RENCANA AKSI AREA MANAJEMEN PERUBAHAN TAHUN 2020 - 2024

NC	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)			TA	HUN PELA	KSANAAN		
							2020		202	1	20:	2023	2024
1		3	4	5	6	7	8	TW.I	TW.II	TW.III TV	V.IV 10	11	12
	kerja memiliki	Konsistensi pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan	Terbentuknya Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi unit kerja;	Penguatan Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi	Penyusunan TIM RB, Tim Pelaksana, Tim Manajemen Perubahan.	SK. Tim Reformasi Birokasi Pusat dan Unit Eselon I Kementerian Pertanian							
	sebagai jabaran dari rencana aksi level instansi	reformasi birokrasi	Road Map Reformasi Birokrasi Penetapan Road Map Reformasi Birokrasi/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Unit Kerja yang mencakup 8 Area Perubahan terintegrasi	Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi/Rencana Kerja/Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Unit Kerja yang mencakup 8 Area Perubahan terintegrasi	Identifikasi Program Reformasi Birorkasi Nasional, Identifikasi Perbaikan Hasil PMRPB, Rancangan Road Map 2020- 2024. dan Penetapan Rencana Aksi	Road Map Reformasi Birokrasi Dan Penetapan Rencana Aksi Pusat dan Unit Eselon I Kementerian Pertanian.							
			3. Penetapan Quick Wins Program dan Unit Kerja	Identifikasi Porgram Quick Wins Program dan Unit Kerja	Penilaian dan evaluasi Quick Wins	Meningkatnya Prosentase jumlah Penetapan Quick Wins Kementerian Pertanian.							
			Pelaksanaan tugas Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi Birokrasi sudah sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi reformasi Birokrasi sudah sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi sudah sesuai rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi	Meningkatkan koordinasi Tim Reformasi Birokrasi	a) Melakukan sosialisasi/internalisasi Road Map/Rencana Kerja dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi unit kerja kepada anggota TIm b) Melakukan sosialisasi reformasi birokrasi melalui media komunikasi secara reguler (yang sedang dan akan dilakukan);	Penerapan RB Unit Eselon I dan UPT, Media Komunikasi, 1. Buku Saku, Baliho, Web RB. Rapat Pimpinan. DII.							
			5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana aksi dan tindak lanjut hasil evaluasi telah ditindaklanjuti Tim Reformasi Birokrasi.	Pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dengan rencana kerja Tim Reformasi Birokrasi	Monitoring dan evaluasi oleh Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung Jawab Reformasi Birokrasi Kementan Tahun 2020-2024 Pelaksanaan tindak lanjut perbaikan hasil evaluasi	Bahan dan data Isian LKE dan data Perkembangan Perubahan reformasi birokrasi							
2	Membangun Maind Set dan culture set Budaya Kerja belum terimplementasi	Peningkatan pola pikir dan budaya kerja dalam merespon perkembangan jaman	Pemahaman reformasi birokrasi yang tersebar ke seluruh pegawai Kementerian Pertanian Perubahan pola pikir terhadap perubahan lingkungan strategis Peningkatan budaya kerja di tingkat pusat dan unit kerja	1).Evaluasi Pemahaman Perubahan RB 2). Membangun Perubahan yang efektif 3). Membangun Budaya Kerja Organisasi	Survei Evaluasi Pemahaman RB 2). Melaksanakan kegiatan forum diskusi, rapat kerja/seminar peningkatan pola pikir. Menyusun program budaya kerja dan penerapan nilai2 Organisasi dalam tugas sehari - hari.	Prosentase Jumlah Pegawai Terhadap Pemahaman RB 2). Meningkatkan Profesionalisme pelayanan prima 3). Indek Budaya kerja.							
			Pemahaman pimpinan terhadap Program Road Map/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi	Internalisasi pemahaman terhadap Road Map/Rencana Kerja Reformasi Birokrasi	Riviu agenda Reformasi Birokrasi Kementan tahun 2020 - 2024 dalam agenda rapat pimpinan dan rapat unit kerja organisasi	Jumlah Pertemuan Rapat kerja dalam 1 Tahun. Indek Survei Evaluasi RB							
			Tersusunnya Rencana Kerja Reformasi Birokrasi yang selaras dengan Road Map Reformasi Birokrasi	Kolaborasi renana kerja sesuai agenda nasional	Temu Koordinasi Kesepakatan penetapan rencana kerja reformasi birokrasi	Mekanisme rencana kerja yang efektip dan antara Tim Work meningkatnya kinerja							
3	Agen perubahan belum maksimal menginformasika n terkait area perubahan Reformasi	Membangun Agen perubahan seseuai dengan rencana aksi perubahan dan Manajemen	Terdapat upaya untuk menggerakkan organisasi/unit kerja dalam melakukan perubahan melalui pembentukan <i>agent of change</i> ataupun role model;	Penguatan agen perubahan yang bertugas mempromosikan perubahan di lingkungan unit kerja juga diharapkan membangun social control	Tersusunya Rencana Aksi Agen Perubahan dan Rekomendasi hasil Pelaksanaan Agen Perubahan	Rencana Aksi Agen Perubahan, 1 Agen 1 rencana aski perubahan reformasi birokrasi.							
	Birokrasi.	-	2. Manajemen Perubahan Refom	Implementasi Manajemen Perubahan	Identifikasi Kebijakan perubahan 8 area reformasi birokrasi	Pedoman Staregi Manajemen Perubahan Kebijakan Perubahan Masa Depan							
			3 Komitmen keterlibatan pimpinan tertinggi/pimpinan unit kerja secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;	Komitmen khusus terhadap prestasi unit kerja dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Evaluasi dan Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit eselon I dan UPT Teknis. Kementaan.	Kebijakan Penetapan Unit Kerja yang berprestasi dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.							
4	Evaluasi dan pemantauan, Assesor belum	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi	a) PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik;	Pemantauan LKE, Kementerian Pertanian dan LKE Unit Eselon I, Koordinasi	a) Melaksanakan PMPRB dengan memberikan masukan perbaikan dan solusinya.	Dokumen masukan dan perbaikan serta tindak lanjut Tim Work Asessor Evaluasi							
	memberikan masukan dan	Birokrasi	b) Aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit kerja;	dan Sinkronisasi Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi,	b) Komunikasi dan koordinasi PMPRB secara simultan.	PMPRB Kementan dan Unit Eselon I							

