SEKRETARIAT JENDERAL
MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA

PENGUATAN AKUNTABILITAS

PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

BUKU SAKU

PENATAAN TATALAKSANA

PENATAAN SDM APARATUR

REFORMASI BIROKRASI

DEREGULASI KEBIJAKAN

MANAJEMEN PERUBAHAN

PENGUATAN PENGAWASAN

PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

www.mpr.go.id

www.setjen.mpr.go.id

mprgoid

VISI MISI SETJEN MPR RI

(PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MPR RI NOMOR 2 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS SEKRETARIAT JENDRAL MPR RI TAHUN 2020-2024)

VISI SETJEN MPR RI

"Terwujudnya Birokrasi Berkelas Dunia dalam melayani Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, Alat Kelengkapan dan Masyarakat"

MISI SETJEN MPR RI

1. Memberikan layanan prima sesuai kebutuhan strategis MPR RI dalam menjalankan tugas konstitusional.

2. Melaksanakan Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal MPR RI berdasarkan standar dan praktik terbaik nasional.

TUJUAN

1. Terwujudnya layanan konstitusi yang prima sesuai kebutuhan strategis Majelis Pemusyawaratan Rakyat RI.

2. Terselenggaranya Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal MPR RI yang bersih, akuntabel dan sesuai standar serta praktik terbaik nasional

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI i

DAFTAR SINGKATAN ii

01. DASAR HUKUM 01

02. GRAND DESIGN RB 02

03. TUJUAN DAN SASARAN RB 03

04. FOKUS PERUBAHAN 04

05. PMPRB –
NILAI REFORMASI BIROKRASI 06

05. PMPRB –
MODEL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 08

06. AREA PERUBAHAN –
MANAJEMEN PERUBAHAN 09

07. AREA PERUBAHAN –
DEREGULASI KEBIJAKAN 10

08. AREA PERUBAHAN –
PENATAAN & PENGUATAN ORGANISASI 11

09. AREA PERUBAHAN –
TATA LAKSANA 13

10. AREA PERUBAHAN –
MANAJEMEN SDM 15

11. AREA PERUBAHAN –
PENGUATAN AKUNTABILITAS 17

12. AREA PERUBAHAN –
PENGAWASAN 18

13. AREA PERUBAHAN –
PELAYANAN PUBLIK 20

14. LEMBAR KERJA EVALUASI PMPRB 21

DAFTAR SINGKATAN

ANRI	:	Arsip Nasional Republik Indonesia
APIP	:	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah
ASN	:	Aparatur Sipil Negara
BPK	:	Badan Pemeriksa Keuangan
BPKP	:	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
IACM	:	Internal Audit Capability Model
IPAK	:	Indeks Persepsi Anti Korupsi
IPKP	:	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik
KASN	:	Komisi Aparatur Sipil Negara
KKN	:	Korupsi Kolusi Nepotisme
LHKASN	:	Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara
LHKPN	:	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara
LKE	:	Lembar Kerja Evaluasi
LKPP	:	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
MPR	:	Majelis Permusyawaratan Rakyat
PAN RB	:	Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
PBJ	:	Pengadaan Barang dan Jasa
PMPRB	:	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
RB	:	Reformasi Birokrasi
RI	:	Republik Indonesia
SAKIP	:	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SDM	:	Sumber Daya Manusia
SOP	:	Standar Operasional Prosedur
SPBE	:	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
SPIP	:	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
UU	:	Undang-Undang
WBBM	:	Wilayah Birokrasi Bersih Melayani
WBK	:	Wilayah Bebas dari Korupsi

DASAR HUKUM 01.

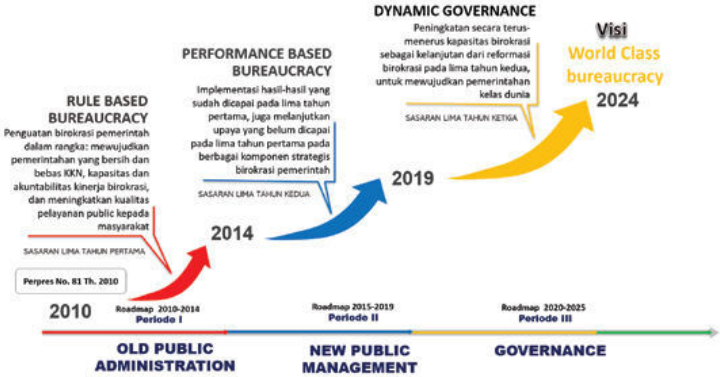
DASAR HUKUM PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL MPR RI

1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
4. Peraturan Sekretaris Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2020-2024;
5. Peraturan Sekretaris Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia; dan
6. Peraturan Sekretaris Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor 5 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024 Sekretariat Jenderal MPR RI.

