simulasi	c. Penggunaan dan Pengembangan Alat Ukur Potensi dan Kompetensi, Materi Simulasi	b. Penggunaan dan Pengembangan Alat Ukur Potensi dan Kompetensi, Materi Simulasi	Biro Kepegawaian
					d. Rekrutmen dan Seleksi Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP	d. Rekrutmen dan Seleksi Associate Assessor			Biro Kepegawaian
		10. Adanya peningkatan kualifikasi dan Kompetensi Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP secara berkesinambungan		Tersedianya Hasil Penilaian Kinerja yang menjadi dasar perhitungan matriks Nine Box Talent	Perancangan penggunaan Hasil Penilaian Kinerja dalam Sistem Manajemen Talenta	Ujicoba Penerapan Hasil Penilaian Kinerja ke dalam Sistem Manajemen Talenta	Penerapan Hasil Penilaian Kinerja ke dalam Sistem Manajemen Talenta	Penerapan Hasil Penilaian Kinerja ke dalam Sistem Manajemen Talenta	Biro Kepegawaian
					Peningkatan Kapasitas Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP, dan Pendampingan Pelaksanaan Uji Kompetensi	Peningkatan Kapasitas Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP, dan Pendampingan Pelaksanaan Uji Kompetensi	Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP	Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Asesor SDM KKP	Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP
		11. Tersedianya Sasaran/penilaian Kinerja Pegawai	e. Perumusan dan penetapan kebijakan Sasaran/penilaian kinerja pegawai di KKP	Penyiapan perumusan kebijakan Sasaran/ penilaian kinerja pegawai di KKP	1. Penyusunan Peraturan Menteri KP tentang Sasaran/penilaian kinerja pegawai di KKP	1. Penerapan Peraturan Menteri KP tentang Sasaran/penilaian kinerja pegawai di KKP	1. Penerapan Peraturan Menteri KP tentang Sasaran/penilaian kinerja pegawai di KKP	1. Penerapan Peraturan Menteri KP tentang Sasaran/penilaian kinerja pegawai di KKP	Biro Kepegawaian
					2. Integrasi Kinerja Organisasi dengan Sasaran Kinerja Pegawai		2. Monitoring dan evaluasi Penerapan Manajemen Kinerja	2. Monitoring dan evaluasi Penerapan Manajemen Kinerja	Biro Kepegawaian
									Biro Kepegawaian