solusi dalam meningkatkan RB.	d) Pelaksanaan PMPRB dilakukan oleh Asesor sesuai dengan ketentuan yang berlaku;	Laporan Kemajuan Reformasi Birokrasi.	d) Melaksanakan Evaluasi PMPRB sesuai petunjuk pelaksanaan.				
	e) Koordinator asesor PMPRB melakukan reviu terhadap kertas kerja asesor sebelum menyusun kertas kerja instansi		e) Melaksanakan Riviu hasil pelaksanan RB dan rekomendasi perbaikan.				
	f) Para asesor mencapai konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai PMPRB		f) Melaksanakan Kesepakatan dan Konsesus Penetapan PMPRB				
	g) Rencana aksi tindak lanjut (RATL) telah dikomunikasikan dan dilaksanakan;		g) Melaksanakan Koordinasi intensip rencana PMPRB				
	 h) Penanggungjawab reformasi birokrasi internal unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja; 		h) Penetapan hasil PMPRB an Riviu Evaluasi.				

RENCANA AKSI AREA DEREGULASI PERATURAN TAHUN 2020 - 2024

										TAHU	JN PELA	AKSANAAN			
NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)	2020			2021			2022	2023	2024
1	2 Deregulasi	3	4	5	6	7	8	TW.I	TW.II	TW	'.III	TW.IV	10	11	12
В	Kebijakan														
1.	perundangan yang	Meningkatnya harmonisasi peraturan perundang- undangan dengan instansi lain secara Nasional.	Harmonisasi Peraturan Dengan Instansi Luar Kemeterian Pertanian.	Penguatan Peraturan Perundang-undangan	Melaksanakan Harmonisasi Peraturan Perundang Undangan terkait dengan instansi di Luar Kementerian Pertanian	Meningkatnya Harmonisasi dari Kemenkumham dan Kartu Kendali yang ditandatangani instansi terkait									
	Evaluasi Peraturan Perundang-undangan yang tidak harmonis belum menyeluruh di evaluasi.		Revisi peraturan perundang- undangan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat;	Harmonisasi Peraturan Perundang Undangan	Penyusunan Peta Jumlah yang telah dilakukan Harmonisasi	Meningkatnya Tata Kelola peraturan perundang undangan.									
2	Melaksanakan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang menghambat manajemen organisasi, belum secara	Deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang menghambat pelayanan kepada masyarakat, terutama berkaitan dengan	Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidakharmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat di Pelayanan Publik	Deregulasi Pelayanan Publik	Penyempurnaan peraturan perundang- undangan yang tidak relevan/disharmonisa si Pelayanan Publik	Perubahan atau Pencabutan beberapa Peraturan Menteri Pertanian terkait Pelayanan Publik									
	menyeluruh dideregulasi.	investasi, perizinan dan kemudahan berusaha di bidang pertanian.	Telah dilakukan revisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron/ bersifat menghambat. Pelayanan Publik	Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di Kementerian Pertanian	Penyusunan Peta Jumlah yang telah dilakukan Deregulasi Pelayanan Publik	Surat Keputusan Revisi Peraturan Perundang Undangan Pelayana Publik									
3	Penyempurnaan Peraturan Perundang- undangan yang tidak relevan, tumpang tindih belum optimal diidentifikasi, direvisi	Meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan di bidang pertanian.	Kebijakan yang diterbitkan memiliki peta keterkaitan dengan kebijakan lainnya;	Penguatan Efektivitas Perundangan Bidang Teknis Pertanian	Deregulasi Pemangkasan Peraturan yang menghambat Teknis Pertanian	Peraturan Menteri Pertanian tentang Perubahan atau Pencabutan beberapa Peraturan Menteri Pertanian terdahulu yang									
	secara menyeluruh.		Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama;	Efisiensi dan Efektivitgas Pelayanan Publik	jaringan tata peraturan perundang undangan pelayanan.										
		Melaksanakan sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.	Peningkatan Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan	Penyusunan peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/policy paper, dan Paraf Koordinasi;	Penyusunan peraturan Perundang- Undangan terkait Akademis, Naska/Pilicy paper dan Paraf Koodinasi	Meningkatnya program Akademis Naskah/Policy Paper dan lain lain.									
			Monitoring dan evaluasi pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang- undangan.	Membangun sistem pelaporan yang baik	Pendendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang Undangan	Meningkatnya kebijakan Pengendalian Peraturan Perundang Undangan									

