



PERATURAN DEWAN DIREKSI
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 11 /PRTR/DIREKSI/TVRI/2021

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEWAN DIREKSI LPP TVRI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 Nomor B/88/M.RB.06/2021 perlu mengoptimalkan proses pemantauan dan evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi secara maksimal;
- b. bahwa untuk melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia perlu ditetapkan pedoman;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Dewan Direksi LPP TVRI tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4252) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Lembaga Penyiaran Publik;
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025;

B. Peraturan ...

8. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
10. Keputusan Dewan Pengawas Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Kebijakan Umum Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
11. Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 18/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
12. Peraturan Dewan Direksi Nomor 19/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Dewan Direksi Nomor 23/PRTR/DIREKSI/TVRI/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia

MEMUTUSKAN

Menetapkan PERATURAN DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA.

Pasal 1

Menetapkan Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan LPP TVRI sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini

Pasal 2

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) di lingkungan LPP TVRI dilaksanakan oleh tim yang dikoordinasikan oleh Kepala Satuan Pengawasan Intern, selanjutnya disebut sebagai Tim Penilai Internal (TPI)

Pasal 3

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) di Unit kerja atau TVRI Stasiun Penyiaran Daerah dilaksanakan oleh tim yang dikoordinasikan oleh Direktur Umum dan Kepala TVRI Stasiun Penyiaran Daerah untuk Unit Kerja

Pasal 4

PMPRB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 (tiga) dilaksanakan untuk tingkat Unit Eselon , dan TVRI Stasiun Penyiaran Tipe A yang ditunjuk sebagai sampel pelaksanaan evaluasi

Pasal 5

Pasal 5

Hasil PMPRB di lingkungan direviu dan dikompilasi oleh Kepala Satuan Pengawasan Intern.

Pasal 6

Kompilasi PMPRB di lingkungan sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 (empat) menjadi hasil PMPRB instansi pemerintah dan disampaikan kepada Direktur Umum.

Pasal 7

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 APRIL 2022
DEWAN DIREKSI LPP TVRI



IMAN BROTOSENO
DIREKTUR UTAMA

A handwritten signature in blue ink, located to the right of the official stamp and printed name.

LAMPIRAN
PERATURAN DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN
PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11
/PRTR/DIREKSI/TVRI/2022
TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI DILINGKUNGAN
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK
INDONESIA.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sudah memasuki periode ke tiga yaitu tahun 2020-2024. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dan hasil pelaksanaannya. Disamping itu monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun berikutnya.

Sejak tahun 2020, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan kebijakan PMPRB perubahan kedua dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 yang digunakan sebagai pedoman untuk mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara mandiri (*self-assessment*), yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Pada periode pertama hingga periode kedua telah tercapai banyak kondisi yang mendukung sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas. Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dilakukan agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada unit kerja.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman Pelaksanaan ini dimaksudkan sebagai acuan bagi satuan kerja/Stasiun Penyiaran Daerah LPP TVRI dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Adapun tujuan dilakukan evaluasi reformasi birokrasi, adalah untuk:

- a. Memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi,
- b. Meningkatkan kualitas tata kelola LPP TVRI dan unit kerja/Stasiun Penyiaran Daerah LPP TVRI yang akan diajukan penilaian/reviu baik kepada Tim Penilaian Internal (TPI) dan
- c. Memudahkan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi LPP TVRI.

C. Sasaran

Sasaran Pedoman Pelaksanaan ini adalah tercapainya Reformasi Birokrasi baik di tingkat Lembaga TVRI Kantor Pusat maupun tingkat satuan kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah, yaitu:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
2. Birokrasi yang Kapabel; dan
3. Pelayanan Publik yang Prima.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi meliputi

- a. PMPRB yang dilakukan oleh Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) atas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan LPP TVRI itu sendiri beserta unit kerja di dalamnya
- b. Evaluasi eksternal yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPREN). Evaluasi ini meliputi validasi/verifikasi terhadap hasil penilaian mandiri yang dilakukan oleh LPP TVRI beserta unit kerja di dalamnya

E. Pengertian Umum

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan

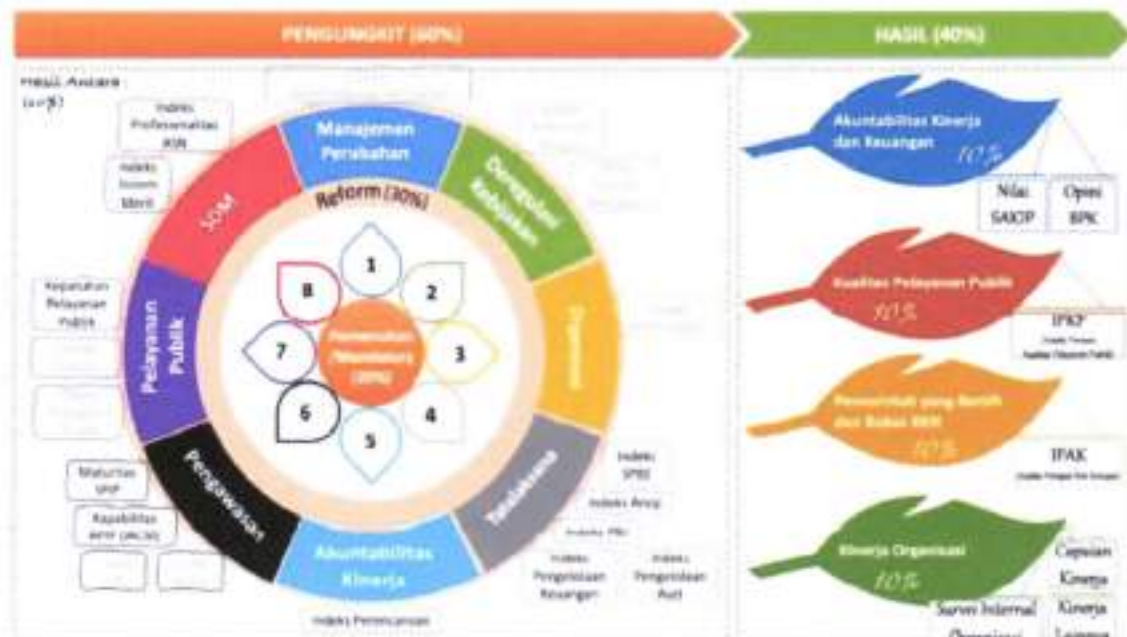
1. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat RB adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
2. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah predikat yang diberikan kepada Satuan Kerja/di lingkungan LPP TVRI yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui RB, khususnya dalam hal pencegahan korupsi, akuntabel dan kapabel serta peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disebut Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada Satuan Kerja/di lingkungan LPP TVRI yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
4. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
5. Roadmap Reformasi Birokrasi adalah peta jalan (*Roadmap*) RB yang berisi rencana pelaksanaan RB sebagai panduan bagi pengelola RB pada tingkat Lembaga untuk melakukan langkah-langkah konkret memperbaiki kualitas birokrasi pemerintahan.
6. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dan pimpinan Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah bahwa Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah telah siap membangun ZI.
7. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat PMI/PRB adalah mode penilaian mandiri yang berbasis prinsip Total Quality Management dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
8. Tim Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Tim RB adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan Satuan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan RB dan Pembangunan ZI pada LPP TVRI.
9. Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat Pokja RB adalah bagian Tim RB yang mempunyai tugas memastikan teraksananya delapan area perubahan dalam pelaksanaan program RB.

