

**ROAD MAP SISTEM MANAJEMEN SDM**

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Pengembangan kompetensi jabatan teknis JPT, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana;													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	Standar kompetensi Teknis JPT, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana ditetapkan	5.000.000
2	Finalisasi <i>Integrated Man Power Planning</i> (MPP);													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, PUSLITBANG	<i>Man Power Planning</i> (MPP) ditetapkan dengan Peraturan Menteri	500.000
3	Melaksanakan assessment dan uji kompetensi JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dalam rangka penataan kelembagaan;													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas tertata sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi;	650.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. X 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
4	Melaksanakan pembinaan penerapan nilai-nilai budaya kerja APIK dalam rangka peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan Agen Perubahan, termasuk pengampu proyek-proyek perubahan alumni Diklat Kepemimpinan													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I, Tim Pegarah RB, Agen Perubahan	Seluruh pegawai ASN Kementerian memahami dan mampu menerapkan nilai-nilai budaya kerja APIK dan mampu meningkatkan kinerja Kementerian	500.000
5	Melaksanakan seleksi terbuka JPT yang kosong;													BiroSDM dan Ortala,	JPT yang kosong terisi.	500.000
6	Pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan ketentuan Pasal 212 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	Formasi pegawai ASN dapat diisi dari K/L/Pemda sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.	20.000.000
7	Penyusunan <i>policy paper</i> pengembangan <i>assessment center</i> ;													BiroSDM dan Ortala, Pusklat, Set UKE I	<i>Policy paper</i> pengembangan <i>assessment center</i>	500.000
8	Pengisian formasi pegawai yang berasal dari K/L/Pemda.													BiroSDM dan Ortala,	Formasi pegawai ASN dapat diisi dari K/L/Pemda sesuai dengan kualifikasi dan	600.000

NO	URAIAN KEGIATAN	TAHUN												PIC	OUTPUT	PERKIRAAN BIAYA RP. x 1.000
		2017				2018				2019						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
9	Pembinaan penyusunan SKP/Indikator Kinerja Individu ASN berdasarkan hasil <i>cascading</i> IKU pada setiap UKE I.													BiroSDM dan Ortala, Pusdiklat, Set UKE I	SKP individu ASN tersaji berdasarkan hasil <i>cascading</i> IKU pada setiap UKE I	1.200.000
10	Menyusun prosedur dan mekanisme <i>reward and punishment</i> dalam pemilihan pegawai berprestasi.													BiroSDM dan Ortala, Pusdiklat, Set UKE I	Prosedur dan mekanisme <i>reward and punishment</i> ditetapkan sebagai	300.000
11	Menyusun kriteria dan standar dalam pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja. (s/d November 2017)														Kriteria dan standar pemberian Tunjangan Kinerja ditetapkan sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja secara adil berdasarkan capaian kinerja	300.000

BAB VI  
PENGUATAN PENGAWASAN

A. PENDAHULUAN

Pengawasan merupakan salah satu tahap penting dalam proses manajemen, termasuk manajemen pemerintahan. Demikian pentingnya pengawasan dalam birokrasi pemerintahan, maka Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menempatkan pengawasan sebagai salah satu target area perubahan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sasaran yang akan dicapai oleh KemendesaPDTT pada area perubahan penguatan pengawasan pada Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Kinerja s/d 2019	Capaian s/d 2016
1.	Tercapainya tingkat kapabilitas APIP pada Level 3 (dalam skala 1-5)	Level 1 (capaian 33,33%)
2.	Tercapainya tingkat kematangan implementasi SPIP pada Level 4 (dalam skala 1-5).	Level 1 (capaian 25%)

Relatif rendahnya capaian kinerja tersebut disebabkan oleh beberapa hal yang pada umumnya merupakan kebijakan pada tataran hulu. **Pertama**, belum adanya RENSTRA sebagai penjabaran RPJMN 2015-2019 yang dapat dijadikan dasar penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) setiap tahun yang terarah. **Kedua**, kurang pekanya Pejabat Pimpinan Tinggi pada berbagai aras terhadap ketentuan peraturan-perundang-undangan. **Ketiga**, tidak efektifnya pendelegasian mandat Menteri kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dalam penentuan lokus dan fokus program dan kegiatan. **Keempat**, tidak selarasnya penjabaran sasaran dan IKU dalam RPJMN menjadi RENSTRA yang tertuang

dalam program, kegiatan, dan anggaran. **Kelima**, tidak berfungsinya manajemen kinerja. **Keenam**, postur jumlah, kualifikasi, dan kompetensi Pejabat Fungsional Auditor yang tidak sebanding dengan luasnya jangkauan pengawasan.

Untuk meningkatkan kapabilitas APIP dan implementasi SPIP sebagai upaya meningkatkan efektifitas pengawasan di lingkungan KemendesaPDTT sejak Tahun 2016 telah dilakukan penyempurnaan beberapa kebijakan pada tataran hulu, yaitu: (1) penetapan *platform* basis data Kementerian dengan menggunakan Indeks Desa (**I-Desa**), (2) *mid term review* RENSTRA 2015-2019, (3) pembentukan Agen Perubahan, dan (4) penyusunan bisnis proses pada berbagai Level. Berbagai kebijakan tersebut diharapkan dapat menjadi instrumen pengawasan yang dapat digunakan sebagai dasar dalam penataan organisasi, penetapan Indikator Kinerja (IKU, IKK, IKI), dan penetapan berbagai standard operasional prosedur kegiatan sebagai perangkat pengendalian dan pengawasan keseluruhan proses manajemen kinerja Kementerian.

Namun demikian berbagai perangkat kebijakan pada tataran hulu yang telah dan sedang disempurnakan tersebut masih memerlukan langkah-langkah antisipasi pada area perubahan penguatan pengawasan yang dituangkan dalam *review roadmap* RB.

## B. CAPAIAN

Capaian kinerja RB pada area perubahan penguatan pengawasan di lingkungan KemendesaPDTT sampai dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. *Review* RKA/L sesuai dengan IKU yang ditetapkan.
2. Penyiapan peraturan tentang Manajemen Resiko.
3. Penetapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Lingkungan KemendesaPDTT.

4. Pembentukan Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Satgas Saber Pungli).
5. Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas di Lingkungan KemendesaPDTT.
6. Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan di Lingkungan KemendesaPDTT (*whistleblower*).
7. Pengembangan layanan pengadaan barang dan jasa melalui layanan pengadaan secara elektronik (LPSE).
8. Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2016 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan KemendesaPDTT.

#### C. RENCANA

Dalam *review roadmap* RB ini, rencana kegiatan pada area perubahan penguatan pengawasan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas review RKAK/L untuk memastikan bahwa RKT dan RAKL tahun 2018 sesuai dengan RENSTRA Arah Baru 2017-2019 serta kebijakan Menteri;
2. Peningkatan penguasaan Auditor terhadap substansi kebijakan teknis, regulasi, serta kegiatan dan program Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (UKE I) yang menjadi obyek pengawasan;
3. Penelaahan atau verifikasi secara reguler laporan semester I dan identifikasi kemungkinan pemanfaatan sisa anggaran untuk diusulkan revisi anggaran dengan mengakomodasi kegiatan yang belum ada di DIPA awal namun telah diusulkan di Renja atau RKA.
4. Peningkatan efektifitas SPIP.
5. Sosialisasi rencana aksi pemberantasan korupsi