Serta Peraturan Perundangan lainnya yang berlaku terkait pelaksanaan Reformasi Birokrasi

GRAND DESIGN RB 02.

GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI NASIONAL



Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional.

Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

TUJUAN & SASARAN 03.

TUJUAN REFORMASI BIROKRASI NASIONAL

Terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).

SASARAN REFORMASI BIROKRASI NASIONAL

BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL

Pemerintah yang Bersih, Akuntabel, dan berkinerja tinggi

BIROKRASI YANG KAPABEL

Pemerintah yang Efektif dan Efisien

PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA

Pelayanan Publik yang berkualitas

FOKUS PERUBAHAN 04.

8 (DELAPAN) AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI

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.

Deregulasi Kebijakan

Bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan.

Penataan dan Penguatan Organisasi

Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organissi yang tepat fungsi dan tepat ukuran.

Penataan Tatalaksana

Bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Penataan SDM Aparatur

Bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

Penguatan Akuntabilitas

Bertujuan untuk menciptakan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi.

Penguatan Pengawasan

Bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

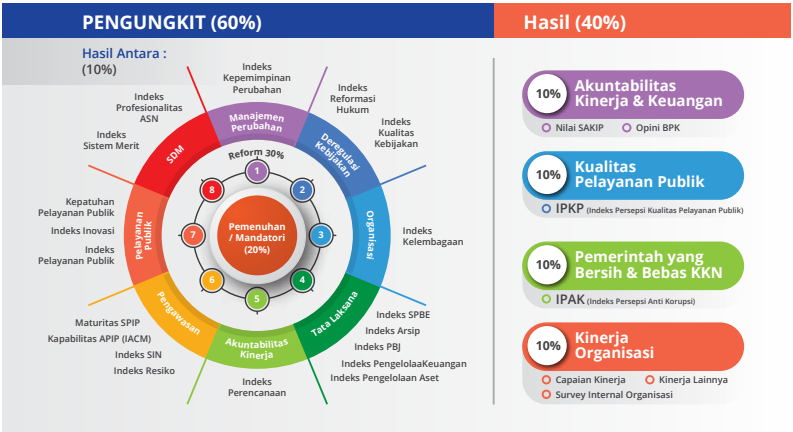
PMPRB 05.

NILAI REFORMASI BIROKRASI

Kategori	Nilai/angka	Predikat	Interpretasi
AA	>90 - 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi
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.
BB	>70 - 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
B	>60 -70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi

Kategori	Nilai/angka	Predikat	Interpretasi
CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja.
C	>30 - 50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.
D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

MODEL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI



2 (DUA) KOMPONEN PMPRB

1. Komponen Pengungkit, Upaya yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam menjalankan fungsinya dan mewujudkan reformasi birokrasi. Komponen pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu Aspek Pemenuhan, Hasil Antara Area Perubahan, dan Aspek Reform.
2. Komponen Hasil, dampak dari upaya-upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh Kementerian /Lembaga Pemerintah dalam mewujudkan sasaran reformasi birokrasi

AREA PERUBAHAN

MANAJEMEN PERUBAHAN 06.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- Pembentukan, Pelaksanaan dan Pemantauan Tim RB
- Penyusunan *Roadmap* dan *quickwins* serta internalisasi *Roadmap* RB pada seluruh organisasi
- Pengelolaan atas Penilaian PMPRB Internal
- Perubahan pola pikir dan budaya kinerja melalui keterlibatan pimpinan dan terbentuknya agent perubahan

Aspek Reform fokus pada :

- Agen Perubahan telah melakukan perubahan konkret pada instansinya
- Komitmen pimpinan dengan dengan memiliki target RB yang jelas dalam dokumen perencanaan instansinya serta menunjukkan kepedulian atas unit kerja atau agen perubahan yang berhasil melakukan RB
- Hasil perubahan budaya kerja telah terintegrasi dan masuk dalam standar operasional kegiatan instansi

AREA PERUBAHAN

DEREGULASI KEBIJAKAN 07.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- Telah dilakukan analisa dan pemetaan terhadap peraturan perundangan yang tidak harmonis serta revisi atas peraturan perundangan yang tidak harmonis tersebut;
- Telah memiliki sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan.