RENCANA AKSI AREA PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI TAHUN 2020 - 2024

N	D PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)				TAHU	JN PELAKS	ANAAN			
		07107110111		T NOOTO IIII		11227.11411 (0011 01)	2020			20:	121		2022 2	2023	2024
Ε.	2	3	4	5	6	7	8	TW.I	TW.	20.	T VV.II	1111.1		11	
	Penataan dan			·	,	· ·			- "			V			
	Penguatan Percepatan perubahan organisasi terhadap	Penataan organisasi Kementerian Pertanian.	Desain organisasi sesuai dengan rencana strategis;	Organisasi Berbasis Kinerja	Merampingkan Organisasi yang Ramping dan sesuai renstra.	Menyusun Struktur organisasi Sesuai dengan kinerja masing2 Line organisasi									
			Penyederhanaan struktur organisasi;		Penyusunan Struktur Organisasi	Penetapan Struktur Organisasi									
			3. Transformasi Jabatan Strultural	Transformasi jabatan struktural (Eselon III dan Eselon IV)l ke dalam Jabatan Fungsional	Inventarisis Jabatan Struktural Eselon III dan IV	Perubahan Jabatan Struktural Ke Fungsional									
			4. Tersusunnya kelompok jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi unit organisasi.	Mekanisme Jabatan Fungsional dan Manajerial	Menyusun Mekanisme kerja Jabatan Fungsional teknis dan manajerial	Penetapan Mekanisme Kerja									
2	Menerapkan performance based organization	Evaluasi Kelembagaan	Evaluasi kelembagaan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;	Evaluasi Kelembagaan baik di tingkat Pusat maupun tingkat Eselon I	1. Melaksanakan Evaluasi Kelembagaan	Evaluasi kelembagaan berdasarkan basis kinerja.									
	dengan melakukan Evaluasi		Evaluasi kelembagaan yang mengukur jenjang organisasi; Evaluasi kelembagaan yang menganalisis		Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang mengukur jenjang organisasi; Evaluasi kelembagaan yang menganalisis										
	terhadap struktur organisasi yang		duplikasi fungsi; 4. Evaluasi kelembagaan yang menganalisis satuan organisasi berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;		duplikasi fungsi; 4.Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis satuan organisasi berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu	_									
	didasarkan pada kinerja yang akan dicapai.		5. Evaluasi kelembagaan yang menganalisis adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari satu atasan;		5. Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari satu atasan;										
			Evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;		Melaksanakan Evaluasi kesesuaian tugas dan fungsi dengan sasaran kinerja unit organisasi di atasnya;										
			Evaluasi kelembagaan yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;		7. Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya;										
			Evaluasi kelembagaan yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;		Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan;										
			Evaluasi kelembagaan yang menganalisis atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan Kementerian Pertanian;		Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat/kewenangan										
			Evaluasi kelembagaan yang menganalisis tumpang tindih fungsi dengan instansi lain;		10. Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis tumpang tindih fungsi dengan instansi lain:										
			11. Evaluasi kelembagaan yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap lingkungan strategis.		Melaksanakan Evaluasi kelembagaan yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap										