10. Tim Kerja adalah tim RB tingkat Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah yang dibentuk oleh pimpinan Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah yang mempunyai tugas mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan RB melalui pembangunan Z Menuju WBK dan WBBM;
11. Asesor adalah pegawai LPP TVRI yang melakukan PMPRB di tingkat Lembaga atau di tingkat unit kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah pada LPP TVRI
12. Tim Asesor/Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Direktur Utama yang mempunyai tugas melakukan PMPRB dan penilaian pada Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK dan WBBM
13. Tim Penilai Unit Eselon I adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan unit eselon I yang mempunyai tugas melakukan penilaian pendahuluan terhadap Satuan Kerja/TVRI Stasiun Penyiaran Daerah dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK dan WBBM.
14. Agen Perubahan (*Agent of Change*) adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya
15. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi atas pelaksanaan RB yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau tim yang ditugaskan oleh unit pengelola RB nasional
16. Lembar Kerja Evaluasi adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian mandiri pelaksanaan RB
17. Konsensus adalah proses untuk menghasilkan atau menjangkau kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama
18. Satuan Kerja adalah Kuasa Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Barang yang merupakan bagian dari suatu unit organisasi pada Lembaga yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program
19. TVRI Stasiun Penyiaran Daerah adalah unit kerja bagian dari satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya
20. Quick Wins adalah Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan RB oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

BAB II
PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Model Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Model PMPRB yang digunakan dalam pedoman ini disusun atas dasar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam peraturan ini digunakan program-program reformasi birokrasi sebagai unsur komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasil. Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: PermenpanRB No 26 Tahun 2020

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima.

1. PENGUNGKIT

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan sasaran reformasi birokrasi diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran. Komponen pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu Aspek Pemenuhan, Hasil Antara Area Perubahan, dan Aspek Reform. Kategori-kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi, yaitu: manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, organisasi, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik.



Sumber: PermenpanRB No 26 Tahun 2020

A. Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- i. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai di Lingkungan LPP TVRI dalam melaksanakan reformasi birokrasi;
- ii. Perubahan pola pikir dan budaya kerja di Lingkungan LPP TVRI yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
- iii. Menurunnya resistensi terhadap perubahan;
- iv. Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*) di Lingkungan LPP TVRI;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

1) Tim Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk;
- b) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi;
- c) Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.

2) Road Map Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) *Road Map/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja* telah disusun dan diformalkan;
- b) *Road Map* telah mencakup 8 area perubahan yang terintegrasi;
- c) *Road Map* telah mencakup "quick win";
- d) Penyusunan *Road Map* telah melibatkan seluruh unit organisasi;
- e) Telah terdapat sosialisasi/internalisasi *Road Map/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja* kepada anggota organisasi;
- f) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan *Road Map*;

3) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi

- a) PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;
- b) Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;
- c) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB;
- d) Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e) Koordinator asesor PMPRB melakukan review terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi;
- f) Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi;
- g) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan;
- n) Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja;

4) Perubahan pola pikir dan budaya kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Terdapat keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b) Terdapat media komunikasi secara reguler untuk mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan;
- c) Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan *agent of change* ataupun *role model*;

b) Aspek Hasil Antara

Pada area Manajemen Perubahan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c) Aspek Reformasi

Pada aspek reformasi pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

1) Komitmen dalam Perubahan:

- a) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi;
- b) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen;
- c) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (*reform*);

2) Komitmen Pimpinan

- a) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;
- b) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi.

5) Membangun Budaya Kerja

Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

B Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, LPP TVRI diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;
- ii. Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan di lingkungan LPP TVR;
- iii. Menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/berizinan/kemudahan berusaha;

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Aspek Pemenuhan

1) Harmonisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / sinkron / bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus;
- b) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat;
- c) Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat

2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/*policy paper*, dan Paraf Koordinasi;
- b) Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Deregulasi Kebijakan, untuk saat ini belum terdapat indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan ada jika terdapat penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

Pada aspek reform pengukuran keberhasilan program dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

1) Peran Kebijakan

- a) Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya.
 - b) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi;
 - c) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja.
- 2) **Penyelesaian Kebijakan:**
 Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di Lingkungan LPP TVRI

C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi di Lingkungan LPP TVRI secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan ringkas yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal di Lingkungan LPP TVRI;
- ii. Meningkatnya kapasitas di Lingkungan LPP TVRI dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- iii. Terciptanya desain organisasi di Lingkungan LPP TVRI yang mendukung kinerja;
- iv. Berkurangnya jenjang organisasi di Lingkungan LPP TVRI dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

1) **Penataan Organisasi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis.
- b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi;
- c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JFT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi;
- d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan;
- e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.

2) **Evaluasi Kelembagaan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;
- b) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;
- c) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi.

fungsi.

- d) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;
- e) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;
- f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;
- g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;
- h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;
- i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan lembaga;
- j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;
- k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

3) Tindak Lanjut Evaluasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi;
- b) Hasil evaluasi untuk ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi.

b. Aspek Hasil Antara

Pada area Penataan dan Penguatan Organisasi, untuk saat ini belum tercapai indikator yang menggambarkan hasil antara. Namun demikian indikator hasil antara pada area perubahan ini dimungkinkan sudah tercapai penilaian yang relevan di waktu tertentu.

c. Aspek Reform

1) Organisasi Berbasis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan penyusunan organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.

2) Penyederhanaan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.

3) Hasil Evaluasi Kelembagaan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kelembagaan.

D. Penataan Tataaksana

Penataan tataaksana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja di lingkungan IPR TVRI. Salah satu yang perlu dicatatkan adalah dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

(SPBE) yang akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamana SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional. Adapun kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Lingkungan LPP TVRI;
- ii. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;
- iii. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;
- iv. Meningkatnya kinerja di Lingkungan LPP TVRI

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemerintahan

1) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis di Lingkungan LPP TVRI;
- b) Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;
- c) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;
- d) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan searas dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;
- e) Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
- f) Telah dilakukan penjabaran peta lintas fungsi (peta level n) ke dalam SOP;
- g) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
- h) Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas birokrasi;
- i) Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi;

2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) LPP TVRI memiliki Arsitektur SPBE;
- b) LPP TVRI memiliki Peta Rencana SPBE;
- c) Tim Koordinasi SPBE LPP TVRI melaksanakan tugas dan program kerjanya;
- d) LPP TVRI menerapkan Manajemen Layanan SPBE;
- e) LPP TVRI memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;
- f) LPP TVRI memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik;
- g) LPP TVRI memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik;
- h) LPP TVRI memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik

3) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah

- a) Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik.
- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan menggunakan lima indikator yang berasal dari 4 (empat) urusan, yaitu:

- 1) Kualitas Pengelolaan Arsip, diukur dengan Nilai Hasil Pengawasan Kearsipan dari ANRI;
- 2) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;
- 3) Kualitas Pengelolaan Keuangan, diukur dengan Indeks Pengelolaan Kelangkaan dari Kementerian keuangan;
- 4) Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;
- 2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi:
 - a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
 - b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
 - c) Predikat Indeks SPBE
- 3) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat:
 - a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
 - b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
 - c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

d. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur di Lingkungan LPP TVRI yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Kondisi yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Meningkatnya ketepatan terhadap pengisian SDM aparatur di Lingkungan LPP TVRI;
- ii. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur di Lingkungan LPP TVRI;

- iii. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur di Lingkungan LPP TVRI;
- iv. Meningkatnya efektifitas manajemen SDM aparatur di Lingkungan LPP TVRI.
- v. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur di Lingkungan LPP TVRI

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemenuhan

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - a) Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan;
 - b) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan;
 - c) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan;
 - d) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan;
 - e) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja;
 - f) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan;
 - g) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan searas dengan kinerja utama;

- 2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - a) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat;
 - b) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (boring);
 - c) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif;
 - d) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN;
 - e) Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka

- 3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - a) Telah ada standar kompetensi jabatan;
 - b) Telah dilakukan asesment pegawai;
 - c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi;
 - d) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi;
 - e) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi;
 - f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala

- 4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan;
 - b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan;
 - c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;
 - d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independent;
 - e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;

5) Penetapan kinerja individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;
- b) Penerapan Penetapan kinerja individu;
- c) Tercapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- d) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- e) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;
- f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu;
- g) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.

6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;
- b) Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;
- c) Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward).

7) Pelaksanaan evaluasi jabatan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Informasi faktor jabatan telah disusun;
- b) Peta jabatan telah ditetapkan;
- c) Kelas jabatan telah ditetapkan;
- d) Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- e) Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

8) Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;
- b) Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;
- c) Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;
- d) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu:

- 1) *Mert System*, diukur dengan Indeks Sistem Mert dan KASN;
- 2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

- 1) Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah

- a) Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;
- b) Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;

2) **Evaluasi Jabatan**

Diukur dengan melihat apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang.

3) **Assesment Pegawai**

Diukur dengan melihat apakah hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai.

4) **Peranggaran Disiplin Pegawai**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.

5) **Kebutuhan Pegawai**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil penitugan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuktian formasi dan penerimaan pegawai baru.

6) **Penyetaraan Jabatan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan.

7) **Manajemen Talenta**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan;
- b) Dilakukan Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

F. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan Lingkungan LPP TVRI yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- i) Meningkatkan komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata.
- ii) Meningkatkan kemampuan Lingkungan LPP TVRI dalam mengelola kinerja organisasi;
- iii) Meningkatkan kemampuan Lingkungan LPP TVR dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;
- iv) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran di Lingkungan LPP TVR;

Alas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut.

a. Aspek Perneruhan

1) Keterlibatan Pimpinan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah

- a) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;
- b) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;
- c) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;
- d) Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam rangka menengah;
- e) Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diharapkan di setiap tahun;
- f) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala

2) Penguasaan Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menyanggah akuntabilitas kinerja;
- b) Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun;
- c) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala.

b. Aspek Hasil Antara

Aspek hasil antara diukur dengan Indeks Perencanaan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional.

c. Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

1) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a) penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
- b) perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;
- c) perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
- d) persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;
- e) Persentase Anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;

2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.

3) Pemberian Reward and Punishment

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Pelanjaran Kinerja telah dijadikan dasar sebagai

pemberian reward and punishment bagi organisasi;

4) Kerangka Logis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah tercapainya target strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai

C. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di Lingkungan LPP TVRI. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah

- i. Meningkatkan kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara di Lingkungan LPP TVRI;
- ii. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang di Lingkungan LPP TVRI.
- iii. Meningkatkan sistem integritas di Lingkungan LPP TVRI dalam upaya pencegahan KKN

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian kondisi ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Aspek Pemuahan

1) Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi;
- b) Telah dilakukan *public campaign*;
- c) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklanjuti

2) Penerapan SPIP

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat peralutan Pimpinan organisasi tentang SPIP;
- b) Telah dibangun lingkungan pengendalian;
- c) Telah mengidentifikas lingkungan pengendalian;
- d) Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi/unit kerja;
- e) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- f) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- g) Telah dilakukan pemantauan pengendalian intern;
- h) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPIP

3) Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat;
- b) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan;
- c) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- e) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

4) Whistle-Blowing System

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat Whistle Blowing System;
- b) Whistle Blowing System telah disosialisasikan;
- c) Whistle Blowing System telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas Whistle Blowing System;
- e) Hasil evaluasi atas Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti.

5) Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan;
- b) Penanganan Benturan Kepentingan telah;
- c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;
- e) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

6) Pembangunan Zona Integritas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan penanganan zona integritas;
- b) Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas;
- c) Telah dilakukan pembangunan zona integritas;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan;
- e) Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "meraju WBK/WBSM".

7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan;
- b) APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;
- c) APIP didukung dengan anggaran yang memadai;
- d) APIP berfokus pada client dan audit berbasis risiko.

b. Aspek Hasil Antara

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila penguatan pengawasan berjalan dengan baik di Lingkungan LPP TVRI adalah dengan melihat maturitas SPIP, dan Indeks *Internal Audit Capability Model* (ACY)

c. Aspek Reform

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi umum ah:

1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:

- a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
- b) Jumlah yang harus melaporkan;
- c) Jumlah yang sudah melaporkan.

- 2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN):
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi:
 - a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
 - b) Jumlah yang harus melaporkan;
 - c) Jumlah yang sudah melaporkan;

- 3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah diukur mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.

- 4) Penanganan Pengaduan Masyarakat
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

- 5) Pembangunan Zona Integritas
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:
 - a) Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);
 - b) Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI;
 - c) Jumlah WBK dalam 1 tahun;
 - d) Jumlah WBBM dalam 1 tahun;

- 6) Peran APIP
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:
 - a) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif;
 - b) APIP memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan LPP TVRI sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- i. Meningkatkan kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) di lingkungan LPP TVRI;
- ii. Meningkatkan jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional di lingkungan LPP TVRI;
- iii. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan LPP TVRI.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator indikator:

a. Aspek Pemegetuhan

- 1) Standar Pelayanan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:
 - a) Terdapat kebijakan standar pelayanan;
 - b) Standar pelayanan telah dimaklumkan;
 - c) Dilakukan reuiu dan perbaikan atas standar pelayanan;

- 2) Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- c) Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemheri pelayanan;
- d) Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- e) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi;
- f) Terdapat inovasi pelayanan

3) **Pengelolaan Pengaduan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- b) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- c) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan;
- d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi

4) **Penilaian Kepuasan terhadap pelayanan**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
- c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat

5) **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

- a) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
- b) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

b) **Aspek Hasil Antara**

Ukuran keberhasilan yang digunakan sebagai hasil antara apabila peningkatan kualitas pelayanan publik berjalan dengan baik di lingkungan LPP-VRJ adalah dengan Penilaian Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009

c) **Aspek Reform**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- 1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada:
 - Kesesuaian Persyaratan;
 - Kemudahan Sistem, Mekanisme dan Prosedur;
 - Kecepatan Waktu Penyelesaian;
 - Kelasar Biaya/Tarif, Gratis;
 - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
 - Kompetensi Pelaksana/Web;
 - Partisipasi Pelaksana/Web

- Kualitas Sarana dan prasarana,
- Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan,

2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/peayanan telah dipermudah:

- Waktu lebih cepat,
- Alur lebih pendek/singkat,
- Terintegrasi dengan aplikasi,

3) Penanganan pengaduan/belangan:

Indikator ini diukur dengan melihat penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab

Melalui mode tersebut dapat diuraikan bahwa program-program yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 merupakan proses yang menjadi pengungkit yang diharapkan dapat mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi

2. HASIL

Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh LPP TVRI dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi. Berdasarkan model Pengungkit-Hasil di atas, yang menjadi bagian dari Komponen Hasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan, dengan dua indikator yaitu:

- 1) Opini Badan Pemeriksa Keuangan;
- 2) Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP);

b. Kualitas Pelayanan Publik, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (PKP);

c. Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN, dengan satu indikator yaitu Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK);

d. Kinerja Organisasi, dengan tiga indikator yaitu:

- 1) Capaian Kinerja LPP TVRI;
- 2) Capaian Kinerja Lainnya;
- 3) Survei Internal Organisasi

B. Mekanisme Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

1. METODOLOGI PENILAIAN

Metodologi yang digunakan untuk melakukan penilaian pada komponen pengungkit adalah teknik "criteria referenced test" dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria penilaian dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan penilaian komponen hasil, antara lain menggunakan hasil survey eksternal pelaksanaan reformasi birokrasi, Ketercapaian Kinerja Instansi, dan Informasi Terkini terkait instansi. Kriteria penilaian tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Reformasi Birokrasi. Nilai akhir/kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim asesor.

2. TEKNIK PENILAIAN

Teknik penilaian pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik penilaian dapat dipilih untuk mendukung

metode penilaian yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya penilaian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya. Pendokumentasian langkah penilaian dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali.

3. ORGANISASI DAN JADWAL PENILAIAN

Pengorganisasian PMPRB di Lingkungan LPP TVRI dilakukan oleh pimpinan instansi. Hasil penilaian dilaporkan oleh pimpinan instansi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring melalui www.pmprb.menpan.go.id. Waktu pelaksanaan penilaian di Lingkungan LPP TVRI dapat dilakukan secara berkala 3 bulanan, atau waktu-waktu yang telah ditentukan oleh instansi sesuai dengan Road Map/rencana aksi reformasi birokrasi instansi.

4. SKEMA PENILAIAN

Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan LPP TVRI. Penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif di Lingkungan LPP TVRI dalam melaksanakan program reformasi birokrasi sesuai dengan indikator masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE).
- b. Langkah-langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) indikator
 - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Pengungkit	60%	
	a. Aspek Pemenuhan	20%	a. Manajemen Perubahan (2%); b. Deregulasi Kebijakan (2%); c. Penataan Organisasi (3%); d. Penataan Tatalaksana (2,5%); e. Penataan Manajemen SDM (3%); f. Penguatan Akuntabilitas (2,5%); g. Penguatan Pengawasan (2,5%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)
	b. Aspek Hasil Antara	10%	a. Kualitas Pengelolaan Arsip (1%); b. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%); c. Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%); d. Kualitas Pengelolaan Aset (1%); e. Merit System (1%); f. ASN Profesional (1%);

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
			g. Kualitas Perencanaan (1%); h. Maturitas SPIP (1%); i. Kapabilitas APIP (1%); j. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)
	c. Aspek Reform	30%	a. Manajemen Perubahan (3%); b. Deregulasi Kebijakan (3%); c. Penataan Organisasi (4,5%); d. Penataan Tatalaksana (3,75%); e. Penataan Manajemen SDM (4,5%); f. Penguatan Akuntabilitas (3,75%); g. Penguatan Pengawasan (3,75%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%).
2	Hasil	40%	
	a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	a. Opini BPK (3%); b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
	b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
	c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
	d. Kinerja Organisasi	10%	a. Capaian Kinerja (5%) b. Kinerja Lainnya (2%)
	Total	100%	

- 3) Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e atau numerik. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal. Jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.
- 4) Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- 5) Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", asesor harus menggunakan professional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.
- 6) Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.

7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

- i. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal; sub-komponen Pengendalian Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab "Ya" ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
- ii. Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata;
- iii. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.

8) Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level instansi/pusat dan level unit kerja. Pemetaan beberapa pertanyaan atau pernyataan tersebut sebagai berikut:

- i. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat;
- ii. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level unit kerja; dan
- iii. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat dan level unit kerja

c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai/Angka	Predikat	Interpretasi
1.	AA	>90 - 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
2.	A	>80 - 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
3.	BB	>70 - 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
4.	B	>60 - 70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
5.	CC	>50 - 60	Cukup	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum

No	Kategori	Nilai/Angka	Predikat	Interpretasi
				mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
6.	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat Instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.
7.	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

- d. Setelah diperoleh nilai akhir (Indeks Reformasi Birokrasi), Panel Asesor menetapkan rencana aksi tindak lanjut sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