Aspek Reform fokus pada:

- Peran kebijakan terkait pelayanan dan atau perijinan yang memiliki unsur memberikan kemudahan dan efisiensi dalam pelayanan utama organisasi;
- Kebijakan yang diterbitkan telah sesuai dengan program legislasi masing-masing kementerian/lembaga dan pemerintahan daerah

AREA PERUBAHAN

PENATAAN & PENGUATAN ORGANISASI 08.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- **Adanya penataan organisasi dengan memperhatikan desain organisasi yang sesuai**
  - Rencana Strategis
  - Penyederhanaan tingkat struktur organisasi
  - Mekanisme hubungan dan koordinasi antara Jabatan Pimpinan Tinggi dan kelompok jabatan fungsional
  - Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional.
  - Penyusunan kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi
- **Telah melakukan Evaluasi kelembagaan untuk mengukur**
  - Jenjang Organisasi
  - Duplikasi Fungsi
  - Rentang Kendali
  - Kesesuaian organisasi dengan mandat dan kinerja yang dihasilkan
  - Kemampuan struktur untuk adaptif dengan lingkungan strategis
- **Tindak lanjut atas evaluasi dengan mengajukan perubahan organisasi dan penyederhanaan birokrasi**

Aspek Reform fokus pada:

- Penyesuaian organisasi sesuai dengan proses bisnis dan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan;
- Peta proses bisnis ideal yang telah disesuaikan dengan penyederhanaan organisasi;
- Evaluasi kelembagaan yang sesuai dengan penyederhanaan organisasi.

AREA PERUBAHAN

TATA LAKSANA 09.

Aspek Pemenuhan Fokus Pada :

- Telah memiliki Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP) yang sesuai dengan tugas dan fungsi dan recana strategis organisasi
- Telah memiliki arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
- Telah memiliki kebijakan untuk pengelolaan informasi publik

Aspek Reform fokus pada:

- Penyusunan peta proses telah sesuai dengan penyederhanaan jabatan;
- Makin terintegrasinya sistem pemerintahan berbasis elektronik untuk mendorong pelayanan internal organisasi dan publik yang lebih cepat dan efisien;
- Transformasi digital pada pemerintahan telah mampu memberikan manfaat secara optimal.

Aspek Hasil Antara yang mengukur keberhasilan pada:

Kualitas Pengelolaan Arsip

diukur Nilai hasil pengawasan kearsipan dari ANRI

Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa

diukur Indeks tata kelola pengadaan barang dan jasa dari LKPP

Kualitas Pengelolaan Keuangan

diukur indeks pengelolaan keuangan dari Kementrian Keuangan

Kualitas Pengelolaan Aset

diukur Indeks Pengelolaan aset dari Kementrian Keuangan

AREA PERUBAHAN

MANAJEMEN SDM 10.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- Proses Penerimaan pegawai dilakukan dengan transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN;
- Pengembangan pegawai telah berbasis kompetensi dengan memiliki standar kompetensi, assessment pegawai dan rencana pengembangan ASN
- Telah melaksanakan promosi jabatan terbuka secara kompetitif dan obyektif
- Telah menetapkan pengukuran kinerja individu yang sesuai dengan kinerja organisasi dan dijadikan dasar untuk pengembangan karir dan atau pemberian tunjangan;
- Terdapat Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;
- Telah melaksanakan evaluasi jabatan dengan memperhatikan informasi faktor jabatan, peta jabatan, kelas jabatan, dan standar kompetisi jabatan;
- Sistem informasi kepegawaian telah disusun sesuai kebutuhan organisasi.

Aspek Reform fokus pada:

- Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil;
- Hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi telah disampaikan ke menteri/pejabat berwenang;
- Hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;
- Telah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai;
- Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru;
- Penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi;
- Pemetaan talenta pegawai telah digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan pengisian pimpinan tinggi

Aspek Hasil Antara yang mengukur keberhasilan pada:

- Merit system, diukur dengan indeks sistem merit dari KASN;
- ASN profesional diukur dengan indeks profesionalitas dari Kemenpan RB.

