



PERUBAHAN

ROAD MAP

REFORMASI BIROKRASI POLRI

2020-2024

“Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing
mendorong pembangunan nasional
dan pelayanan publik”

Ringkasan eksekutif

Road Map RBP 2020-2024 ini adalah penajaman dari RBP 2020-2024 sebelumnya yang dinilai belum maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang diharapkan sehingga dampaknya belum dirasakan langsung oleh masyarakat. RBP sebelumnya belum mampu mendongkrak Indeks Pembangunan Nasional maupun Indeks Daya Saing Global. Indeks Pembangunan Nasional bisa dilihat dari angka kemiskinan Indonesia yang saat ini masih di angka 9,71%, Realisasi Investasi yang pada Tahun 2021 hany 9,0% atau sebesar 901 Triliun dan dari Tingkat Inflasi yang dinilai masih tinggi yaitu 5,51% sedangkan target di Tahun 2024 adalah 2,5%.

Untuk Daya Saing Global, kita bisa lihat dari Indeks Persepsi Korupsi Indonesia yang saat ini berada di peringkat 110 dari 180 negara, *Ease of Doing Business* (EODB) yang cenderung stagnan pada peringkat ke-73 dari 190 negara, Indeks *Government Effectiveness Index* (GEI) pada peringkat ke-73 dari ke-193 dan Indeks *E-Government Development Index* (EGDI) oleh *United Nations (UN) E-Government Survey 2020* Indonesia masuk di posisi ke-77 dari 193 negara.

Merujuk kepada kondisi tersebut diatas, maka presiden melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB) memerintahkan kepada Kementerian/Lembaga/ Pemerintahan daerah (K/L/D) untuk mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil dan menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat (*making delivered*) serta birokrasi yang lincah dan cepat (*agile bureaucracy*). Atas dasar hal tersebut maka perlu untuk dilakukan penajaman terhadap RB 2020-2024 sehingga mampu mewujudkan tujuan dan sasaran strategis yang diharapkan.

Polri sendiri juga turut menyesuaikan dengan melakukan penajaman terhadap RBP 2020-2024 mengikuti Tujuan dan Sasaran Strategis RB nasional serta merumuskan kegiatan utama untuk menjalankan kegiatan utama mandatory maupun Instansional.

Daftar Isi

| | |
|--|------------|
| Halaman Judul..... | i |
| Ringkasan Eksekutif..... | ii |
| Daftar Isi..... | iii |
| Daftar Tabel..... | iv |
| Daftar Gambar..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Tujuan Penajaman..... | 4 |
| 1.3 Isu Strategis..... | 5 |
| 1.4 Capaian RBP..... | 12 |
| BAB II GAMBARAN RBP TAHUN 2020-2024 | |
| 2.1 Kondisi <i>Eksisiting</i> Tujuan Dan Sasaran RB Polri 2020-2024..... | 18 |
| 2.2 Kondisi <i>Eksisting</i> Kegiatan Utama RBP 2020-2024..... | 29 |
| BAB III AGENDA RB POLRI 2020-2024 | |
| 3.1 Penetapan Tujuan Dan Sasaran RBP 2020-2024..... | 34 |
| 3.2 Perencanaan RBP General | 38 |
| 3.3 Perencanaan RBP Tematik..... | 47 |
| BAB IV MANAJEMEN PELAKSANAAN RB POLRI | |
| 4.1 Pelaksanaan RBP General..... | 54 |
| 4.2 Pelaksanaan RBP Tematik..... | 69 |
| BAB V PENUTUP..... | |
| DAFTAR LAMPIRAN | 75 |
| | vi |

Daftar Tabel

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1.1 | Hasil Evaluasi Pelaksanaan RBP Tahun 2020–2022 | 13 |
| 1.2 | Hasil Evaluasi Hasil Antara RBP Tahun 2020–2022 | 13 |
| 1.3 | Hasil Evaluasi Komponen Hasil RBP Tahun 2021 Dan 2022 | 14 |
| 2.1 | Penggunaan Indikator Hasil Antara <i>Road Map RB</i> sebelum penajaman pada <i>Road Map RB</i> setelah penajaman | 22 |
| 2.2 | Kondisi <i>Eksisting</i> Tujuan RBP 2020-2024 Setelah Penajaman | 24 |
| 2.3 | Kondisi <i>Eksisting</i> Sasaran RBP 2020-2024 Setelah Penajaman | 25 |
| 2.4 | Kondisi <i>Eksisting</i> Kegiatan Utama RBP Setelah Penajaman | 30 |
| 3.1 | Penetapan Dan Target Kinerja Tujuan RBP 2020-2024 | 35 |
| 3.1 | Penetapan Dan Target Kinerja Sasaran RBP 2020-2024 | 37 |
| 3.2 | Penetapan Prioritas Kegiatan Utama <i>Mandatory</i> RBP 2020-2024 | 39 |
| 3.3 | Penetapan Prioritas Kegiatan Utama Institusional RBP 2020-2024 | 41 |
| 3.4 | Penetapan Target Kinerja Kegiatan Utama <i>Mandatory</i> RBP 2020-2024 | 43 |
| 3.5 | Penetapan Target Kinerja Kegiatan Utama Instansional RBP 2020-2024 | 46 |
| 3.6 | Tema, Sasaran, Indikator Dan Target RBP Tematik | 51 |
| 4.1 | Rencana Aksi Kegiatan Utama RB General <i>Mandatory</i> RBP 2020-2024 | 57 |
| 4.2 | Rencana Aksi Kegiatan Utama RB General <i>Mandatory</i> RBP 2020-2024 | 66 |
| 4.2 | Rencana Aksi Kegiatan Utama RB General <i>Mandatory</i> RBP 2020-2024 | 71 |