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
		12. Adanya landasan hukum dan terselenggaranya pelaksanaan Penilaian Pejabat Fungsional Teladan di Bidang Kelautan dan Perikanan	f. Perumusan dan penetapan kebijakan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja	Penetapan Peraturan Menteri KP Nomor 5/PERMEN-KP/2015 tentang Penilaian Pejabat Fungsional di Bidang Kelautan dan Perikanan Teladan	Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Pejabat Fungsional di Bidang Kelautan dan Perikanan Teladan	Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Pejabat Fungsional di Bidang Kelautan dan Perikanan Teladan	Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Pejabat Fungsional di Bidang Kelautan dan Perikanan Teladan	Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Penilaian Pejabat Fungsional di Bidang Kelautan dan Perikanan Teladan	Biro Kepegawaian dan Biro Hukum dan Organisasi
		13. Terselenggaranya pemberian penghargaan Tanda Kehormatan/Tanda Jasa		1. Keputusan Menteri KP Nomor 28/KEPMEN-KP/SJ/2015 tentang Tim Seleksi Tanda Kehormatan/Jasa di Lingkungan KKP	1. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Tanda Kehormatan/ Jasa di Lingkungan KKP	1. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Tanda Kehormatan/ Jasa di Lingkungan KKP	1. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Tanda Kehormatan/ Jasa di Lingkungan KKP	1. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Tanda Kehormatan/ Jasa di Lingkungan KKP	
		14. Tersedianya rencana pengembangan pegawai		2. Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan/ Tanda Jasa	2. Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan/ Tanda Jasa	2. Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan/ Tanda Jasa	2. Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan/ Tanda Jasa	2. Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan/ Tanda Jasa	
				1. a. Penetapan Keputusan Menteri KP Nomor 23/KEPMEN-KP/SJ/2015 tentang Tim Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah di Lingkungan KKP	2. a. Penetapan tentang Tim Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah di Lingkungan KKP	2. a. Penetapan tentang Tim Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah di Lingkungan KKP	2. a. Penetapan tentang Tim Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah di Lingkungan KKP	2. a. Penetapan tentang Tim Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah di Lingkungan KKP	Biro Kepegawaian dan Biro Hukum dan Organisasi
				b. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	b. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	b. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	b. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	b. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	
				2. a. Penetapan Keputusan Menteri KP Nomor 60/KEPMEN-KP/ SJ/2015 tentang Rencana Kebutuhan Tugas Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2015	2. a. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Tugas Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2016	2. a. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Tugas Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2017	2. a. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Tugas Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2018	2. a. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Tugas Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2019	
				b. Penetapan Keputusan Menteri KP Nomor 61/KEPMEN-KP/SJ/2015 tentang Rencana Kebutuhan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2015	b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2016	b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2017	b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2018	b. Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Rencana Kebutuhan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan KKP Tahun 2019	
					c. Ujicoba pemanfaatan Manajemen Talenta dalam Pemberian Izin Belajar	c. Ujicoba pemanfaatan Manajemen Talenta dalam Pemberian Izin Belajar	c. Ujicoba pemanfaatan Manajemen Talenta dalam Pemberian Izin Belajar	c. Ujicoba pemanfaatan Manajemen Talenta dalam Pemberian Izin Belajar	
		15. Terseleksinya Peserta Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan KKP		Penetapan Keputusan Menteri KP Nomor 52/KEPMEN-KP/SJ/2015 tentang Tim Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan KKP	Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan KKP	Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan KKP	Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan KKP	Penetapan Keputusan Menteri KP tentang Tim Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan KKP	Biro Kepegawaian, Biro Hukum dan Organisasi, dan BPSDMPKP

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
		19. Tersusunnya Manajemen Talenta KKP	h. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN	1. Penyusunan Peraturan Menteri tentang Manajemen Talenta	1. Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri tentang Manajemen Talenta 2. Profiling seluruh Pegawai KKP secara online sebagai dasar sistem pengkaderan pegawai ASN 3. Penyusunan Peraturan Menteri KP tentang Leadership Development Program	8. Monitoring dan evaluasi sistem informasi ASN di KKP 1. Ujicoba penerapan Manajemen Talenta izin prinsip sistem merit ke KASN, BKN, dan Menpan & RB 2. Updating Profiling Pegawai KKP secara online 3. Penerapan LDP dalam pengkaderan pegawai	8. Monitoring dan evaluasi sistem informasi ASN di KKP 1. Penerapan dan evaluasi sistem Manajemen Talenta 2. Updating Profiling Pegawai KKP secara online 3. Penerapan LDP dalam pengkaderan pegawai	8. Monitoring dan evaluasi sistem informasi ASN di KKP 1. Penerapan dan evaluasi sistem Manajemen Talenta berkelanjutan 2. Updating Profiling Pegawai KKP secara online 3. Penerapan LDP dalam pengkaderan pegawai	Biro Kepegawaian Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP Biro Kepegawaian Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP
		20. Adanya landasan hukum pengembangan database profil kompetensi calon dan Jabatan Pimpinan Tinggi ASN KKP	i. Menyusun dan menetapkan Manajemen Karier pegawai ASN j. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN	2. Penyusunan Naskah Akademik tentang Manajemen Karier Identifikasi langkah-langkah persiapan perumusan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KKP	2. Penetapan Peraturan tentang Manajemen Karier 1. Penyiapan perumusan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KKP 2. Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi (Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural) Pegawai 3. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Teknis 4. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Manajerial 5. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural	2. Penerapan Peraturan tentang Manajemen Karier 1. Penerapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KKP 2. Pengembangan Kompetensi (Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural) Pegawai 3. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Teknis 4. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Manajerial 5. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural	2. Penerapan Peraturan tentang Manajemen Karier 1. Penerapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KKP 2. Pengembangan Kompetensi (Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural) Pegawai 3. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Teknis 4. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Manajerial 5. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural 6. Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN KKP	2. Penerapan Peraturan tentang Manajemen Karier 1. Penerapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KKP 2. Pengembangan Kompetensi (Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural) Pegawai 3. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Teknis 4. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Manajerial 5. Penyusunan Kurikulum Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural 6. Perbaikan berkelanjutan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN KKP	Biro Kepegawaian dan Biro Hukum dan Organisasi Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP BPSDMPKP BPSDMPKP Biro Kepegawaian dan BPSDMPKP
		21. Tersedianya fasilitas pemanfaatan aplikasi dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi manajemen karier di lingkungan KKP			Penerapan sistem informasi Manajemen karier	Penerapan sistem informasi Manajemen karier	Penerapan sistem informasi Manajemen karier	Penerapan sistem informasi Manajemen karier	Biro Kepegawaian