AREA PERUBAHAN

PENGUATAN AKUNTABILITAS 11.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- Pimpinan organisasi dan unit kerja telah terlibat secara langsung dalam penyusunan berbagai dokumen kinerja dan memahami kinerja yang dihasilkan;
- Telah terdapat pedoman akuntabilitas kinerja dan pemutakhiran data kinerja yang dilakukan secara berkala;

Aspek Reform fokus pada:

- Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;
- Pemanfaatan aplikasi akuntabilitas kinerja yang terintegrasi untuk meciptakan efektivitas dan efisiensi anggaran;
- Hasil capaian kinerja telah dijadikan dasar dalam memberikan penghargaan dan sanksi bagi organisasi;
- Peta strategis telah sesuai dengan kerangka logis kinerja dan dijadikan dasar dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

Aspek Hasil Antara yang mengukur keberhasilan pada:

- Indeks perencanaan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional.

AREA PERUBAHAN
PENGAWASAN 12.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- Telah memiliki dan melaksanakan kebijakan penanganan gratifikasi;
- Telah membangun lingkungan pengendalian dan penilaian risiko atas organisasi
- Telah memiliki dan melaksanakan kebijakan pengaduan masyarakat
- Telah memiliki dan melaksanakan kebijakan whistle-blowing system
- Telah memiliki dan melaksanakan kebijakan penanganan benturan kepentingan
- Telah melakukan pembangunan dan penilaian internal atas Zona Integritas;
- APIP didukung dengan SDM dan anggaran yang menandai serta telah berfokus pada audit berbasis risiko;

Aspek Reform fokus pada:

- Kepatuhan atas penyampaian LHKPN;
- Kepatuhan atas penyampaian LHKASN;
- Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;
- Telah terjadi penurunan pengaduan masyarakat;
- Keberhasilan pembangunan Zona Integritas;
- Penguatan peran APIP sebagai assest dan assist.

Aspek Hasil Antara yang mengukur keberhasilan pada:

- Indeks Internal Audit Capability Model (IACM);
- Maturitas SPIP, yang seluruhnya dikeluarkan BPKP

AREA PERUBAHAN
PELAYANAN PUBLIK 13.

Aspek Pemenuhan fokus pada:

- Telah memiliki standar pelayanan;
- Telah mengimplementasikan budaya pelayanan prima;
- Telah memiliki media dan unit untuk mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;
- Telah melaksanakan survey kepuasan masyarakat secara berkala;
- Telah memanfaatkan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan.

Aspek Reform fokus pada:

- Upaya dan/atau inovasi telah berhasil mendorong perbaikan pelayanan publik dan pelayanan perizinan;
- Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media dan dilakukan secara responsive dan bertanggung jawab.

Aspek Hasil Antara yang mengukur keberhasilan pada:

- Penilaian kepatuhan terhadap standar pelayanan publiK sesuai dengan UU 25/2009.

LEMBAR KERJA EVALUASI PMPRB 14.

Penilaian					Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
A.	**PENGUNGKIT**				**60.00**		
	I.	**PEMENUHAN**			**20.00**		
		1	**MANAJEMEN PERUBAHAN**		**2.00**		
			i.	**Tim Reformasi Birokrasi**	0.40		
			ii.	***Road Map* Reformasi Birokrasi**	0.40		
			iii.	**Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi**	0.80		
			iv.	**Perubahan pola pikir dan budaya kinerja**	0.40		
		2	**DEREGULASI KEBIJAKAN**		**2.00**		
			i.	**Harmonisasi**	1.00		
			ii.	**Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan**	1.00		
		3	**PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI**		**3.00**		
			i.	**Penataan Organisasi**	1.00		
			ii.	**Evaluasi Kelembagaan**	1.00		
			iii.	**Tindak Lanjut Evaluasi**	1.00		
		4	**PENATAAN TATALAKSANA**		**2.50**		
			i.	**Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP)**	0.50		
			ii.	**Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)**	1.50		
			iii.	**Keterbukaan Informasi Publik**	0.50		