Daftar Gambar

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1.1 | Rata-rata Nilai Indeks RBP dan RB K/L/D Tahun 2018-2022 | 12 |
| 2.1 | Perbandingan Kerangka Pelaksanaan RB | 19 |
| 2.2 | Pola Penyederhanaan Indikator Indeks | 21 |
| 2.3 | Pola Sinergitas Dan Integrasi Indikator Indeks | 21 |
| 2.4 | Kerangka Logis Indikator kinerja setelah Penajaman | 24 |
| 3.1 | Tahapan Pembangunan RBP 2020-2024 | 33 |
| 3.2 | Tingkat Kepercayaan Publik Terhadap Polri | 49 |
| 3.3 | Penyimpangan Anggota Polri | 50 |
| 3.4 | Identifikasi Permasalahan Model 7s McKinsey | 53 |
| 4.1 | Pelaksanaan RB Level Mikro | 54 |
| 4.2 | Monev RBP General | 68 |
| 4.3 | Kunci Keberhasilan RB Tematik | 69 |
| 4.4 | Monev RBP Tematik | 74 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi Birokrasi (RB) merupakan kebutuhan instansi pemerintah di tengah dinamika kompleksitas dan tantangan birokrasi yang semakin meningkat. Seiring tingginya tuntutan publik terhadap layanan pemerintah, maka meningkat pula ekspektasi publik terhadap perubahan tata kelola pemerintahan. Arahan Presiden tentang RB berkaitan dengan tiga hal utama, yaitu mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil, birokrasi yang mampu menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat, serta birokrasi yang lincah dan cepat. Tujuan mewujudkan RB yang berkualitas pada akhirnya diharapkan bermuara pada akselerasi pencapaian Pembangunan Nasional.

Polri Sebagai salah satu instansi yang menjalankan fungsi pemerintahan sebagaimana dimanatkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Polri telah mengimpelemntasikan RB sebelum RB menjadi kewajiban seluruh Kementerian/ Lembaga dan Pemerintahan Daerah (K/L/D). Setelah Polri resmi dipisahkan dengan TNI pada Tahun 2000, maka pada tahun 2004 Polri menyusun RB yang dikenal dengan Reformasi Birokrasi Polri (RBP) gelombang pertama periode tahun 2004-2009.

Setelah RBP gelombang pertama tersebut berakhir terbitlah Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang wajibkan seluruh K/L/D untuk menyusun *Road Map* RB. *Road Map* dimaksud disusun untuk membantu menjabarkan visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih tentang RB, sehingga dapat menjadi acuan bagi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan RB secara berkelanjutan pada masing-masing K/L/D. *Road Map* tersebut

terbagi dalam tiga periode *Road Map* RB Nasional, yaitu *Road Map* RB Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024.

Menindaklanjuti Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tersebut, Polri secara konsisten terus melanjutkan dan memperbaiki penyusunan *Road Map* RB Polri pada periode-periode berikutnya sampai pada periode terakhir ini yang telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor: Kep/ 2554/ XII/ 2020 tentang Pengesahan *Road Map* RBP Tahun 2020-2024. Adapun sasaran RBP pada periode terakhir adalah sebagaimana dimaksud dalam *Road Map RBP* 2020-2024 yaitu: 1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; Birokrasi yang kapabel; dan 3) Pelayanan publik yang prima.

Berdasarkan evaluasi secara nasional, pelaksanaan *Road Map* RB dari periode pertama sampai ketiga didapatkan hasil bahwa pelaksanaan *Road Map* RB Nasional dinilai masih belum optimal karena upaya RB masih berfokus pada proses dan belum sepenuhnya berfokus pada manfaat yang secara langsung dirasakan masyarakat. Pelaksanaan RB masih menunjukkan adanya gap antara kondisi capaian terkini dengan kondisi yang diharapkan pada akhir tahun 2025. Gap tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi perencanaan dan sisi pelaksanaan. Pada sisi perencanaan, konteks *Road Map* RB 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 25 Tahun 2020, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional maupun daya saing global.

Pada sisi pelaksanaannya, pengelolaan RB di level nasional maupun instansional belum secara optimal dirasakan masyarakat, misalnya terkait kinerja konkret bagi masyarakat, pelayanan publik, dan pengurangan praktik Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). Perencanaan dan pelaksanaan RB juga masih dilakukan secara parsial oleh masing-masing Instansi Pemerintah sehingga belum berfokus pada isu strategis nasional serta arah Pembangunan Nasional. Atas dasar kondisi tersebut, maka pemerintah melalui

Kemen PANRB melakukan penajaman terhadap Road Map RB 2020-2024 melalui revisi atas Permen PANRB Nomor 25 Tahun 2020 dengan menerbitkan Permen PANRB yang baru yaitu Permen PANRB Nomor 3 tahun 2023.

Dengan adanya revisi Permen PANRB Nomor 25 tahun 2020 tersebut, maka seluruh K/L/D diminta untuk merevisi kembali *Road Map* RB 2020-2024 yang penyusunannya mengacu kepada Permen PAN-RB yang baru yaitu Permen PANRB Nomor 3 Tahun 2023 dengan fokus penajaman pada Empat aspek utama yaitu:

- 1) Substansi tujuan, sasaran, dan indikator keberhasilan RB yang dalam *Road Map* RB Nasional belum sepenuhnya mampu menjawab isu strategis nasional dan internasional terkait dengan pembangunan nasional, daya saing pemerintahan, pemberantasan korupsi, dan isu-isu strategis yang perlu dijawab dengan akselerasi RB;
- 2) Sasaran program pembangunan bersifat lintas sektor dan lintas Instansi Pemerintah (*cross cutting issue*), sehingga memerlukan strategi RB untuk mengorekstrasi percepatan pencapaian sasaran lintas sektor dan instansi. Kebijakan-kebijakan RB diharapkan menjadi kebijakan kunci yang paling berkontribusi terhadap sasaran strategis dan tujuan RB;
- 3) Pengelolaan RB yang fokus untuk percepatan pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB dengan penyelesaian terhadap akar masalah melalui perbaikan sistem dan manajemen internal, serta isu prioritas antara lain kemiskinan dan investasi; dan
- 4) Kolaborasi pelaksanaan RB yang cenderung silo (*fragmented*) khususnya antara instansi pengampu indeks dapat berdampak pada pengukuran RB yang tidak efektif, sehingga dibutuhkan indikator RB yang paling relevan dan signifikan untuk mengukur keberhasilan RB, sehingga diperlukan penyederhanaan, sinergi dan integrasi antar indikator kinerja yang sejenis.