C. Mekanisme Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara Daring

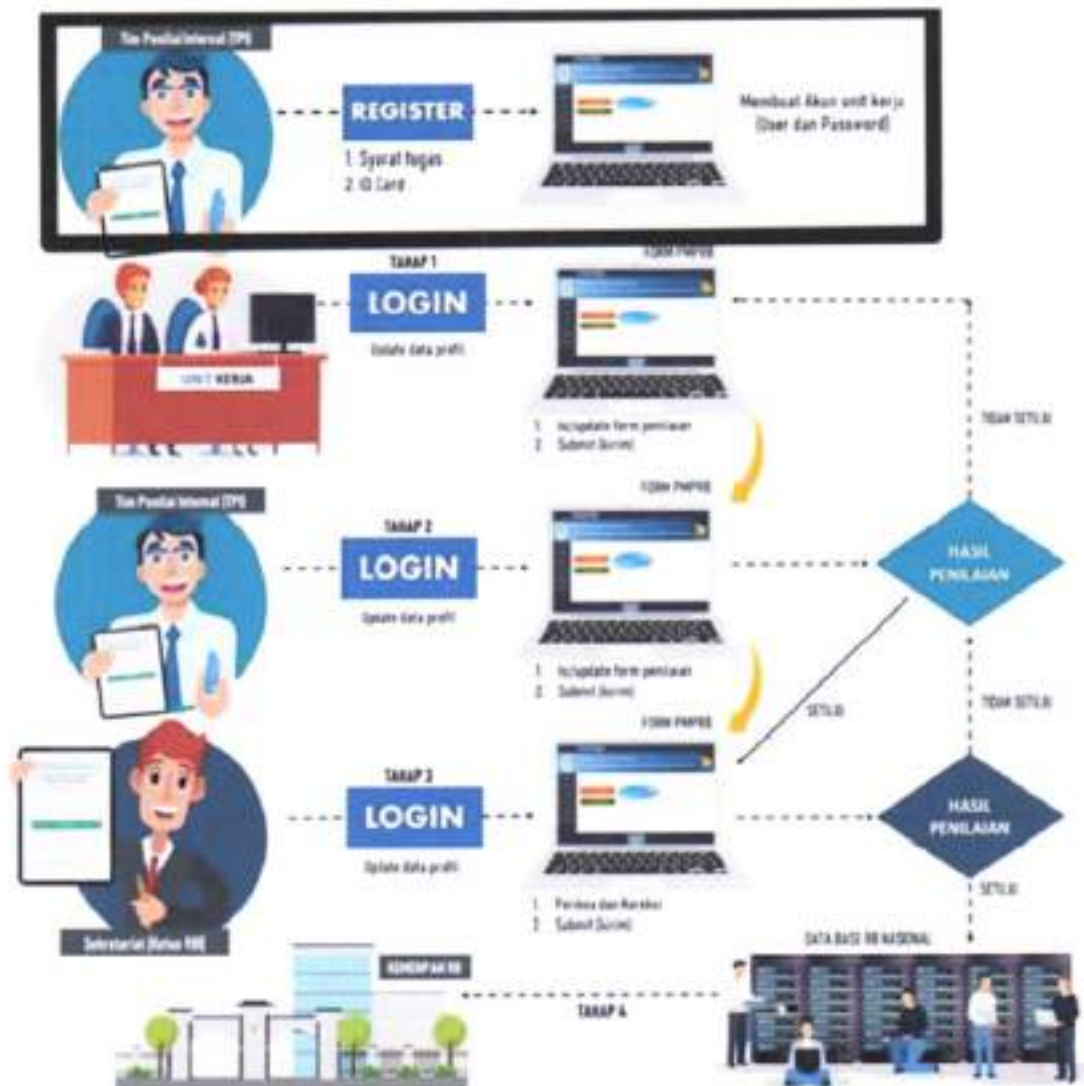
PMPRB secara daring memanfaatkan teknologi aplikasi *Web-Based* sehingga dalam implementasinya tidak diperlukan instalasi oleh pihak pengguna. Pengguna dan server dihubungkan dengan jaringan internet yang sudah tersedia di seluruh Indonesia. Pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet yang telah memiliki *browser* seperti *Firefox*, *Internet Explorer (IE)*, *Microsoft Edge*, *Google Chrome* maupun lainnya dan koneksi Internet.

Dengan aplikasi *Web-Based*, pengguna dapat menggunakan PC/Laptop/Tablet dengan *Operating System (OS)* seperti *Windows*, *Linux*, *Mac*, *Android*, dan lain-lain. Server PMPRB secara daring memanfaatkan *OS Open Source Linux* dan *Engine Database Open Source Postgre SQL*. Server ini beserta penunjang sistem dan jaringannya dikelola oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Proses yang terjadi pada aplikasi PMPRB secara daring adalah sebagai berikut :

1. Server yang menyimpan database terletak di PMPRB *Resource Center* dan terhubung ke jaringan internet.
2. LPP TVRI menggunakan PC/Laptop/Tablet yang terhubung dengan jaringan internet, mengakses PMPRB dengan alamat situs www.pmprb.menpan.go.id melalui browser seperti *Firefox*, *IE*, *Google Chrome*.
3. LPP TVRI melakukan pengisian Penilaian Mandiri yang selanjutnya data tersebut akan terkirim ke Database pusat.
4. Dari data hasil penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi oleh seluruh Lingkungan LPP TVRI akan diperoleh informasi mengenai daftar Lingkungan LPP TVRI yang telah mengirimkan PMPRB secara daring.
5. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, berperan sebagai Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berfungsi melakukan Pengelolaan Data, Penilaian, Monitoring dan Evaluasi serta pembuatan Profil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tingkat nasional.

Diagram Alur Proses PMPRB secara daring adalah sebagai berikut:



1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Admin Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan ID/username dengan kata sandi kepada Kepala Satuan Pengawasan Intern (Kepala SPI) LPP TVRI dan Direktur Umum LPP TVRI untuk dapat masuk ke dalam aplikasi PMPRB.
2. Setelah masuk aplikasi untuk pertama kali diharuskan untuk memperbarui data profil sebelum membuat akun unit kerja dan melakukan penilaian.
3. Kepala SPI LPP TVRI membuat akun untuk unit kerja dan diserahkan kepada unit kerja.
4. Unit kerja melaksanakan penilaian dan menginput data hasil penilaian tingkat unit kerja ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
5. Tim Penilai Internal (TPI)/Asesor melakukan verifikasi terhadap hasil penilaian tingkat unit kerja. Jika diperlukan TPI dapat menolak/mengoreksi dan mengkomunikasikan hasil verifikasi tersebut kepada unit kerja.
6. Jika TPI sudah meyakini kebenaran hasil penilaian unit kerja, maka Kepala SPI LPP TVRI mengkoordinasikan penilaian dan menginput data hasil PMPRB tingkat instansi ke dalam aplikasi PMPRB secara daring.
7. Hasil penilaian tingkat instansi disampaikan kepada Direktur Umum LPP TVRI secara daring dengan menekan tombol "Kirim Penilaian" di daftar penilaian.
8. Direktur Umum LPP TVRI bertugas untuk memantau serta memeriksa hasil penilaian yang telah dikirim Kepala SPI LPP TVRI sebelum dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.

Apabila ada kekurangan atau perlu perbaikan dalam penilaian tersebut, Direktur Umum LPP TVRI dapat mengirimkan kembali penilaian tersebut kepada Kepala SPI LPP TVRI untuk diperbaiki kembali.

Apabila hasil PMPRB yang disampaikan oleh Kepala SPI LPP TVRI sudah sesuai dengan kondisi instansi, maka Direktur Umum LPP TVRI mensubmit hasil PMPRB ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring.

9. Setiap penilaian yang telah dikirim oleh Direktur Umum LPP TVRI ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan segera diperiksa dan dievaluasi oleh tim evaluator.

LPP TVRI menyampaikan hasil PMPRB secara daring kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi/Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN) paling lambat tanggal 30 April setiap tahunnya. Apabila terdapat perubahan terkait waktu penyampaian, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan informasi melalui surat pemberitahuan.

BAB III EVALUASI EKSTERNAL PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Model Evaluasi Eksternal

Evaluasi eksternal adalah proses validasi/verifikasi terhadap informasi yang dihasilkan pada proses PMPRB. Setelah hasil PMPRB IPP TVRI diterima oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara daring, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan validasi/verifikasi terhadap informasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang terdapat pada Laporan Hasil Penilaian Mandiri yang dilakukan IPP TVRI.