RENCANA AKSI AREA PENATAAN TATA LAKSANA TAHUN 2020 - 2024

NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)					TAHUI	N PELAKS	ANAAN	ı		
NO	FERMASALARIAN	SASARAN	INDICATOR SASARAN	PROGRAM	REGIATAN	RELUARAN (OUTFUT)	2020			202				2022	2023	2024
1		3	4	5	6	7	8	TW.I	TV	/.II	TW.III	TW.I	V	10	11	12
D	Penataan Tata Laksana															
1.	perbaiki, namun dalam pelaksanaannya belum diterapkan sepenuhnya dan mengambarkan kolaborasi dan	Efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur sesuai dengan rencana strategis Kementerian Pertanian.	Peta proses bisnis sesuai dengan dokumen rencana strategis dan rencana kerja organisasi;	A. Penguatan Proses Bisnis Kementan 2020 - 2024	1.Evaluasi Penyempurnaan Peta Proses Bisnis Kementerian Pertanian 2020 - 2024	Penyempurnaan Peta Proses Bisnis Induk Kementan 2020 - 2024										
			Peta proses bisnis sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan Kinerja Organisasi secara berjenjang;		2. Penetapan proses bisnis Kementerian Pertanian 2020-2024	Peta Proses Bisnis Induk Kementan 2020 - 2025										
			3. Peta lintas fungsi (peta level n) sesuai dengan peta proses bisnis;		Restrukturisasi peta sub proses dan peta lintas fungsi	Penyesuaian peta sub proses dan lintas fungsi										
			4. Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan peta lintas fungsi (peta level n);		4. Penetapan Peta Proses Bisnis dan Penjabaranny	Kepmentan Peta Proses Bisnis Kementan 2020 - 2024										
			5. SOP telah diterapkan;		5. Telaah matrik sandingan peta proses bisnis dengan IKU dan Kegiatan lingkup Kementan	Matrik sandingan peta proses bisnis dengan IKU dan Kegiatan lingkup Kementan										
			6. Peta proses bisnis dan SOP telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi:		Monev penerapan Peta Proses Bisnis Kementerian Pertanian											
			7. Evaluasi peta proses bisnis sesuai dengan efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai tujuan organisasi.		Telaah matrik integrasi peta lintas fungsi dengan SOP Makro	Matrik integrasi SOP Makro dengan Peta Lintas Fungsi										
			or garrieds.		2. Telaah matrik sandingan SOP Makro dan Mikro dengan unit kerja lingkup Kementan	Matrik sandingan SOP Makro dan Mikro dengan unker lingkup Kementan										
					3. Restrukturisasi SOP Makro dan Mikro lingkup Kementan 4. Penetapan SOP di	Penyesuaian SOP Makro dan Mikro lingkup Kementan Permentan ttg SOP										
					lingkungan Kementerian Pertanian											

										TAHU	N PELA	AKSAI	NAAN		
NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)	2020		202	1			2022	2023	2024
					5. Penetapan SOP pada masing2 unit kerja lingkup Kementan	SK Kepala Satker ttg SOP yang berlaku pada masing2 unit kerja									
					6. Monev penerapan SOP Mikro lingkup Kementan	Laporan monev penerapan SOP Mikro									
2.	Impelementasi perkembangan <i>e-</i> <i>Goverment</i> belum terintegrasi.	Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan.	Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik;		Implementasi Integrasi sistem aplikasi dan basis data	Skema dan Daftar Aplikasi yang terintegrasi: - Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik; - Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik; - Layanan Perencanaan,									
			Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik.		Pengawalan sistem terintegrasi	Laporan pengawalan sistem terintegrasi									
3.	Rencana Induk Sistem Pemerintahan Berbasis	Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi	Arsitektur SPBE terintegrasi;	Tim Koordinasi SPBE Kementerian Pertanian melaksanakan tugas dan program kerjanya;	Penyusunan Rencana Pengembangan e- Government (Rencana Induk TIK/SPBE)	Dokumen Rencana Induk 2020-2024									
	Elektronik		Peta Rencana SPBE terintegrasi;		Reinventarisasi dan Klusterisasi aplikasi sistem informasi	Daftar Inventarisasi dan Klusterisasi Aplikasi Sistem Informasi									
			3. Impelementasi SPBE telah terintegrasi.						Ц						
			Manajemen Layanan SPBE Kementerian Pertanian	Meningkatkan Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik Meningkatkan Layanan Kearsipan Berbasis Elektronik Meningkatkan Layanan Perencanaan, Penganggaran, dan Kinerja Berbasis Elektronik Meningkatkan Layanan Layanan Publik Berbasis Elektronik	Pengawalan sistem terintegrasi	Laporan pengawalan sistem terintegrasi									
4.		Meningkatnya keterbukaan informasi publik.	Permentan tentang Keterbukaan Informasi Publik di Lingkungan Kementerian Pertanian;	A. Pengelolaan dan Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Kementerian Pertanian	Penyusunan Daftar Informasi Publik	Daftar Informasi Publik di PPID Utama dan PPID Pelaksana Unit Kerja/ Unit Pelaksana Teknis									
			Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan		Pengelolaan dan Pelayanan Informasi	Pelaksanaan Pengelolaan dan									
5.		Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip, pengadaan barang dan jasa, keuangan, dan aset Kementerian	Meningkatnya Nilai hasil pengawasan kearsipan dari ANRI ;	Peningkatan kualitas pengelolaan arsip, pengadaan barang dan jasa, keuangan, dan aset Kementerian Pertanian	Arsip terkelola dengan baik	Indek Tata Arsip									
			2. Meningkatnya Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP;		Barang dan Jasa Terkelola dengan Cepat	Indek Tata Kelola Barang dan Jasa									
			4. Meningkatnya Indeks Pengelolaan Aset dari Kementerian Keuangan;		Aset dan Pengelolaan Keuangan Transparan	Indek Aset dan Keuangan									