Merujuk kepada fokus penajaman tersebut diatas, maka *Road Map RB Polri 2020-2024* juga mengalami revisi menyesuaikan dengan berpedoman pada Permen PANRB Nomor 3 Tahun 2023 dan Modul Pembangunan RB Mikro yang telah ditetapkan.

1.2 Tujuan Penajaman *Road Map RBP 2020-2024*

Pada hakikatnya, tujuan penajaman *Road Map RB Polri 2020-2024* ini mengikuti tujuan penajaman RB Nasional yaitu menjabarkan visi, misi, dan sasaran prioritas guna mengawal pembangunan nasional sehingga mampu menjawab beberapa isu strategis dalam Tata Kelola Polri yang selama ini menghambat pencapaian kebijakan prioritas nasional. Mengacu pada beberapa permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka perlu dilakukan penajaman terhadap tujuan *Road Map RB Polri Tahun 2020–2024* dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran strategis RBP

Penajaman *Road Map RBP 2020–2024* bertujuan untuk mengakselerasi pelaksanaan RBP sehingga tujuan dan sasaran strategis RBP dapat dirasakan secara signifikan oleh masyarakat. Capaian RBP pada dua periode *Road Map RBP 2020-2024* sebelum penajaman menunjukkan bahwa upaya perbaikan Tata Kelola Polri telah meningkat, namun upaya tersebut belum signifikan dirasakan oleh masyarakat. Selain itu *Road Map RBP 2020-2024* sebelum penajaman disusun sebelum munculnya pandemi *Covid-19* sehingga melalui penajaman *Road Map RBP 2020-2024* ini, dapat fokus pada perbaikan internal serta berdampak untuk mengungkit pencapaian agenda Pembangunan Nasional.

- 2) Mendapatkan *Road Map RBP* yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan.

Penajaman bertujuan untuk mewujudkan Tata Kelola Polri yang dinamis, adaptif, serta mampu menjawab kebutuhan

masyarakat. Pelaksanaan RBP tidak hanya berfokus pada menyelesaikan permasalahan umum dalam Tata Kelola Polri, namun juga untuk merespon permasalahan yang nyata terjadi di lapangan. Berbagai perubahan lingkungan strategis dalam skala nasional maupun global juga harus menjadi dasar dalam menetapkan arah kebijakan RBP. Kebijakan RBP perlu disesuaikan dengan kebutuhan birokrasi menghadapi kondisi lingkungan yang disruptif, tidak terprediksi, tidak menentu, dan berpengaruh terhadap tatanan kehidupan masyarakat.

- 3) Mendapatkan *Road Map* RBP yang mampu menciptakan integrasi dan orkestrasi pelaksanaan RBP yang sinergis.

Penajaman *Road Map* RBP 2020–2024 dilakukan untuk mengurangi silo (*fragmented*) antar Satuan Kerja (Satker). Pelaksanaan RBP memerlukan kolaborasi yang baik dari seluruh satker yang ada di Polri maupun dengan *stakeholder* eksternal sehingga melalui penajaman *Road Map* RBP 2020–2024 ini, Polri diharapkan dapat meningkatkan sinergitas untuk mendorong pencapaian tujuan Pembangunan Nasional.

1.3 Isu Strategis RBP Tahun 2020–2024

RBP menghadapi beberapa permasalahan, tantangan, dan peluang pada tingkat hulu maupun hilir yang harus segera direspon serta diantisipasi untuk mewujudkan Tata Kelola Polri yang dicitacitakan pada tahun 2024. Isu-isu strategis tersebut akan mempengaruhi konstruksi penajaman Road Map RBP.

1.3.1. Isu Strategis di Tingkat Hulu

Isu strategis tingkat hulu merupakan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang bersumber pada Tata Kelola Polri. Isu strategis tingkat hulu umumnya akan menimbulkan potensi masalah lain jika tidak segera ditangani. Beberapa isu tingkat hulu yang berkaitan dengan pelaksanaan RBP adalah sebagai berikut:

1) Birokrasi yang Belum Kolaboratif

Sejalan dengan arahan Presiden, bahwa birokrasi harus berorientasi hasil. Untuk mewujudkan arahan tersebut, terdapat berbagai peran aktor dan sektor yang menjadi kunci keberhasilan RBP. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas masing-masing satker dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun pengukuran RBP, saat ini Polri telah berupaya untuk mengkolaborasikan dan mengintegrasikan semua peran masing-masing satker sehingga tidak ada lagi peran yang silo yang dirumuskan dalam tujuan, sasaran (*goal setting*) dan strategi pelaksanaan RBP.

Polri telah berupaya melakukan pemetaan atas proses digitalisasi internal dan pelayanan yang dilakukan oleh masing-masing satuan kerja (satker), akan tetapi beberapa diantaranya belum diintegrasikan sehingga masih ditemukan pengembangan yang dilakukan secara parsial oleh masing-masing satker. Begitu juga dengan dukungan Polri terhadap implementasi Sistem Peradilan Pidana Terpadu berbasis Teknologi Informasi (SPPT TI) masih belum maksimal. Oleh karena itu, melalui penajaman ini, Polri berkomitmen untuk melanjutkan progress implementasi SPPT TI secara konsisten dan berkelanjutan, serta pengintegrasian data baik internal maupun eksternal untuk mendukung transparansi dan percepatan penanganan kasus sebagai bagian dari pelaksanaan RBP yang memiliki dampak nasional.