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
		22. Adanya landasan hukum dan pedoman dalam pengukuran kesenjangan kompetensi dan analisisnya, serta penetapan indeks kompetensi dan integritas pegawai KKP	k. Pengukuran gap competency antara pemangku jabatan dan syarat kompetensi jabatan	Penyusunan Naskah Akademik Pedoman Pengukuran Indeks Kesenjangan Kompetensi	Penetapan Pedoman Pengukuran Indeks Kompetensi dan Integritas	Penerapan Indeks Kompetensi dan Integritas dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai	Penerapan Indeks Kompetensi dan Integritas dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai	Penerapan Indeks Kompetensi dan Integritas dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai	Biro Kepegawaian
		23. Terselenggaranya diklat berbasis kompetensi bagi seluruh pegawai KKP secara berjenjang	l. Penguatan sistem dan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja	Peningkatan kompetensi 2.200 orang aparatur KP melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Peningkatan kompetensi 8.000 orang aparatur KP melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Peningkatan kompetensi 8.000 orang aparatur KP melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Peningkatan kompetensi 8.500 orang aparatur KP melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Peningkatan kompetensi 9.000 orang aparatur KP melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	BPSDMPKP
		24. Terselenggaranya diklat berbasis kompetensi bagi seluruh pegawai KKP secara berjenjang			Penyusunan dan Penetapan Peraturan Menteri KP tentang Diklat Madya, Pratama, Administrator, Pengawas, Pelaksana, dan Fungsional KKP	Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat Madya, Pratama, Administrator, Pengawas, Pelaksana, dan Fungsional KKP	Pelaksanaan diklat madya, pratama, administrator, pengawas, pelaksana, dan fungsional KKP	Pelaksanaan diklat madya, pratama, administrator, pengawas, pelaksana, dan fungsional KKP	BPSDMPKP
		25. Adanya landasan hukum dan pedoman Golden Shake Hand	m. Pensiun dini/Golden Shake Hand	sosialisasi program	1. Sosialisasi 2. Perancangan Peraturan 3. Penentuan Peserta	1. Sosialisasi 2. Perancangan Peraturan 3. Penentuan Peserta			Biro Kepegawaian, Biro Hukum dan Organisasi, Biro Keuangan

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



LAMPIRAN VII
KEPUTUSAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
NOMOR 4/KEPMEN-KP/2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KELAUTAN
DAN PERIKANAN 2015 - 2019