B. Model Evaluasi Eksternal

1. METODOLOGI PENILAIAN

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi reformasi birokrasi pada komponen pengungkit, adalah teknik *'criteria referenced test'* dengan cara menilai setiap komponen dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk melakukan evaluasi komponen hasil, antara lain menggunakan nilai akuntabilitas kinerja, nilai kapasitas organisasi (survei internal), nilai persepsi korupsi (survei eksternal), opini Badan Pemeriksa Keuangan (HPK) atas Laporan Keuangan. Kriteria evaluasi tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) reformasi birokrasi. Nilai akhir, kesimpulan, dan rencana aksi tindak lanjut diperoleh berdasarkan konsensus tim evaluator.

2. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk mendukung metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan diadakannya evaluasi ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain, kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain; telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik perbandingan, analisis logika program, dan sebagainya.

3. KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusur kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

4. PENGORGANISASIAN DAN JADWAL PELAKSANAAN EVALUASI

Pengorganisasian evaluasi reformasi birokrasi untuk tingkat pemerintah pusat, pemerintah provinsi/kabupaten/kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. Dalam melakukan evaluasi eksternal, Kementerian PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI dapat dibantu oleh instansi/instansi yang menjadi penggerak program reformasi birokrasi di level meso, seperti tertera dalam *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024*. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian

evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Ketua Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan sosialisasi petunjuk pelaksanaan evaluasi dan memonitor pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi. Laporan Hasil Evaluasi secara nasional akan dilaporkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN). Sementara jadwal pelaksanaan evaluasi dilakukan satu kali dalam setahun, yaitu sekitar bulan Juli sampai dengan Desember setiap tahunnya.

5. SKEMA EVALUASI

Agar di dalam melakukan evaluasi secara eksternal ada kesamaan persepsi dan metode, evaluasi akan difokuskan kepada program-program reformasi birokrasi yang sesuai dengan Model pada PMPRB. Disamping itu, evaluasi eksternal juga dapat dilakukan secara tematik, sesuai dengan isu terkini penyelenggaraan pemerintahan. Penilaian dan penyimpulan evaluasi atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dengan menggunakan data awal hasil PMPRB LPP TVRI. Langkah evaluasi dilakukan sebagaimana terlihat pada gambar berikut:

1. Tim Penilai Nasional melakukan inventarisasi terhadap kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah yang telah mengirimkan PMPRB yang memenuhi syarat dan ketentuan berlaku;
2. Tim Penilai nasional menentukan pembagian tim: evaluator kementerian/ lembaga/pemerintah daerah berdasarkan pertimbangan kewilayahan;
3. Tim Evaluator melakukan analisis terhadap nilai yang disampaikan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam PMPRB;
4. Berdasarkan hasil analisis nilai PMPRB, Tim Evaluator melakukan "Pra Evaluasi" dengan mempelajari jawaban atas setiap kriteria/pertanyaan dalam Lembar Kerja



Evaluasi (LKE) PMPRB yang telah disubmit oleh setiap instansi. Tujuan dari Pra Evaluasi ini adalah untuk memperkaya pemahaman awal evaluator akan perkembangan implementasi reformasi birokrasi pada setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah;

5. Setelah mendapatkan pemahaman awal perkembangan implementasi RB Kementerian/lembaga/pemerintah daerah, Tim Evaluator melakukan desk

evaluation. *Desk evaluation* dilakukan dengan memverifikasi dan mengkonfirmasi berbagai data dukung maupun bukti (*evidence*) yang diberikan kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk membuktikan klaim atas jawaban pertanyaan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB.

6. Jika dibutuhkan, Tim Evaluator akan melakukan *Field Evaluation* atau evaluasi kunjungan lapangan kepada unit-unit kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang dianggap memerlukan perhatian lebih;
7. Selain mendapatkan informasi tentang perkembangan implementasi Reformasi Birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah melalui pra evaluasi, *desk evaluation*, dan *field evaluation*, setiap evaluator berkumpul di dalam timnya masing-masing untuk melakukan Panel Awal (Panel Tim);
8. Selanjutnya kesepakatan yang telah ditetapkan dalam Panel Awal (Panel Tim) akan di ekspos dan didiskusikan pada Panel Kedua (Panel Antar Tim). Dalam Panel Kedua ini seluruh tim evaluator berkumpul untuk mendengarkan satu per satu hasil evaluasi setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang disampaikan langsung oleh penanggung jawab ketua maupun anggota setiap tim evaluator;
9. Panel Akhir (II) adalah Panel Tim Penilai Nasional untuk mendapatkan persetujuan dari seluruh stakeholder yang dianggap memiliki pengetahuan dan tanggung jawab terkait reformasi birokrasi;
10. Terakhir, Laporan Hasil Evaluasi akan dibuat setelah penetapan hasil dalam Panel Akhir. Laporan Hasil Evaluasi akan memberikan nilai dan naras yang mendeskripsikan perkembangan reformasi birokrasi kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.

6. PELAPORAN

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan socukupnya.

Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaedah-kaedah umum penulisan laporan yang baik yaitu antara lain:

1. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Kalimat laporan tidak boleh menggunakan ungkapan yang ambiguitas atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
2. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

BAB IV PENUTUP

Evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, asesor atau evaluator harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang reformasi birokrasi, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan LPP TVRI.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memfasilitasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka penerapan PMPRB melalui metode saling belajar dan tukar pengalaman dalam pelaksanaan reformasi birokrasi antar kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam dan/atau luar negeri guna peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi.

Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 APRIL 2022
DEWAN DIREKSI LPP TVRI


IMAN BROTOSENO
DIREKTUR UTAMA

DAFTAR ASPEK PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANJARA	REFORM		
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI	
			PENGUNGKIT					
1	MANAJEMEN PERUBAHAN	<p>i) Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai di Lingkungan LPP TVRI dalam melaksanakan reformasi birokrasi.</p> <p>ii) Perubahan pola pikir dan budaya kerja di Lingkungan LPP TVRI yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;</p>	<p>1) Tim Reformasi Birokrasi</p> <p>2) Road Map Reformasi Birokrasi</p>	<p>a) Tim Reformasi Birokrasi/ Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja telah dibentuk;</p> <p>b) Tim Reformasi Birokrasi/ Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melaksanakan tugas sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi;</p> <p>c) Tim Reformasi Birokrasi/ Penanggung jawab Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</p> <p>a) Road Map/Rencana Kerja Reformasi Unit Kerja telah disusun dan diformalkan;</p> <p>b) Road Map telah mencakup 6 area perubahan yang terintegrasi;</p> <p>c) Road Map telah mencakup "back wing";</p> <p>d) Penyusunan Road Map telah melibatkan seluruh unit organisasi;</p> <p>e) Telah terdapat sosialisasi/internalisasi</p>	TIDAK ADA	<p>1) Komitmen dalam Perubahan</p> <p>2) Komitmen Pimpinan</p>	<p>a) Agen perubahan telah memuat perubahan yang konkret di instansi;</p> <p>b) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen;</p> <p>c) Instansi mendorong unit kerja untuk melakukan perubahan (reform);</p> <p>a) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya;</p> <p>b) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya perhatian khusus kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan reformasi.</p>	