Penilaian					Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
		5	**PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**		**3.00**		
			i.	**Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi**	0.20		
			ii.	**Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN**	0.40		
			iii.	**Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi**	0.20		
			iv.	**Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka**	1.20		
			v.	**Penetapan Kinerja Individu**	0.40		
			vi.	**Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai**	0.20		
			vii.	**Pelaksanaan Evaluasi Jabatan**	0.20		
			viii.	**Sistem Informasi Kepegawaian**	0.20		
		6	**PENGUATAN AKUNTABILITAS**		**2.50**		
			i.	**Keterlibatan pimpinan**	1.00		
			ii.	**Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja**	1.50		
		7	**PENGUATAN PENGAWASAN**		**2.50**		
			i.	**Gratifikasi**	0.30		
			ii.	**Penerapan SPIP**	0.30		
			iii.	**Pengaduan Masyarakat**	0.50		
			iv.	***Whistle Blowing System***	0.30		
			v.	**Penanganan Benturan Kepentingan**	0.30		
			vi.	**Pembangunan Zona Integritas**	0.50		
			vii.	**Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)**	0.30		

Penilaian						Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
		8	**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**			**2.50**		
			i.	**Standar Pelayanan**		0.40		
			ii.	**Budaya Pelayanan Prima**		0.40		
			iii.	**Pengelolaan Pengaduan**		0.60		
			iv.	**Penilaian kepuasan terhadap pelayanan**		0.70		
			v.	**Pemanfaatan Teknologi Informasi**		0.40		
	II.	**HASIL ANTARA AREA PERUBAHAN**				**10.00**		
			i.	**Kualitas Pengelolaan Arsip**		1.00		
				-	Hasil Pengawasan Kearsipan		Penilaian menggunakan Hasil Pengawasan Kearsipan (Perka ANRI Nomor 6/2019)	Indeks (0-100)
			ii.	**Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa**		1.00		
				-	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa		Penilaian menggunakan Hasil Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa yang dilakukan oleh LKPP	Indeks (0-100)
			iii.	**Kualitas Pengelolaan Keuangan**		1.00		
				-	Indeks Pengelolaan Keuangan		Penilaian menggunakan Hasil Indeks Pengelolaan Keuangan yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan	Indeks (0-100)

Penilaian						Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
			iv.	**Kualitas Pengelolaan Aset**		1.00		
				-	Indeks Pengelolaan Aset		Penilaian menggunakan Hasil Indeks Pengelolaan Aset yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan	Indeks (0-100)
			v.	**Merit *System***		1.00		
				-	Indeks Merit *System*		Penilaian menggunakan instrumen tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah (Peraturan KASN Nomor 9/2019)	Indeks (0-100)
			vi.	**ASN Profesional**		1.00		
				-	Indeks Profesionalitas ASN		Penilaian menggunakan instrumen tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (Peraturan BKN Nomor 8/2019)	Indeks (0-100)
			vii.	**Kualitas Perencanaan**		1.00		
				-	Indeks Perencanaan		Penilaian menggunakan Indeks Perencaan yang dilakukan oleh Bappenas	Indeks (0-100)
			viii.	**Maturitas SPIP**		1.00		
				-	Maturitas SPIP		Penilaian menggunakan instrumen tentang Pedoman Penilaian dan Strategi	Skor (Skala 5)

Penilaian						Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
							Peningkatan Maturitas SPIP (Perka BPKP Nomor 4/2016)	
			ix.	**Kapabilitas APIP**		1.00		
				-	Indeks Internal Audit Capability Model (IACM)		Penilaian menggunakan instrumen tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP (Perka BPKP Nomor 16/2015)	Skor (Skala 5)
			x.	**Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik**		1.00		
				-	Penilaian Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik Sesuai Undang-undang 25 Tahun 2009		Penilaian merupakan hasil survei kepatuhan K/L/D terhadap standar pelayanan publik sesuai UU 25/2009 dengan membagi tiga tingkatan kepatuhan (tinggi, sedang, rendah). Dilaksanakan berdasarkan Peraturan Ombudsman Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Penilaian Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik	Indeks (0-100)
	III.	**REFORM (30)**				**30.00**		
		1	**MANAJEMEN PERUBAHAN**			**3.00**		
			i.	**Komitmen dalam Perubahan**		1.50		
			ii.	**Komitmen Pimpinan**		1.00		