2) Transformasi Digital yang Belum Optimal

Dalam mewujudkan transformasi digital yang mendukung kinerja birokrasi, pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Perumusan kebijakan, koordinasi penerapan, dan evaluasi SPBE di Polri telah dilaksanakan, akan tetapi belum mampu mendongkrak tujuan pembangunan nasional yang diharapkan. Hal ini disebabkan, karena sistem yang dibangun oleh

Polri belum terintegrasi dan masih dijalankan secara parsial oleh masing-masing satker.

Saat ini Polri memiliki beberapa layanan digital yang bisa diakses oleh masyarakat seperti *Hotline* 110, Propam Presisi, Dumas Presisi, Binmas Online Sistem (BOS), SKCK online, Pelayanan Masyarakat SPKT, Aduan SPKT, SP2HP online dan beberapa layanan lainnya. Akan tetapi layanan tersebut belum dilakukan evaluasi kemanfaatan dan kesinambungan. Saat ini Polri sedang membangun aplikasi *super apps* yang merupakan *getway* dari beberapa aplikasi untuk publik yang sering digunakan. Aplikasi ini baru diluncurkan pada tahun 2022 dan diharapkan mampu menjawab isu strategis tingkat hulu pada penajaman *Road Map RBP 2020-2024* ini.

Selain aplikasi pelayanan masyarakat tersebut diatas, terdapat aplikasi internal yang berfungsi untuk *monitoring* dan evaluasi yaitu aplikasi Sirena (Sistem Informasi Perencanaan Umum dan Anggaran), SMK (Sistem Manajemen Kinerja) dan SISDM (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) Aplikasi SI SDM yang memuat informasi tentang SDM Polri dan perkembangan-perkembangan terkini terkait dengan kebijakan-kebijakan organisasi Polri. Akan tetapi pemanfaatan aplikasi tersebut belum optimal sebagai pengukuran kinerja dan belum terintegrasi satu sama lainnya.

3) Mekanisme Kerja Baru yang belum tuntas

Penyesuaian sistem kerja pada Instansi Polri belum dilakukan secara mendasar sehingga belum mampu mentransformasi proses kinerja Polri menjadi lebih dinamis, lincah, dan profesional. Sistem kerja yang bersifat berjenjang/hierarkis saatnya untuk ditransformasikan menjadi sistem kerja yang sederhana dengan mengedepankan pada kerja tim yang fokus pada hasil serta menghargai kompetensi, keahlian, dan keterampilan dengan dukungan Tata Kelola Polri berbasis digital, untuk mendukung

pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai pedoman untuk pelaksanaan sistem kerja tersebut, Menteri PANRB telah menetapkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi. Dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri ini, seluruh Instansi Pemerintah termasuk Polri diminta untuk segera menyesuaikan sistem kerjanya melalui penyempurnaan mekanisme kerja dan proses bisnis birokrasi yang berorientasi pada percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik, dengan optimalisasi SPBE.

Melalui Sistem Kerja yang baru, Pejabat Fungsional akan dapat ditugaskan secara *flexible*, *changeable*, dan *moveable*, dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. Personel Polri tidak bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan mekanisme kerja tersebut, Personel Polri dituntut untuk mampu berkinerja lebih optimal sesuai dengan kompetensinya, dapat dimanfaatkan tidak hanya pada unit organisasi, namun juga dapat dimanfaatkan di luar unit organisasi.

Upaya pengelolaan melalui *Change Management* yang telah dibangun oleh Polri belum secara signifikan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan RBP secara merata pada satker. Oleh karena itu, melalui penajaman ini Polri berupaya semaksimal mungkin dengan strategi yang inovatif untuk meningkatkan kualitas RBP mengingat jumlah satker Polri yang sangat banyak dengan karakteristik yang beragam. Polri akan mereviu dan mengarahkan pelaksanaan RBP pada masing-masing Eselon I agar dapat mengungkit pelaksanaan RBP di satker terendah sehingga hasilnya lebih konkret dan dapat menjawab tantangan dan kebutuhan stakeholder.

4) Integritas Personel Polri yang masih menghadapi kendala

Integritas dalam pelaksanaan tugas pokok Polri masih menghadapi banyak tantangan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya temuan penyimpangan, baik yang dilakukan oleh pimpinan maupun personel biasa. Kelemahan sistem pengawasan internal mendorong terjadinya pelanggaran oleh personel Polri seperti perilaku koruptif dan pelanggaran integritas. Oleh karena itu, melalui penajaman ini Polri akan meningkatkan kapabilitas APIP agar pembangunan pengendalian dan pengawasan internal semakin baik. Hal ini menjadi sangat penting, mengingat luasnya wilayah kerja Polri yang tentunya memerlukan sumber daya yang cukup untuk dapat memastikan seluruh Satker menjalankan tata kelola yang baik, mampu mencapai target kinerja dan pelayanan serta bebas dari KKN.

5) Budaya Organisasi

Sebagaimana diketahui bahwa Budaya Organisasi Polri tidak seidentik dengan pengertian budaya dalam organisasi pada umumnya yang berhubungan dengan pola perilaku yang *integrative* dalam diri setiap orang baik yang muncul pada pikiran, perkataan, perbuatan dan artipak orang, dimana kesemuanya tergantung pada program sosialisasi budaya dan kemampuan tiap orang untuk belajar, menginternalisasi memperoleh insentif dan disinsetif dan menyebarluaskan pengetahuan tersebut pada sesamanya atau generasi berikutnya. Budaya Organisasi Polri lebih mengarah ke konotasi negatif yang identik dengan prilaku-prilaku negatif seperti koruptif, pelanggar HAM, arogansi kewenangan dan prilaku negatif lainnya.