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
				Road Map/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota organisasi; f) Rencana Kerja Reformasi Birokrasi unit kerja selaras dengan Road Map;			
		iii. Menurunnya resistensi terhadap perubahan;	3) Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> d) PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik; e) Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja; f) Telah dilakukan pelatihan yang cukup bagi Tim Asesor PMPRB; g) Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku; h) Koordinator asesor PMPRB melakukan review terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi; i) Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB instansi; j) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan; k) Peranggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah 		3) Membangun Budaya Kerja	Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;

NO	KEFIFHANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		iv) Budaya perusahaan yang semakin melekat (embedded) di lingkungan I PP TVRI;	4) Perubahan pola pikir dan budaya kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) meakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja; b) Tercapat keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja secara aktif dan berkesinambungan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi; c) Tercapat media komunikasi secara reguler untuk mensosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan; d) Tercapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan agent of change ataupun role model; 			
2	DEREGULAS KEBIJAKAN	i. Menurunnya jumlah tindak lanjut dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;	1) Harmonisasi	<ul style="list-style-type: none"> a) Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / sinkron / bersifat menghambat yang akan direvisi/dihapus; b) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat; 	TIDAK ADA	1) Peran Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> a) Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya; b) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama instansi; c) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama unit kerja;

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
				c) Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat.			
		i) Meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan di Lingkungan LPP TVRI	2) Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan	a) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi Naskah Akademik/kajian/policy paper, dan Paralel Koordinasi. b) Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.		2) Penyelesaian Kebijakan	Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program legislasi di Lingkungan LPP TVRI.
		ii) Menurunnya kebijakan yang menghambat investasi / perizinan / kemudahan berusaha					
3	PENATAAN PENGUATAN ORGANISASI	Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal di Lingkungan LPP TVRI	1) Penataan Organisasi	a) Telah disusun desain organisasi yang sesuai dengan rencana strategis; b) Telah dilakukan penyederhanaan tingkat struktur organisasi; c) Telah dirumuskan mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang ditetapkan oleh pimpinan instansi; d) Telah dilakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai	TIDAK ADA	1) Organisasi Berbasis Kinerja	Apakah telah dilakukan penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasikan

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN		MANDATORI	HASIL ANTARA	REFORM	
		ASPEK	KONDISI			ASPEK	KONDISI
				<p>kriteria unit organisasi yang berpotensi di alihkan;</p> <p>e) Telah disusun kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.</p>			
		<p>ii. Meningkatkan kapasitas di Lingkungan LPP 1VRI dalam melaksanakan tugas dan fungsi.</p>	<p>2) Evaluasi Kelembagaan</p>	<p>a) Telah dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;</p> <p>b) Telah dilakukan evaluasi yang mengukur efisiensi organisasi;</p> <p>c) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;</p> <p>d) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;</p> <p>e) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan;</p> <p>f) Telah dilakukan evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kerja unit organisasi di atasnya;</p> <p>g) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis rentang kendal terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;</p> <p>h) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan</p>		<p>2) Penyederhanaan Organisasi.</p>	<p>Apakah jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.</p>

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		<p>ii) Terciptanya desain organ sas di Lingkungan LPP TVRI yang mendukung kinerja,</p> <p>iv) Berkurangnya jenjang organisasi di Lingkungan LPP TVRI dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja;</p>	3) Tindak Lanjut Evaluasi	<p>kinerja yang akan dihasilkan.</p> <p>i) Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organ sas dengan mandat/kewenangan lembaga;</p> <p>j) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain</p> <p>k) Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.</p> <p>a) Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi.</p> <p>b) Hasil evaluasi untuk ditindaklanjuti dengan penyederhanaan birokrasi</p>		3) Hasil Evaluasi Keembagaan	Hasil evaluasi kelembagaan
1	<p>PENATAAN TATALAKSANA</p>	<p>Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Lingkungan LPP TVRI;</p>	1) Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP)	<p>e) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan pedoman penyusunan Peta Proses Bisnis di Lingkungan LPP TVRI;</p> <p>b) Telah tersedia peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi;</p> <p>c) Telah disusun peta proses bisnis yang sesuai dengan dokumen rencana strategis</p>	1) Kualitas Pengelolaan Arsip, dukor dengan Nilai Hasil Pengawasan Keabsahan dan ANRI;	1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan	Apakah telah disusun peta proses bisnis dengan acunya penyederhanaan jabatan

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN		REFORM	
		ASPEK	KONDISI	ASPEK	KONDISI
			<p>MANDATORI</p> <p>dan rencana kerja organisasi;</p> <p>d) Telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan searas dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;</p> <p>e) Peta proses bisnis sudah diadopsikan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);</p> <p>f) Telah dilakukan penapisan peta lintas fungsi (peta level) ke dalam SOP;</p> <p>g) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;</p> <p>h) Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi;</p> <p>i) Telah dilakukan evaluasi terhadap peta proses bisnis yang sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk mengoptimalkan kinerja sesuai dengan tujuan pimpinan organisasi</p>		

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATOR		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		i. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;	2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	a) LPP TVR memiliki Arsitektur SPBE; b) LPP TVRI memiliki Peta Rencana SPBE; c) Tim Koordinasi SPBE LPP TVRI melaksanakan tugas dan program kerjanya; d) LPP TVRI menerapkan Manajemen Layanan SPBE; e) LPP TVRI memiliki Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik; f) LPP TVR memiliki Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik; g) LPP TVRI memiliki Layanan Perencanaan, Penganggaran dan Kinerja Berbasis Elektronik; h) LPP TVRI memiliki Layanan Publik Berbasis Elektronik.	2) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;	2) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terintegrasi	a) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien; b) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien; c) Predikat Indeks SPBE
		ii. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;	3) Keterbukaan Informasi Publik	a) Adanya kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik; b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	3) Kualitas Pengelolaan Keuangan diukur dengan Indeks Pengelolaan Keuangan dari Kementerian Keuangan;	3) Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat	a) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; b) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; c) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		v Meningkatnya kinerja di Lingkungan LPP TVRI			4) Kuartas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan.		
5	PENATAAN SISTEM SDM APARATUR	Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur di lingkungan LPP TVRI;	1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	a) Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan; b) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan; c) Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan; d) Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan; e) Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja; f) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan; g) Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja Utama;	1) Merit System diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;	1) Kinerja individu	a) Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya; b) Pencapaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		ii Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur di Lingkungan LPP TVRI	2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN	a) Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat; b) Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasli (daring); c) Persyaratan jelas, tidak diskriminatif; d) Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN; e) Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka.	2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2) Evaluasi Jabatan	Apakah hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke mentori/pejabat berwenang;
		ii Meningkatkan disiplin SDM Aparatur di Lingkungan LPP TVRI	3) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	a) Telah ada standar kompetensi jabatan. b) Telah dilakukan asesment pegawai; c) Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mendukung; d) Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi; e) Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi; f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala		3) Assessment Pegawai	Apakah hasil assessment telah dilakukan pertmbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDA TUH		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		v. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur di lingkungan LPP TVRI.	4) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	a) Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan; b) Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan; c) Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif; d) Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independent; e) Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka;		4) Pelanggaran Disiplin Pegawai	Apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.
		v. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur di lingkungan LPP TVRI.	5) Penetapan kinerja individu	a) Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja. b) Penerapan Penetapan kinerja individu c) Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi; d) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya; e) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik; f) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu; g) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.		5) Kebutuhan Pegawai	Apakah hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru.