**ROAD MAP PROGRAM PENGUATAN SISTEM PENGAWASAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
2015 - 2019**

No	Ukuran Keberhasilan	Hasil yang Diharapkan	Program	Kegiatan					Penanggungjawab Kegiatan
				2015	2016	2017	2018	2019	
1.	Jumlah unit Kerja berstatus WBK/WBBM dari Kementerian PAN dan RB sebanyak 10 unit kerja	Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	<p>a. pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM di lingkungan KKP</p> <p>b. pelaksanaan pengendalian gratifikasi di KKP</p> <p>c. Pelaksanaan <i>Whistleblowing System</i> (WBS) di KKP</p>	<p>1. Usulan unit kerja WBK/WBBM dari eselon I: 8 unit kerja</p> <p>2. membangun zona integritas unit kerja menuju WBK/WBBM (sosialisasi, asistensi): 8 unit kerja</p> <p>3. Evaluasi dan penilaian Tim Penilai Internal KKP: 8 unit kerja</p> <p>4. Usulan ke Tim Penilai Nasional : 8 unit kerja</p> <p>5. Penilaian nasional 2 unit kerja</p>	<p>1. Usulan unit kerja WBK/WBBM dari eselon I: 8 unit kerja</p> <p>2. membangun zona integritas unit kerja menuju WBK/WBBM (sosialisasi, asistensi): 8 unit kerja</p> <p>3. Evaluasi dan penilaian Tim Penilai Internal KKP: 8 unit kerja</p> <p>4. Usulan ke Tim Penilai Nasional : 8 unit kerja</p> <p>5. Penilaian nasional 2 unit kerja</p>	<p>1. Usulan unit kerja WBK/WBBM dari eselon I: 8 unit kerja</p> <p>2. membangun zona integritas unit kerja menuju WBK/WBBM (sosialisasi, asistensi): 8 unit kerja</p> <p>3. Evaluasi dan penilaian Tim Penilai Internal KKP: 8 unit kerja</p> <p>4. Usulan ke Tim Penilai Nasional : 8 unit kerja</p> <p>5. Penilaian nasional 2 unit kerja</p>	<p>1. Usulan unit kerja WBK/WBBM dari eselon I: 8 unit kerja</p> <p>2. membangun zona integritas unit kerja menuju WBK/WBBM (sosialisasi, asistensi): 8 unit kerja</p> <p>3. Evaluasi dan penilaian Tim Penilai Internal KKP: 8 unit kerja</p> <p>4. Usulan ke Tim Penilai Nasional : 8 unit kerja</p> <p>5. Penilaian nasional 2 unit kerja</p>	<p>1. Usulan unit kerja WBK/WBBM dari eselon I: 8 unit kerja</p> <p>2. membangun zona integritas unit kerja menuju WBK/WBBM (sosialisasi, asistensi): 8 unit kerja</p> <p>3. Evaluasi dan penilaian Tim Penilai Internal KKP: 8 unit kerja</p> <p>4. Usulan ke Tim Penilai Nasional : 8 unit kerja</p> <p>5. Penilaian nasional 2 unit kerja</p>	Itjen dan unit kerja terkait