Beberapa upaya telah dilakukan oleh pimpinan Polri untuk menekan budaya negatif tersebut, baik melalui langkah-langkah preemptif, preventif maupun refresif, akan tetapi upaya tersebut belum mampu menekan secara maksimal prilaku-prilaku negatif para personel Polri. Belum maksimalnya hasil yang dicapai dalam

menekan prilaku negatif anggota Polri disebabkan oleh kompleksnya masalah organisasi dalam instansi Polri baik dari segi Personel, Anggaran, Sarana Prasarana, Metode dan aspek-aspek lainnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan dalam internalisasi nilai-nilai etik yang tercantum dalam Kode Etik Polri secara masif dan berkelanjutan.

1.3.2. Isu Strategis di Tingkat Hilir

Isu strategis tingkat hilir merupakan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program Pembangunan Nasional. Isu strategis hilir umumnya terjadi sebagai turunan yang muncul apabila isu strategis hulu tidak diselesaikan. Beberapa isu strategis hilir yang berkaitan dengan pelaksanaan RBP adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kepercayaan Masyarakat yang Fluktuatif

Tahun 2022 merupakan Tahun ujian bagi Polri. Beberapa peristiwa yang melibatkan oknum Polri berdampak terhadap merosotnya kepercayaan publik pada Polri. Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan publik terkesan sia-sia akibat prilaku beberapa oknum yang berdampak langsung pada organisasi. Oleh sebab itu, melalui kegiatan-kegiatan utama yang akan dilakukan dalam RBP ini diharapkan mampu meningkatkan kembali kepercayaan publik terhadap Polri sehingga dapat berkontribusi terhadap tingkat kepercayaan publik pada pemerintah.

2) Tantangan perubahan global dan tuntutan terhadap pelayanan publik

Perubahan lingkungan global yang tidak terprediksi dan berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) menuntut seluruh sektor, termasuk birokrasi, agar dapat bekerja secara *agile*, adaptive, dan cepat, terutama dalam hal digitalisasi. Di lain sisi, masyarakat juga menuntut adanya kecepatan dan kemudahan pelayanan publik. Polri sebagai salah satu instansi pemerintah

yang menjalankan fungsi pelayanan publik diharapkan tanggap untuk mengelola isu-isu yang berhubungan dengan pelayanan publik. Polri dapat memanfaatkan dan meningkatkan layanan-layanan *E-Policing* yang tersedia untuk merespon tuntutan publik yang berhubungan dengan pelayanan di instansi kepolisian.

3) Dampak inflasi yang tidak terkendali

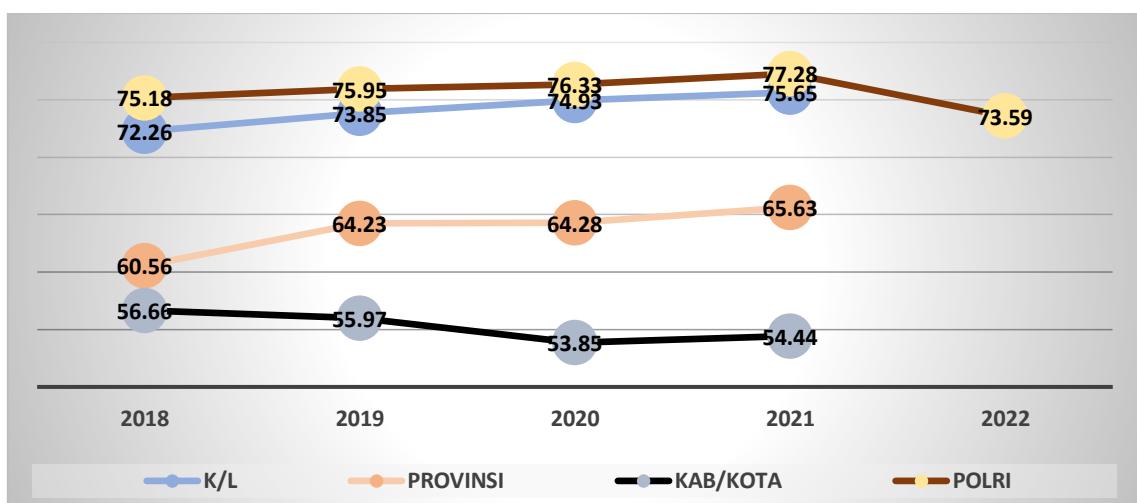
Inflasi yang tidak terkendali akan menyebabkan dampak negatif seperti naiknya harga-harga, menurunnya daya beli masyarakat, dan peningkatan suku bunga. Dampak jangka panjang dari inflasi adalah adanya potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga menyebabkan peningkatan pengangguran yang berpotensi pada peningkatan angka kemiskinan. Hal ini berpengaruh terhadap potensi meningkatnya angka kejahatan yang dapat mengganggu stabilitas kamtibmas sehingga pemerintah perlu memprioritaskan untuk menyelamatkan masyarakat agar tidak banyak yang jatuh ke jurang kemiskinan.

4) Penegakan Hukum yang Belum Berkeadilan

Sebagaimana kita ketahui bahwa, proses penegakan hukum yang dilakukan oleh Polri saat ini bisa dinilai langsung oleh masyarakat. Masyarakat yang merasa menjadi korban ketidak profesionalan Polri dalam penegakan hukum tidak ragu untuk membagikan pengalamannya melalui media sosial yang sering diamini oleh masyarakat. Saat ini masyarakat telah bertransformasi menjadi pengawas eksternal yang paling disegani terhadap kegiatan birokrasi termasuk penegakan hukum yang dilakukan oleh Polri. Masyarakat tidak ragu membuat tanda pagar (tagar) untuk mengkritisi tidak profesionalnya penegakan hukum yang dilakukan oleh Polri seperti tagar “percuma lapor polisi”, “No Viral No Justice” dan beberapa *postingan* masyarakat yang menggambarkan buruknya penegakan hukum oleh Polri. Oleh karena itu, RBP setelah penajaman ini diarahkan mampu untuk mendorong terciptanya dpenegakan hukum yang berkeadilan.