Penilaian					Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
			iii.	Membangun Budaya Kerja	0.50		
		2	DEREGULASI KEBIJAKAN		3.00		
			i.	Peran Kebijakan	2.00		
			ii.	Penyelesaian Kebijakan	1.00		
		3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI		4.50		
			i.	Organisasi Berbasis Kinerja	1.50		
			ii.	Penyederhanaan Organisasi	1.50		
			iii.	Hasil Evaluasi Kelembagaan	1.50		
		4	PENATAAN TATALAKSANA		3.75		
			i.	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan	0.50		
			ii.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi	1.25		
			iii.	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat	2.00		
		5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR		4.50		
			i.	Kinerja Individu	1.00		
			ii.	Evaluasi Jabatan	0.50		
			iii.	*Assessment* Pegawai	0.50		
			iv.	Pelanggaran Disiplin Pegawai	0.50		
			v.	Kebutuhan Pegawai	0.50		
			vi.	Penyetaraan Jabatan	0.50		
			vii.	Manajemen Talenta	1.00		
		6	PENGUATAN AKUNTABILITAS		3.75		
			i.	Efektifitas dan Efisiensi Anggaran	1.00		

Penilaian					Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
			ii.	**Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas Kinerja**	1.00		
			iii.	**Pemberian *Reward and Punishment***	1.00		
			iv.	**Kerangka Logis Kinerja**	0.75		
		7	**PENGUATAN PENGAWASAN**		**3.75**		
			i.	**Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)**	0.75		
			ii.	**Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)**	0.60		
			iii.	**Mekanisme Pengendalian Aktivitas Utama (SPIP)**	0.60		
			iv.	**Penanganan Pengaduan Masyarakat**	0.60		
			v.	**Pembangunan Zona Integritas (ZI)**	0.60		
			vi.	**Peran APIP**	0.60		
		8	**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**		**3.75**		
			i.	**Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik**	2.50		
			ii.	**Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi**	1.25		
B.	**HASIL**				**40.00**		
		1	**AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN**		**10.00**		
			i.	**Opini BPK**	3.00	Diisi dengan Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP/WTP-DPP/WDP/TMP/TW/ Tidak Ada Laporan
			ii.	**Nilai SAKIP**	7.00	Diisi dengan nilai hasil evaluasi implementasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Skor (0-100)

Penilaian					Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban
						oleh Kementerian PANRB	
		2	**KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**		**10.00**		
			-	**Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)**	10.00	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan	Skala (0-4)
		3	**PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN**		**10.00**		
			-	**Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)**	10.00	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Anti Korupsi	Skala (0-4)
		4	**KINERJA ORGANISASI**		**10.00**		
			i.	**Capaian Kinerja**	5.00		%
			ii.	**Kinerja Lainnya**	2.00	a. Memiliki penghargaan internasional yg terkait dengan Reformasi Birokrasi b. Memiliki penghargaan nasional yg terkait dengan Reformasi Birokrasi c. Belum memiliki penghargaan yg terkait dengan Reformasi Birokrasi	A/B/C
			iii.	**Survei Internal Organisasi**	3.00	Diisi dengan nilai hasil Survei Internal Kapasitas Organisasi dan Integritas Jabatan	Skala (0-5)

KODE ETIK ASN SEKRETARIAT JENDERAL MPR RI

(PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MPR RI NOMOR 1 TAHUN 2017)

MENJUNJUNG TINGGI NILAI-NILAI DASAR :

BERSIH — Bebas dari perilaku koruptif, kolutif, dan nepotisme dalam menjalankan tugas

EFEKTIF — Melaksanakan tugas dengan tepat waktu

RESPONSIBLE — Bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan dan perkataan yang diucapkan

SIGAP — Melaksanakan tugas dengan tanggap dan cepat

INTEGRITAS — Komitmen, ketaatan dan konsistensi terhadap prinsip-prinsip etika dan moral

HORMAT — Saling menghargai kepada atasan dan rekan kerja

SIKAP PERBUATAN
TULISAN
UCAPAN PERILAKU

SETJEN MPR RI
BIROHUKMAS

NILAI NILAI ORGANISASI

H UMANIS

A KUNTABEL

R ESPONSIF

M ELAYANI

O BYEKTIF

N ETRAL
(TIDAK BERPIHAK)

I NTEGRITAS

Keputusan Sekretaris Jenderal
Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia
Nomor 163 Tahun 2018

AYO !
SUKSESKAN
REFORMASI BIROKRASI

UNTUK
SETJEN MPR
YANG LEBIH
BAIK !!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

SETJEN MPR RI

SUKSESKAN!!!

Sekretariat Jenderal MPR RI

Bagian Organisasi dan Tata Laksana,
Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum

2021