No	Ukuran Keberhasilan	Hasil yang Diharapkan	Program	Kegiatan					Penanggungjawab Kegiatan
				2015	2016	2017	2018	2019	
			d. Pengelolaan pengaduan masyarakat di KKP	1. Pengembangan pengaduan masyarakat <i>online</i> 2. Sosialisasi pengembangan pengaduan masyarakat 8 unit kerja 3. Pengelolaan pengaduan masyarakat	1. Pengembangan pengaduan masyarakat <i>online</i> 2. Sosialisasi pengembangan pengaduan masyarakat 8 unit kerja 3. Pengelolaan pengaduan masyarakat	1. Pengembangan pengaduan masyarakat <i>online</i> 2. Sosialisasi pengembangan pengaduan masyarakat 8 unit kerja 3. Pengelolaan pengaduan masyarakat	1. Pengembangan pengaduan masyarakat <i>online</i> 2. Sosialisasi pengembangan pengaduan masyarakat 8 unit kerja 3. Pengelolaan pengaduan masyarakat	1. Pengembangan pengaduan masyarakat <i>online</i> 2. Sosialisasi pengembangan pengaduan masyarakat 8 unit kerja 3. Pengelolaan pengaduan masyarakat	
2.	Opini WTP dan Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	a. menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparat b. Meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi	e. Pembangunan SPIP di lingkungan unit kerja di KKP	1. Program kerja pengawasan berbasis resiko 2. Pemetaan resiko kegiatan eselon I 3. Evaluasi dan monitoring pelaksanaan SPIP secara berkala	1. Program kerja pengawasan berbasis resiko 2. Pemetaan resiko kegiatan eselon I 3. Evaluasi dan monitoring pelaksanaan SPIP secara berkala	1. Program kerja pengawasan berbasis resiko 2. Pemetaan resiko kegiatan eselon I 3. Evaluasi dan monitoring pelaksanaan SPIP secara berkala	1. Program kerja pengawasan berbasis resiko 2. Pemetaan resiko kegiatan eselon I 3. Evaluasi dan monitoring pelaksanaan SPIP secara berkala	1. Program kerja pengawasan berbasis resiko 2. Pemetaan resiko kegiatan eselon I 3. Evaluasi dan monitoring pelaksanaan SPIP secara berkala	
3.	Tingkat kapabilitas APIP	a. meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis	a. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan di KKP (Kepegawaian) b. Sinergi pengawasan	Level 2 (Eksisting) 1. Pembuatan SK tentang benturan kepentingan 2. Identifikasi situasi yang berpotensi mengandung benturan kepentingan 3. Penanganan terhadap situasi benturan kepentingan 4. Monev terhadap penanganan situasi benturan kepentingan	Seluruh persyaratan level 2 terpenuhi 1. Pembuatan SK tentang benturan kepentingan 2. Identifikasi situasi yang berpotensi mengandung benturan kepentingan 3. Penanganan terhadap situasi benturan kepentingan 4. Monev terhadap penanganan situasi benturan kepentingan	50% Kriteria level 3 terpenuhi 1. Pembuatan SK tentang benturan kepentingan 2. Identifikasi situasi yang berpotensi mengandung benturan kepentingan 3. Penanganan terhadap situasi benturan kepentingan 4. Monev terhadap penanganan situasi benturan kepentingan	75% kriteria level 3 terpenuhi 1. Pembuatan SK tentang benturan kepentingan 2. Identifikasi situasi yang berpotensi mengandung benturan kepentingan 3. Penanganan terhadap situasi benturan kepentingan 4. Monev terhadap penanganan situasi benturan kepentingan	seluruh persyaratan level 3 terpenuhi 1. Pembuatan SK tentang benturan kepentingan 2. Identifikasi situasi yang berpotensi mengandung benturan kepentingan 3. Penanganan terhadap situasi benturan kepentingan 4. Monev terhadap penanganan situasi benturan kepentingan	

No	Ukuran Keberhasilan	Hasil yang Diharapkan	Program	Kegiatan					Penanggungjawab Kegiatan
				2015	2016	2017	2018	2019	
		b. Meningkatnya kapasitas APIP	Peningkatan kompetensi APIP	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pembuatan laman Itjen pada portal KKP 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen dalam laman Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan) 3. Pembangunan sistem audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, pelaporan benturan kepentingan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, pelaporan benturan kepentingan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, pelaporan benturan kepentingan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	
		c. Pemanfaatan sistem IT bagi penguatan sistem pengawasan		2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pembuatan laman Itjen pada portal KKP 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen dalam laman Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan) 3. Pembangunan sistem audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, pelaporan benturan kepentingan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, pelaporan benturan kepentingan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	2. Kegiatan pengawasan terhadap sumberdaya alam dengan KPK 1. Pengelolaan laman Itjen pada portal KKP dan layanan pengaduan <i>online</i> Eselon I. 2. Pengintegrasian layanan <i>online</i> Itjen (pelaporan gratifikasi <i>online</i> , WBS, pengaduan masyarakat, e-pengendalian dan pengawasan, pelaporan benturan kepentingan, monitoring pelaporan harta kekayaan dan <i>online help desk</i> Itjen) 3. Implementasi audit manajemen sistem	