1.4 Capaian RBP 2020-2024

Pelaksanaan RBP telah memasuki tiga periode *Road Map* RBP sejak *Grand Design* RB Tahun 2010–2025 diterbitkan yaitu periode 2020-2024. Dalam pelaksanaannya, RBP terus melakukan perbaikan dalam setiap periodenya guna mewujudkan Tata Kelola Polri yang berkelas dunia sebagai tujuan akhir dari *Grand Design* RB Tahun 2010–2025. Hal ini dapat dilihat pada pencapaian RBP selama Lima tahun terakhir yaitu periode 2018-2022 sebagaimana disajikan dalam Gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 1.1. Rata-rata Nilai Indeks RBP dan RB K/L/D Tahun 2018-2022
Sumber: Kementerian PANRB

Berdasarkan penyebaran nilai indeks RB pada masing- masing K/L/D tersebut diatas, diketahui bahwa indeks RB Polri mengalami peningkatan selama Empat tahun terakhir yaitu medio 2018-2021, bahkan sejak 2026 Indeks RBP berada diatas rata-rata Indeks RB K/L/D. Akan tetapi, pada Tahun 2022 terjadi penurunan yang cukup signifikan sehingga Polri dinilai belum sepenuhnya berupaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui perbaikan berkelanjutan. Penurunan Indeks RBP tahun 2022 terjadi di hampir semua komponen penilaian. Untuk lebih jelasnya berikut kami uraikan komponen penilaian terhadap RBP untuk Tiga tahun terakhir (2021-2023) sebagaimana dimaksud dalam tabel berikut dibawah ini:

| No. | Komponen Penilaian | Bobot | Nilai | | |
|-----------|--|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| A | Komponen Pengungkit | | | | |
| I. | Pemenuhan | 20,00 | 14,62 | 14,65 | 14,46 |
| II. | Hasil Antara Area Perubahan | 10,00 | 5,29 | 6,52 | 6,62 |
| III. | Reform | 30,00 | 22,40 | 20,89 | 20,80 |
| | Total Komponen Pengungkit | 60,00 | 42,31 | 42,06 | 41,88 |
| B. | Komponen Hasil | | | | |
| 1. | Akuntabilitas Kinerja Dan Keuangan | 10,00 | 8,28 | 8,33 | 7,99 |
| 2. | Kualitas Pelayanan Publik | 10,00 | 9,53 | 8,90 | 9,12 |
| 3. | Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN | 10,00 | 9,43 | 8,97 | 7,56 |
| 4. | Kinerja Organisasi | 10,00 | 6,78 | 9,02 | 7,04 |
| | Total Komponen Hasil | 40,00 | 34,02 | 35,22 | 31,7 |
| | Indeks RBP (Pengungkit + Hasil) | 100,00 | 76,33 | 77,28 | 73,59 |

Tabel 1.1. Hasil Evaluasi Pelaksanaan RBP Tahun 2020–2022

Sumber: Kementerian PANRB

Sementara itu, hasil antara area perubahan pada Polri Tiga tahun terakhir (2020-2023) telah dilakukan pengukuran oleh instansi *leading sector*, dengan rincian sebagai berikut:

| No. | Hasil Antara | Skala | Nilai | | | Sumber Data |
|-----|--|-------|--------------|-------------|-------------|----------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 1. | Kualitas Pengelolaan Aset | 0-4 | Tidak Diukur | 2,55 | 3,22 | Kemenkeu |
| 2. | Profesionalitas ASN | 0-100 | 54,00 | 57,89 | 57,23 | BKN |
| 3. | Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) | 1-5 | Tidak Diukur | 2,65 (Baik) | 2,65 (Baik) | Kemen PANRB |
| 4. | Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa | 0-100 | 0 | 73,37 | 70,20 | LKPP |
| 5. | Kualitas Pengelolaan Anggaran (IKPA) | 0-100 | 94,86 | 95,70 | 96,99 | Kemenkeu |
| 6. | Kualitas Pelayanan Publik | 0-5 | Tidak Diukur | 3,65 | 3,87 | Kemen PANRB |
| 7. | Kapabilitas APIP | 0-5 | Level 2 | 2+ | 3 | BPKP |
| 8. | Maturitas SPIP | 0-5 | Level 2,22 | 3 | 2 | BPKP |
| 9. | Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan Publik | 0-100 | 80,24 | 71,98 | 75,60 | Ombudsman |
| 10. | Kualitas Pengelolaan Arsip | 0-100 | 56,89 | 63,27 | 60,95 | Arsip Nasional |

Tabel 1.2. Evaluasi Hasil Antara RBP Tahun 2020–2022

Sumber: Kementerian PANRB

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa, terjadi fluktuasi nilai hasil antara terhadap indikator-indikator yang ada. Beberapa indikator mengalami peningkatan kualitas hasil antara seperti kualitas pengelolaan aset, IKPA, kualitas pelayanan publik dan kepatuhan terhadap standar pelayanan publik. Sedangkan indikator lainnya terjadi penurunan yaitu profesionalitas ASN, kualitas pengadaan barang dan jasa dan kualitas pengelolaan arsip. Fluktuasi ini juga terjadi pada komponen hasil RBP yang menunjukkan sebagian besar komponen hasil mengalami penurunan kecuali IPKP sebagaimana diuraikan dalam tabel dibawah ini:

| No | Komponen Hasil | Skala | Nilai | | Sumber Data |
|----|--|-------|---------------|-------|--|
| | | | 2021 | 2022 | |
| 1. | Opini BPK | Opini | WTP | WTP | BPK |
| 2. | Nilai SAKIP | 0-100 | 76,10 (BB) | 71,29 | Kemen PANRB |
| 3. | Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP) | 0-100 | 89,00 | 91,20 | Kemen PANRB |
| 4. | Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) | 0-100 | 89,66 | 75,60 | Survei Penilaian Integritas (SPI) Eksternal oleh KPK |
| 5. | Survei Internal Organisasi | 0-100 | 87,36 | 78,37 | SPI Internal oleh KPK |