									TAHUN PELAKSAN	AAN		
ľ	10	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)	2020	2021	2022	2023	2024
				5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan peningkatan kualitas pengelolaan arsip, pengadaan barang dan jasa, keuangan, dan aset Kementerian Pertanian.			Kebijakan sara dan pendapat membangun tata kelola					

RENCANA AKSI AREA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR TAHUN 2020 - 2024

NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)				TAHUN P	ELAKSA	NAAN		
						(,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	2020		20	21		2022	2023	2024
1	2	3	3	5	6	7	8	TW.I	TW.II	TW.III	TW.	.IV 10	11	12
E	SDM APARATUR													
1	Perencanaan kebutuhan pegawai per tahun agar lebih dikaitkan dengan rencana kinerja per tahun sehingga kemungkinan terjadinya bias dalam perencanaan kebutuhan pegawai	Meningkatnya Pengelolaan SDM Aparatur Kementerian Pertanian.	Perhitungan Kebutuhan Pegawai berbasis Jabatan sesuai analisis jabatan dan beban kerja Organisasi	Tatakelola Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Riviu Rencana redistribusi pegawai.berbasis kinerja dan Jabatan Riviu Perhitungan kebutuhan pegawai bebasis kinerja dan jabatan Riviu Proyeksi kebutuhan Pegawai 5 tahun telah disusun dan diformalkan; Riviu Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan; Riviu Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja; Riviu Analisis jabatan dan analisis beban kerja berbasis kinerja dan jabatan	Kebutuhan Formasi ASN Kementan dan Unit Eselon I								
2	Meningkatkan CAT	Manajemen SDM Efektif dan Efisien	Manajemen ASN Transparan, kompetitif dan berbasis E- Government	Tatakelola SDM Aparatur Kementan	1. Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat; 2. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (daring); 3. Persyaratan jelas, tidak diskriminatif; 4. Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN; 5. Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka. 6. Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan; 7. Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah 8. Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan obyektif;	Rekruitmen CPNS Berbasis Kinerja dan CAT on line								

NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)		TAI	HUN PELAH	KSANAAN			
							2020	2021			2022	2023	2024
					Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independent;								
					10. Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka.								
3	Membangun Disiplin dan Kode Etik	Meningkatknya disiplin SDM Aparatur di	Penguatan Disiplin Pegawai Yang Obyektif	Tatakelola Reward and Funisment	Disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan;	Evaluasi Kode Etik dan Disiplin							
		Kementerian Pertanian.			2. Monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilakui;	Pegawai.							
					3. Pemberian sanksi dan imbalan (reward) Pegawai.								
4	Belum dirintis pembentukkan kelompok pegawai	Pola Karir Bebasis Merid Sistem	Pola Karir ASN Kementan tranparansi dan	Tatakelola Pengembangan Pegawai	Tersedianya Standar kompetensi seluruh jabatan;	Membangun Aflikasi Kelompok							
	potensial yang nanti	Sistem	terintegrasi	Pegawai	2. A <i>sessment</i> seluruh pegawai;	Pegawai							
	dapat dimanfaatkan untuk kader pimpinan ke depan yang didasarkan pada:Hasil				3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan	potensial, berdasarkan pendidikan, masa kerja,							
	kinerja; kompetensi; dan integritas				pengembangan 4. Monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala.	usia, ringkasan jejak jabatan, kediklatan, seminar dan lain-la							
					5. Pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan:	iaiii-ia							
					6. Penerapan Manajemen Talenta dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.								
6	Penerapan penilaian kinerja Individu Pegawai yang terkait	Peningkatan Profesionalisme ASN	Membangun Sistem penetapan kinerja.	E. Government berbasis Komputer (E-	Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja;	Sistem Penilaian Kinerja Bebasis Kinera dan TIK							
	dengan kinerja organisasi belum optimal di implementasikan.			personal)	2. Penerapan Penetapan kinerja individu;	Mileia uaii TIK							
	Manajemen kinerja individu masih belum dapat memberikan informasi yang akurat mengenai profil kinerja pegawai yang riil				Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;								

NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)				TAHU	N PELAI	KSANA	AN		
		5.10			1	11.220/110 111 (0011 01)	2020		20	21			2022	2023	2024
	karena:1. Perjanjian kinerja individu sebagian kecil masih berupa uraian tugas; 2. Pimpinan unit kerja				Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya;										
	seluruh unit agar lebih efektif memberikan umpan balik atas				5. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik;										
	kinerja pegawai baik berupa kelebihan maupun kekurangan yang berpengaruh				 Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu; 										
	kepada kinerja.				7. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian penghargaan dan sanksi lainnya.										
					8. Meriviu Evaluasi Jabatan berdasarkan faktor faktor Jabatan	Penetapan Kelas dan Jabatan									
8	Membangun Data SIMASN	Sistem Informasi Pegawai	Pengembangan Sistem Informasi Pegawai	Sistem Informasi ASN berbasis Big	Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan;	Data SIMASN									
		Terintegrasi	3.	Data	Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan;										
					3. Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM;										
					Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai.										

RENCANA AKSI AKUNTABILITAS TAHUN 2020 - 2024

		ILLIVO	INA AICOT E	<u> </u>	\\DILI		1014	202	. •			<u>.U</u>						
NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)					_	PELAK	SANAA	N				
						, ,	2020	TIAL		202		T)**		TIA/ "	20		2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	TW.I		TW.	.!!	TW.	III	TW.I	V 1	0	11	12
	Penguatan Akuntabilitas		1 Disciplina (cinci	Maniania														
1	Kementerian telah memiliki SAKIP dan penerapan SAKIP belum sepenuhnya Menggambarkan efektivitas	Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja.	Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra;	Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas	Melaksanakan perencanaan	Identifikasi Penetapan Kinerja												
	pengelolaan kinerja yang akan dihasilkan terutama terkait dengan definisi kinerja,		Pimpinan/pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja;		Melaksananan Riviu	Penetapan Kinerja												
	perumusan sasaran strategis, kualitas indikor kinerjaan kualitas pelaksanaan,		Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala;		Melaksanakan Monitoring	Perkembangan capaian												
	pemantauan dan evaluasi kinerja.		Pimpinan/pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah;		Melaksanakan Evaluasi Capaian Jangka Menengah	Capaian Jangka Menengah												
			5. Pimpinan/pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan setiap tahun.		Melaksanakan Sistem Pelaporan	Penetapan Perjanjian Kinerja												
			Pimpinan/pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.		Melaksanakan evaluasi capaian kinerja Seara Berkala	Capaian Secara Berkala												
2		Meningkatnya kemampuan dalam mengelola kinerja	Peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;	Meningkatkan Profesionalisme pengelola data		Rasio Peningkatan SDM												
		organisasi.	Penetapan Pedoman akuntabilitas kinerja;	kinerja	Penyusunan bahan dan data kinerja	Penatepan Pedoman												
			Pemutakhiran data kinerja melalui Aflikasi secara berkala;			Data Kinerja												
3	Cascading kinerja dari level eselon I sampai dengan unit organisasi paling bawah belum sepenuhnya sesuai dengan proses bisnis dalam mewujudkan kinerja instansi dan belum disusun berdasarkan keterkaitan hasil proses.	Meningkatnya kemampuan dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.	Peta strategis telah mengacu kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi	Penyusunan cascading ukuran kinerja pegawai	Evaluasi Dokumen Renja, PK	Strategi kinerja capaian organisasi												
4	Mekanisme pemantauan dan pengukuran capaian kinerja instansi dan unit kerja sudah dilaksanakan namun belum	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan	Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien;	Pengukuran Kinerja Organisasi berbasis kinerja	Melakukan Kegiatan Anggaran Berbasis Kinerja	Efisiensi Anggaran												
	sepenuhnya efektif memberikan perbaikan kinerja yang diperlukan	anggaran Kementerian Pertanian.	Perhitungan jumlah program/kegiatan yang ada;		Melakukan Program Berbasis Kinerja	Ketepataam Program												
			Perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama	Be M ki M Pe sa M Di	Melakukan capaian kinerja utama	Prosentase capaian												
			Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;		Melakukan Penyusuan Peta sararan capaian	Prosentasi Capaian												
			 Persentase Anggaran yang berhasil direfocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 		Melaksanakan Direfosussing	Derefosussing												
			6. Pemanfaatan aplikasi akuntabilitas kinerja.		Evaluasi Aflikasi Kinerja	Integrasi Aflikasi												

NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	KELUARAN (OUTPUT)		T/	HUN PE	AKSANA	١N			
NO	PERMAJALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	REGIATAN	KELUAKAN (OUTPUT)	2020	2)21			2022	2023	2024
	Jasa belum mengembangkan aflikasi Tatakelola.	Meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan professional	Membangun Sistem Pengadaan Barang dan Jasa	Meningkatkan Tata Kelola Barang dan Jasa	Riviu pengelolaan Barang dan Jasa	Pengembangan Aflikasi Barang dan jasa								
6		Pemberian <i>reward</i> dan punisment bagi organisasi.	Pemberian <i>reward dan</i> <i>punisment</i> bagi organisasi dengan mempertimbangkan hasil capaian/monitoring Perjanjian Kineria	Identifikasi capaian kinerja	Melaksanakan Riviu capaian kinerja	Penilaian Reward dan Punisment								