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

**ROAD MAP PROGRAM Penguatan Akuntabilitas Kinerja
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
2015 - 2019**

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	
				2015	2016	2017	2018	2019		
1.	Peningkatan kualitas aparatur	a. adanya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berbasis teknologi informasi	a. Penerapan sistem pengelolaan kinerja berbasis Balanced Scorecard (BSC) di seluruh Unit Kerja KKP;	1. Implementasi - Pedoman Manajemen Kinerja - Peta Strategi - IKU - Target - Manual IKU	1. Cascading a. - Peta Strategi (khusus untuk level 0-2) - IKU - Target - Inisiatif Strategis ke level dibawahnya dan ke daerah b. Penyusunan rencana aksi c. Penetapan SK Tim SMO dan verifikator d. Pengecekan ulang Manual IKU	1. Cascading a. - Peta Strategi (khusus untuk level 0-2) - IKU - Target - Inisiatif Strategis ke level dibawahnya dan ke daerah b. Penyusunan rencana aksi c. Penetapan SK Tim SMO dan verifikator d. Pengecekan ulang Manual IKU	1. Cascading a. - Peta Strategi (khusus untuk level 0-2) - IKU - Target - Inisiatif Strategis ke level dibawahnya dan ke daerah b. Penyusunan rencana aksi c. Penetapan SK Tim SMO dan verifikator d. Pengecekan ulang Manual IKU	1. Cascading a. - Peta Strategi (khusus untuk level 0-2) - IKU - Target - Inisiatif Strategis ke level dibawahnya dan ke daerah b. Penyusunan rencana aksi c. Penetapan SK Tim SMO dan verifikator d. Pengecekan ulang Manual IKU	1. Cascading a. - Peta Strategi (khusus untuk level 0-2) - IKU - Target - Inisiatif Strategis ke level dibawahnya dan ke daerah b. Penyusunan rencana aksi c. Penetapan SK Tim SMO dan verifikator d. Pengecekan ulang Manual IKU	Sekretariat Jenderal c.q. Biro Perencanaan, Seluruh Unit Kerja baik Pusat Maupun Daerah
2.	Peningkatan kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi	b. adanya perumusan kebijakan mengenai evaluasi kinerja	b. Penerapan penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) sampai dengan level individu staf;	1. Penyusunan Matriks Cascading 2. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) s.d level Eselon IV	1. Reviu dan penyempurnaan penyusunan Matriks Cascading 2. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) s.d level Eselon IV	1. Reviu dan penyempurnaan penyusunan Matriks Cascading 2. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) s.d level staf	1. Reviu dan penyempurnaan penyusunan Matriks Cascading 2. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) s.d level staf	1. Reviu dan penyempurnaan penyusunan Matriks Cascading 2. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) s.d level staf	1. Reviu dan penyempurnaan penyusunan Matriks Cascading 2. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) s.d level staf	Sekretariat Jenderal c.q. Biro Perencanaan, Seluruh Unit Kerja
		c. Monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik dengan sistem informasi berbasis teknologi informasi;	c. Monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Monitoring, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Monitoring, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Monitoring, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Monitoring, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Monitoring, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Monitoring, evaluasi, pelaporan kinerja dan keuangan secara periodik melalui (e-monev, kinerjaku, SMART)	Sekretariat Jenderal c.q. Biro Perencanaan, Seluruh Unit Kerja