Tabel 1.3. Hasil Evaluasi Komponen Hasil RBP Tahun 2021 Dan 2022
Sumber: Kementerian PANRB

Hasil evaluasi diatas menunjukkan bahwa Polri tetap berupaya untuk mewujudkan tata kelola polri yang lebih baik melalui perbaikan berkelanjutan. Melalui penajaman *Road Map* RBP ini Polri akan meningkatkan kembali pelaksanaan-pelaksanaan Indikator penilaian sehingga turut mendukung posisi Tata Kelola Pemerintahan Indonesia menjadi lebih baik berdasarkan penilaian lembaga-lembaga internasional. Saat ini, kualitas tata kelola pemerintah Indonesia masih jauh tertinggal berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan seperti:

- 1) *Corruption Perception Index* (CPI) dari *Transparency International*. Pada tahun 2021 indonesia berada pada peringkat ke-96 dunia dengan skor 38, dan berada pada peringkat ke-5 dalam *Association of South East Asian Nations* (ASEAN), jauh dibawah Singapura (peringkat ke-4 dunia dengan skor 85), Malaysia, Timor-Leste, dan Vietnam. Pada Tahun 2022 justru semakin memburuk dengan skor 34 dan berada di peringkat 110 dari 180 negara yang disurvei. Kondisi tersebut menunjukan masih banyak hal yang harus diselesaikan dalam kaitannya dengan pemberantasan korupsi dan perwujudan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.
- 2) Indikator *Ease of Doing Business* (EoDB) Indonesia cenderung stagnan pada peringkat ke-73 dari 190 negara dan berada pada peringkat keenam di ASEAN. Kondisi ini menunjukan bahwa Indonesia belum dapat memberikan pelayanan yang baik bagi investor yang berbisnis atau akan berbisnis di Indonesia. Kondisi tersebut tentu merupakan sebuah ironi mengingat Indonesia merupakan salah satu pasar utama bagi para investor global.
- 3) Indikator *Government Effectiveness Index* (GEI), Indonesia berada pada peringkat ke-73 dari ke-193 negara dan berada pada peringkat ke-5 di ASEAN. Kondisi ini tentu mencerminkan masih banyaknya permasalahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, seperti: kualitas birokrasi, pelayanan publik, dan kompetensi aparat pemerintah.
- 4) Indikator *E-Government Development Index* (EGDI) oleh *United Nations* (UN) *E-Government Survey* 2022, Indonesia masuk di posisi ke-77 dunia dari 193 negara, naik 11 posisi dari tahun sebelumnya (2021) yang berada di posisi 88. Indonesia masih berada jauh dari negara ASEAN, seperti: Singapura yang berada pada peringkat ke-11 dunia, Malaysia, dan Thailand. Kondisi tersebut tentu mengisyaratkan bahwa masih banyak hal yang tertinggal dalam mewujudkan digital birokrasi di Indonesia.

Dari data tersebut diatas kita juga dapat mengetahui bahwa terdapat beberapa capaian sasaran dari pelaksanaan RBP sampai tahun 2022 yaitu:

- 1) Digitalisasi Birokrasi Melalui Penerapan SPBE yang Terintegrasi
Komitmen Polri untuk menciptakan Tata Kelola Polri yang mudah cepat, transparan, akuntabel, dan pelayanan publik yang berkualitas, diwujudkan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi kepada pengguna layanan. Berdasarkan penilaian dari Kemen PANRB, terdapat 159 Instansi Pemerintah yang memiliki tingkat kematangan SPBE “baik”, salah satunya adalah Polri. Hasil antara SPBE pada Polri Tahun 2022 adalah 2,65 (skala 1-5) dengan kategori “Baik”. Hal ini turut membantu kualitas digital birokrasi pemerintah semakin positif yang tercermin pada indeks *E-Government Development Index (EGDI)* yang dikeluarkan oleh *United Nations*. Untuk diketahui bahwa, pada tahun 2022, Indonesia berada pada peringkat ke-77 atau naik 11 level dari tahun 2021 yang berada pada peringkat ke-88.
- 2) Efisiensi APBN/APBD Melalui Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
SAKIP merupakan manajemen kinerja sektor publik yang memadukan dan mengintegrasikan sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja sehingga memastikan keselarasan dalam rangka pencapaian kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan RB dari Kemen PANRB, Nilai Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Polri untuk dua tahun terakhir adalah “BB (Sangat Baik)” yaitu pada Tahun 2021 dengan nilai 8,33 (Bobot 10) dan menurun pada Tahun 2022 menjadi 7. Sedangkan untuk Nilai SAKIP sendiri pada tahun 2022 yaitu 71,29 (skala 0-100) dengan kategori “BB (Sangat Baik). Hal ini turut membantu SAKIP secara nasional yang berhasil mencegah potensi pemborosan APBN/APBD sebesar ± Rp 112 Triliun.