RENCANA AKSI AREA PENGUATAN PENGAWASAN TAHUN 2020 - 2024

				KELUARAN TAHUN PELA								SANAA	N		
N	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	(OUTPUT)	2020		2	2021			2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	TW.I	TW.II	TW	/.III	TW.IV	10	11	12
G	Area Penguatan Peng	awasan													
1	Pengendalian Internal sudah dilaksanakan namun belum seluruh unit kerja menerapkan	Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan	tentang SPIP telah ditetapkan;	Pembangunan Pengelolaan SPIP Dilingkungan Kementerian Pertanian	Riviu Perubahan peraturan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	Penetapan SPIP									
	secara efektif.		telah dibangun; 3. Lingkungan pengendalian telah diidentifikasi; 4. Penilaian risiko atas organisasi/unit kerja telah dilakukan;	Memperkuat Pengendalian Internal dan unit kerja eselon I mencapai kinerja yang telah ditetapkan manpu mengantisipasi Resikio	Riviu Pelaksanaan penyelenggaraan sistem pengendalian intren unit eselon I Kementerian Pertanian.	Indek Peningkatan Maturitas SPI Eselon I Kementan.									
			dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait; 7. Pemantauan pengendalian intern telah dilakukan; 8. Unit kerja telah melakukan evaluasi atas Penerapan SPI. 9. Kebijakan pengaduan masyarakat telah ditetapkan;												
			10. Penanganan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan; 11. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklaniuti: 12. Evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah dilakukan;												
			13. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti;. 14. Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan; 15. APIP didukung dengan SDM yang memadai secara kualitas dan kuantitas;												

Ī						KELUARAN		TAHUN P	ELAKSANA	AN	N .		
	NO PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	(OUTPUT)	2020	2021		2022	2023	2024	
			16. APIP didukung dengan anggaran yang memadai; 17. APIP berfokus pada client dan audit berbasis risiko;										
	2 Strategi unit/instansi dalam meningkatkan integritas dan pelayanan unit/organisasi belum seluruhnya tersampaikan dengan baik kepada stakeholder. Hal		1. Penanganan Benturan Kepentingan telah dilakukan; 2. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan; 3. Evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah dilakukan. 4. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah Kepentingan telah ditindaklanjuti.	Indektifikasi Benturan Kepentingan	Riviu Pemantauan Benturan Kepentingan dan Perkuatan Sub UPG eselon I dan UPT	Penetapan Sub UPG Eselon I dan UPT							
	3 ini berdampak pada sebagian survei eksternal unit kerja belum memberikan hasi yang baik;	Meningkatnya sistem integritas di Kementerian Pertanian dalam upaya pencegahan KKN.	 Permentan penanganan gratifikasi telah ditetapkan; Public campaign telah ditetapkan; Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan; Evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi telah dilakukan; Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi telah ditindaklaniuti. Whistle Blowing System telah disosialisasikan; Whistle Blowing System telah diimplementasikan; Whistle Blowing System telah diimplementasikan; Whistle Blowing System telah dievaluasi; Hasil evaluasi atas Whistle Blowing System telah dievaluasi; Hasil evaluasi atas Whistle Blowing System telah dievaluasi; 	Meningkatkan pelaksanaan Whistle Blowing System dan Grartifikasi	Riviu pelaksanaan Whistle Blowing System dan penanganan Laporan Gratifikasi	Rekomendas i Wistle Blowing System dan Gratifikasi							
	4 Predikat WBK/WWBBM belum serluruh Unit Kerja memperoleh WBK/WBBM.		 Pencanangan zona integritas; Penetapan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas; Pembangunan zona integritas; Evaluasi atas zona integritas yang telah ditentukan; 	Pencegahan dan Penguatan Program KKN	Pemetaan Unit Kerja Untuk Zona Integritas, Jumlah Unit Yang Membangun WBK dan WBBM	Peningkatan Jumlah WBK dan WBBM							

					KELUARAN	TAHUN PELAKSANAAN									
O PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	(OUTPUT)	2020	2021			2022	2023	2024			
		5. Telah terdapat unit kerja yang ditetapkan sebagai "WBK/WBBM".													
5 Penguatan LHKPN blum tepat waktu	Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN).	·	Penguatan Laporan LHKPN	Jumlah Prosentasi Penyampaian Laporan LHKPN	Validasi Data LHKPN										
6 Penguatan LHKPN belum tepat waktu	Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (HKASN)	·	Penguatan Laporan LHKASN	Jumah Prosenntase laporan LHKASN	Vakidasi Data LHKASN										