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
		c. adanya penyempurnaan SAKIP sebagai pilar manajemen kinerja	d. Penyusunan revisi pedoman implementasi SAKIP KKP dan UPT	Draft Peraturan Menteri KP atas Pedoman Umum Implementasi SAKIP KKP	Revisi Peraturan Menteri KP terkait Pedoman Umum Implementasi SAKIP KKP	Reviu Peraturan Menteri KP terkait Pedoman Umum Implementasi SAKIP KKP	Reviu Peraturan Menteri KP terkait Pedoman Umum Implementasi SAKIP KKP	Reviu Peraturan Menteri KP terkait Pedoman Umum Implementasi SAKIP KKP	Sekretariat Jenderal c.q. Biro Perencanaan dan Seluruh Unit Kerja
			e. Peningkatan kapasitas SDM terkait akuntabilitas kinerja;	Capacity Building SDM terkait akuntabilitas kinerja	Capacity Building SDM terkait Akuntabilitas Kinerja, Sertifikasi, dan Video Conference UPT terkait SAKIP secara periodik	Capacity Building SDM terkait Akuntabilitas Kinerja, Sertifikasi, dan Video Conference UPT terkait SAKIP secara periodik	Capacity Building SDM terkait Akuntabilitas Kinerja, Sertifikasi, dan Video Conference UPT terkait SAKIP secara periodik	Capacity Building SDM terkait Akuntabilitas Kinerja, Sertifikasi, dan Video Conference UPT terkait SAKIP secara periodik	Sekretariat Jenderal c.q. Biro Perencanaan dan Seluruh Unit Kerja
		d. adanya penyalarsan kebijakan perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja	f. Publikasi dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP serta diseminasi kepada publik.	1. Dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP di- <i>upload</i> pada website 2. Diseminasi Renstra KKP Tahun 2015-2019 kepada publik	Dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP di- <i>upload</i> pada website KKP Diseminasi Renstra KKP Tahun 2015-2019 kepada publik	Dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP di- <i>upload</i> pada website KKP	Dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP di- <i>upload</i> pada website KKP	Dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan anggaran KKP di- <i>upload</i> pada website KKP	Sekretariat Jenderal c.q. Biro Perencanaan dan Seluruh Unit Kerja

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

**ROAD MAP PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
 2015 - 2019**

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
1.	Peningkatan kualitas pelayanan publik	a. meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik	a. adanya hasil evaluasi kinerja penyelenggara pelayanan publik mendapatkan nilai yang baik	Persiapan Penerapan PTSP/ pelayanan publik di bidang KP	1. Penyusunan pedoman umum evaluasi pelayanan publik 2. Penyusunan pedoman pelaksanaan PTSP /pelayanan publik di bidang KP	1. Evaluasi pelaksanaan PTSP/pelayanan publik di bidang KP 2. Pengembangan/peningkatan kualitas penerapan PTSP/ pelayanan publik di bidang KP	Evaluasi Penerapan PTSP /pelayanan publik di bidang KP	1. Pengembangan Penerapan PTSP/ pelayanan publik di bidang KP 2. Pengembangan Penerapan PTSP /pelayanan publik di bidang KP	Biro Umum, Pusat Standardisasi Kepatuhan dan Kerja Sama
2.	Peningkatan kapasitas manajemen penyelenggaraan pelayanan publik	b. meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat	b. Peningkatan indeks kepuasan masyarakat c. Peningkatan Indeks Integritas Pelayanan Publik d. Penambahan jumlah inovasi pelayanan di KKP	Penerapan PTSP/ pelayanan publik di bidang KP	1. Penerapan PTSP/ pelayanan publik di bidang KP 2. Peningkatan kualitas pelayanan publik 3. Percepatan pelayanan menjadi maksimal 15 hari di KKP 4. Deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan di KKP; 5. Peningkatan/pengembangan sistem dan manajemen penyelenggaraan PTSP /pelayanan publik di bidang KP	1. Peningkatan kualitas pelayanan publik 2. peningkatan profesionalisme petugas pelayanan 1. Melakukan inovasi pelayanan publik 2. Penerapan partisipasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan 3. Monitoring dan evaluasi pelayanan publik	Pengembangan Penerapan PTSP/ pelayanan publik di bidang KP 2. Peningkatan kualitas pelayanan publik 1. Melakukan inovasi pelayanan publik 2. Penerapan partisipasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan 3. Monitoring dan evaluasi pelayanan publik	Peningkatan kualitas pelayanan publik 1. Melakukan inovasi pelayanan publik 2. Penerapan partisipasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan 3. Monitoring dan evaluasi pelayanan publik	Pusat Standardisasi Kepatuhan dan Kerja Sama