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
			6) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	a) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan; b) Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi; c) Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward);		6) Penyetaraan Jabatan	Apakah penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi telah dilakukan.
		7) Pelaksanaan evaluasi jabatan		a) Informasi faktor jabatan telah disusun; b) Peta jabatan telah ditetapkan; c) Kelas jabatan telah ditetapkan; d) Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ); e) Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.		7) Manajemen Talenta	a) Dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritis dan rencana suksesi jabatan; b) Dilakukan Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
		8) Sistem Informasi Kepegawaian		a) Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan; b) Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan; c) Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM; d) Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.			

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANUATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata:	1) Keterlibatan Pimpinan	a) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra, b) Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kerja; c) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kerja secara berkala; d) Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah; e) Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang dipromosikan di setiap tahun; f) Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kerja secara berkala	Indeks Perencanaan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional	1) Efektifitas dan Efisiensi Anggaran	a) penggunaan anggaran yang efektif dan efisien; b) perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada; c) perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; d) persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih; e) Persentase Anggaran yang berhasil difocusing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
		ii. Meningkatkan kemampuan Lingkungan LPP TVRI dalam mengelola kinerja organisasi	2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	a) Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menunjang akuntabilitas kinerja; b) Pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun; c) Pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala		2) Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja	Apakah aplikasi yang terintegrasi telah dimanfaatkan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.
		i. Meningkatkan kemampuan Lingkungan LPP TVR dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;				3) Pemberian Reward and Punishment	Apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi.

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDA TORI		HASIL ANTARA	RE-ORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		v. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran di Lingkungan LPP TVRI				4) Kerangka Logis Kinerja	Apakah terdapat peta strategis yang mengacu pada Kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai
7	PENGUATAN PENGAWASAN	Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas tercapai pengelolaan keuangan negara di Lingkungan LPP TVRI;	1) Gratifikasi	Telah terdapat kebijakan penanganan gratifikasi; b) Telah dilakukan public campaign; c) Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan; d) Telah dilakukan evaluasi atas kepatuhan penanganan gratifikasi; e) Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindak lanjuti	1) maturitas SPIP	1) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN); b) Jumlah yang harus melaporkan; c) Jumlah yang sudah melaporkan
		Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang di Lingkungan LPP TVRI.	2) Penerapan SPIP	Telah terdapat peraturan Pimpinan organisasi tentang SPIP; b) Telah dibangun lingkungan pengendalian; c) Telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian; d) Telah dilakukan penilaian risiko atas organisasi/unit kerja e) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalkan risiko yang telah diidentifikasi; f) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait; g) Telah dilakukan pemantauan/pengendalian internal	2) Interna Audit Capability Model (ACM)	2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);	a) Persentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); b) Jumlah yang harus melaporkan; c) Jumlah yang sudah melaporkan

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN		MANDATORI	HASIL ANTARA	REFORM	
		ASPEK	KONDISI			ASPEK	KONDISI
				h) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SP.			
	ii. Meningkatkan sistem integritas di Lingkungan LPP TVR dalam upaya pencegahan KKN	3) Pengaduan Masyarakat	Telaah disusun kebijakan pengaduan masyarakat; b) Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan; c) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti; d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; e) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.			3) Mekanisme Pengendalian Aktivitas	Apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang
		4) Whistle Blowing System	a) Telah terdapat Whistle Blowing System; b) Whistle Blowing System telah disosialisasikan; c) Whistle Blowing System telah diimplementasikan; d) Telah dilakukan evaluasi atas Whistle Blowing System; e) Hasil evaluasi atas Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti.			4) Penanganan Pengaduan Masyarakat	Persentase penanganan pengaduan masyarakat
		5) Penanganan Benturan Kepentingan	a) Telah terdapat Penanganan Benturan Kepentingan; b) Penanganan Benturan Kepentingan telah; c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan; d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan;			5) Pembangunan Zona Integritas	a) Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif); b) Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI; c) Jumlah WBK dalam 1 tahun; d) Jumlah WEBM dalam 1 tahun

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN		MANDATORI		HASIL ANTARA		REFORM	
		ASPEK	KONDISI	ASPEK	KONDISI	ASPEK	KONDISI	ASPEK	KONDISI
					e) Hasil evaluasi atas Penanganan Berencana Kepentingan telah di tindak lanjut				
		6) Pembangunan Zona Integritas		a) Telah dilakukan pencahangan zona integritas; b) Telah ditetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas; c) Telah dilakukan pembangunan zona integritas; d) Telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan; e) Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "menyaji WBK/WBBM".			6) Peran AP/P	a) AP/P telah menjalankan fungsi konsultasi f b) AP/P memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja	
		7) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (AP/P)		a) Rekomendasi AP/P didukung dengan komitmen pimpinan; b) AP/P didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas; c) AP/P didukung dengan anggaran yang memadai; d) AP/P berfokus pada orientasi dan audit berbasis risiko,					

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	i. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) di Lingkungan LPP TVRI;	1) Standar Pelayanan	a) Terdapat kebijakan standar pelayanan; b) Standar pelayanan telah dikumutahkan; c) Dilakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan.	Apabila peningkatan kualitas pelayanan publik berjalan dengan baik di Lingkungan LPP TVRI adalah dengan Penilaian Tingkat Kepatutan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009.	1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian Persyaratan; Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; Kecepatan Waktu Penyelesaian; Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; Kompetensi Pelembaga/Webl; Perilaku Pelembaga/Webl; Kualitas Sarana dan prasarana; Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
		ii. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional di Lingkungan LPP TVRI;	2) Biaya Pelayanan Prima	a) Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan biaya pelayanan prima; b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media; c) Telah terdapat system pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pember pelayanan; d) Telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; e) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi; f) Terdapat inovasi pelayanan		2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah diciptakan	<ul style="list-style-type: none"> Waktu lebih cepat; Alur lebih pendek/singkat Terintegrasi dengan aplikasi.

NO	KETERANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	MANDATORI		HASIL ANTARA	REFORM	
			ASPEK	KONDISI		ASPEK	KONDISI
		iii. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan LPP TVRI	3) Pengelolaan Pengaduan	a) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan; b) Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan; c) Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan; d) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.		3) Penanganan pengaduan pelayanan	Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.
			4) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	a) Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan; b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.			
			5) Pemanfaatan Teknologi Informasi	a) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan; b) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.			

DEWAN DIREKSI LPP TVRI

IMAN BROTOSENO
DIREKTUR UTAMA