RENCANA AKSI PELAYANAN PUBLIK PRIMA

	NO DEDMASALAHAN SASADAN INDIKATOD SASADAN							RAN PELAKSANAA TAHUN											
NO	PERMASALAHAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	(OUTPUT)	2020				20	21				2022	2023	2024	
1		2	4	5	6	7	8	TW.I		TW.I		TW	.III	1	W.IV	10	11	12	
Н																			
1	Belum seluruh sistem Pelayanan publik pada satuan kerja di Kementerian Pertanian memanfaatkan teknologi informasi secara terintegrasi, utamanya pada satuan kerja di daerah. Hal ini mengakibatkan	Meningkatnya kualitas pelayanan publik, yakni lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih	1. Permentan tentang Standar Pelayanan telah ditetapkan. 2. Standar pelayanan telah dimaklumatkan; 3. Reviu dan perbaikan atas standar pelayanan. 4. Peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima; 5. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media; 6. Sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan; 7. Sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;	Pengembangan IKM Online	Sosialisasi Aplikasi IKM Online kepada seluruh unit kerja pelayanan publik Kementerian Pertanian	Seluruh unit kerja pelayanan publik sudah dibuatkan slot di aplikasi IKM Online													
	pemantauan mekanisme pelaksanaan		Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi; Terdapat inovasi pelayanan.																
2	pelayanan dan hasil pelayanan menjadi	Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan	Jumlah unit pelayanan (inovasi pelayanan) yang sudah mendapat pengakuan standarisasi pelayanan	Peningkatan Pelayanan Publik Prima	Implementasi wajib Aplikasi IKM Online kepada seluruh unit kerja pelayanan publik Kementerian Pertanian	Nilai IKM Online masing- masing unit kerja pelayanan													
3	Kementerian Pertanian sudah melaksanakan survei kepuasan masyarakat secara berkala dan hasil survey telah ditindaklanjuti untuk perbaikan	Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.		Peningkatan Kepuasan Masyarakat terhadap Kemudahan Pelayanan Publik	Pelaporan nilai SKM dilaksanakan setiap 6 bulan sekali dan dilaporkan ke KEMENPANRB 1 (satu) tahun sekali	Indek Kepuasan Masyarakat													
	layanan. Perbaikan layanan belum diinformasikan		dan konsultasi pelayanan;		Data dan Jumlah Pengaduan yang ditindaklanjuti dan yang belum ditindaklanjuti	Data Pengaduan													
	secara masif keseluruh stakeholder, sehingga sebagian stakeholder belum sepenuhnya meyakini perubahan		3. Tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan telah dilakukan; 4. Evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi telah dilakukan; 5. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab. 6. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan																

1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1										
		7. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses								
		secara terbuka;								
		8. Tindak lanjut atas hasil survei kepuasan								
		masyarakat.								
4	Meningkatnya	1. Teknologi informasi dalam memberikanpelayanan	Peserta KIPP		Surat Edaran					
	pemanfaatan	telah diterapkan;	seluruh Unit	Inovasi Pelayanan Publik	KEMENPANRB					
	teknologi dalam		Pelayanan	(KIPP) oleh KEMENPANRB						
	memberikan		Publik							
	pelayanan publik.	2 8 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		T	D 0					
		2. Perbaikan secara terus menerus telah dilakukan;		Inventarisasi Unit Pelayanan	Daftar					
				Publik yang memiliki Inovasi	Inventarisasi peserta KIPP					
				•						
	Inovasi Meningkat	3. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong	Membangun	Pembuatan proposal KIPP	Penetapan					
		perbaikan pelayanan	Inovasi		Inovasi					
		publik pada;								
		Kesesuaian Persyaratan Kesesuaian Persyaratan								
		Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; Kesantan Waltu Banyalasaian;								
		Kecepatan Waktu Penyelesaian; Keielesaan Binya (Tayif, Caption)								
		Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;								
		Kualitas Produk Spesifikasi Jeriis Pelayariari, Kompetensi Pelaksana/Web;								
		Perilaku Pelaksana/Web;								
		Kualitas Sarana dan prasarana;								
		Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.								
		Ferianganan Ferigaduan, Sarah dan Masukan.								
F. Delevere	V	A Harry designation in the second sec	Danastantan	Kanasadahan Balasanan Britana	D					
5 Pelayanan Publik belum		4. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan	Pemafaatan	Kemudahan Pelayanan Prima	Pengembanga n Aflikasi					
semuah unit	Kemudahan pelayanan		Teknologi		II Allikasi					
		dipermudah: •Waktu lebih cepat;								
I IKEI Id										
kerja		I•Waktu lebih cepat:								