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
			e. Penguatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional	Peningkatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional	a. Peningkatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional b. Penyusunan Penerapan <i>reward and punishment</i> dalam penyelenggaraan pelayanan publik c. peran serta inspektorat dalam pengendalian kualitas pelayanan publik	a. Peningkatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional b. Penerapan <i>reward and punishment</i> dalam penyelenggaraan pelayanan publik c. peran serta inspektorat dalam pengendalian kualitas pelayanan publik	a. Peningkatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional b. Penerapan <i>reward and punishment</i> dalam penyelenggaraan pelayanan publik c. peran serta inspektorat dalam pengendalian kualitas pelayanan publik	a. Peningkatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional b. Penerapan <i>reward and punishment</i> dalam penyelenggaraan pelayanan publik c. peran serta inspektorat dalam pengendalian kualitas pelayanan publik	1. Inspektorat II 2. Pusat Standardisasi Ketauhan dan Kerja Sama

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

LAMPIRAN X
 KEPUTUSAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
 NOMOR 4/KEPMEN-KP/2016
 TENTANG
 ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KELAUTAN
 DAN PERIKANAN 2015 - 2019

**ROAD MAP QUICK WINS REFORMASI BIROKRASI
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
 2016 - 2019**

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN
				2015	2016	2017	2018	2019	
1.	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di KKP	Proses pemberian layanan menjadi lebih singkat	Percepatan pelayanan Publik		1. Percepatan penerbitan Sertifikat Produk Penggunaan Tanda -SNI, semula 10 hari menjadi 7 hari 2. Penyederhanaan Persyaratan pada penerbitan surat keterangan pemasukan sampel obat ikan, semula 4 persyaratan menjadi 2 persyaratan 3. Percepatan penerbitan SIKPI hasil pembudidayaan, semula 3 hari kerja menjadi 2 hari kerja (setelah bukti pembayaran SIMPONI diterima) 4. Percepatan pelayanan SIUP, melalui Gerai Perizinan, semula 11 hari kerja menjadi 4 hari kerja 5. Percepatan pelayanan SIPI, melalui Gerai Perizinan, semula 7 hari Kerja menjadi 4 hari kerja	1. Peningkatan pelayanan SKP secara <i>online</i> 2. Peningkatan pelayanan IPHP secara <i>online</i> 3. Terintegrasinya proses pemasukan obat ikan dengan Sistem INSW 4. Penerbitan Izin Pemasukan Ikan Hidup secara online	1. Penerbitan Izin penyediaan/ peredaran obat ikan secara <i>online</i>	1. Penerbitan sertifikat pendaftaran obat ikan secara <i>online</i>	Ditjen. Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan Ditjen. Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan Ditjen. Perikanan Budidaya Ditjen. Perikanan Budidaya Ditjen. Perikanan Tangkap Ditjen. Perikanan Tangkap

NO.	UKURAN KEBERHASILAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	PROGRAM	KEGIATAN					PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN	
				2015	2016	2017	2018	2019		
					6. Percepatan pelayanan Buku Kapal, melalui Gerai Perizinan, semula 26 hari kerja menjadi 5 hari Kerja					Ditjen. Perikanan Tangkap
						5. Pelaksanaan pendaftaran kapal perikanan di 30 pelabuhan perikanan	2. Pelaksanaan pendaftaran kapal perikanan di 30 pelabuhan perikanan	2. Pelaksanaan pendaftaran kapal perikanan di 30 pelabuhan perikanan		Ditjen. Perikanan Tangkap
						6. Pelayanan pendaftaran kapal perikanan dengan target 22.500 unit kapal	3. Pelayanan pendaftaran kapal perikanan dengan target 25.000 unit kapal	3. Pelayanan Pendaftaran Kapal Perikanan dengan target 27.000 unit kapal		Ditjen. Perikanan Tangkap
							4. Pelayanan Perizinan Keliling (SIUP, SIPI, SIKPI) di 5 Lokasi	4. Pelayanan Perizinan Keliling (SIUP, SIPI, SIKPI) di 5 Lokasi		Ditjen. Perikanan Tangkap
						7. Percepatan penerbitan sertifikat penerapan HACCP, Semula 54 hari kerja menjadi 15 hari kerja	5. Pelayanan penerbitan nomor register ke negara mitra secara <i>online</i>			BKIPM

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,