3) Penguatan Pengawasan Melalui pembangunan Zona Integritas

Unit kerja yang meraih predikat menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) adalah unit kerja yang pimpinan dan seluruh jajarannya memiliki komitmen kuat untuk membangun unit kerja percontohan dalam hal pemberantasan korupsi dan pelayanan publik yang prima. Tercatat sampai dengan tahun 2022 telah terbentuk 1.937 Unit kerja WBK dan 225 Unit kerja WBBM. Dari angka tersebut Polri menyumbang 176 Satker berstatus WBK dan 24 Satker berstatus WBBM. Pembangunan Zona Integritas terus digerakkan secara masif oleh Polri, saat ini terdapat 375 Unit kerja diusulkan untuk mendapat predikat menuju WBK, dan 121 Unit kerja diusulkan untuk mendapat predikat menuju WBBM

BAB II

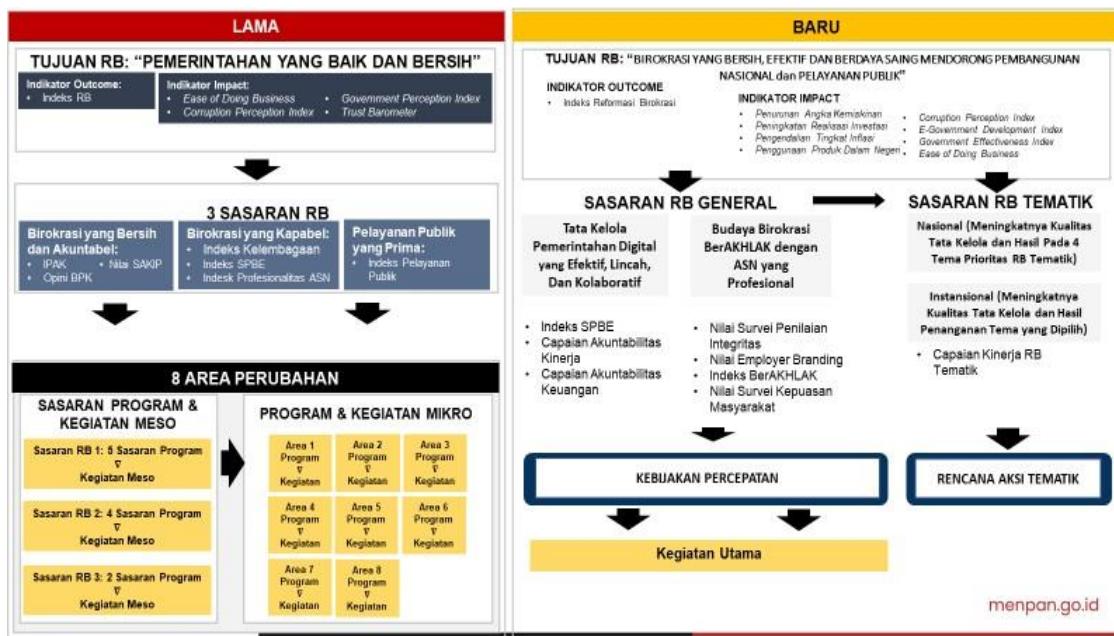
GAMBARAN RB POLRI TAHUN 2020-2024

2.1 Kondisi *Eksisiting* Tujuan Dan Sasaran RB Polri 2020-2024

Capaian Indeks RBP sebagaimana telah diuraikan pada Bab I diatas dinilai belum berdampak langsung pada perbaikan berbagai capaian indikator nasional dan internasional baik yang terkait dengan Pembangunan Nasional, daya saing pemerintahan, maupun pemberantasan korupsi. Salah satu hal yang dianggap berkontribusi pada kondisi tersebut adalah karena tujuan maupun sasaran strategis RB tidak secara langsung dikaitkan dengan berbagai indikator terkait. Meskipun pada *Road Map* RB 2020-2024 sebelum penajaman, indikator-indikator tata kelola pemerintahan telah ditetapkan menjadi indikator tujuan RB, namun program dan upaya yang dilakukan tidak mencerminkan upaya yang konkret dan fokus untuk mencapai indikator tersebut. Atas dasar hal tersebut, maka salah satu fokus dalam penajaman *Road Map* RB 2020–2024 ini adalah mempertajam tujuan, sasaran, dan indikatornya agar lebih relevan dan berdampak terhadap Pembangunan Nasional, serta lebih mencerminkan penyelesaian atas berbagai isu dan permasalahan khas birokrasi Indonesia.

Secara umum, tujuan dan sasaran akan diarahkan untuk menjawab isu tata Kelola pemerintahan yang belum berkontribusi signifikan dalam capaian Pembangunan Nasional, masih adanya tindak pidana korupsi yang terjadi, kualitas pelayanan publik yang belum prima, serta ketertinggalan dengan birokrasi negara lain. Strategi yang akan digunakan untuk menjawab isu tersebut adalah dengan mendorong terciptanya birokrasi digital yang lincah, kolaboratif dan akuntabel, didukung dengan budaya birokrasi yang berorientasi kinerja dan pelayanan, serta individu ASN yang lebih profesional.

Gambaran fokus penajaman tujuan, sasaran, dan indikator dalam *Road Map RBP 2020-2024* setelah penajaman mengikuti *Road Map RB 2020-2024* setelah penajaman yang diilustrasikan dalam gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1. Perbandingan Kerangka Pelaksanaan RB
Sumber: Kementerian PANRB

Berdasarkan Gambar 2.1 tersebut diatas, penajaman terhadap ukuran keberhasilan atau indikator RBP dilakukan dengan menetapkan ukuran keberhasilan yang relevan untuk menggambarkan tujuan dan sasaran strategis RB serta menyinergikan beberapa indikator yang beririsan.

Untuk menunjukkan efektivitas RBP dalam mengungkit Pembangunan Nasional dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, maka ditentukanlah indikator tujuan yang berkualitas dampak (*impact*) yaitu terkait peningkatan capaian beberapa indikator Pembangunan Nasional dan daya saing global, dan indikator sasaran yang berkualitas hasil (*outcomes*) yaitu terkait hasil (*outcomes*) dari perbaikan tata kelola pemerintahan (*governance*) pada tingkat *intermediate outcomes* dan *immediate outcomes* pada aspek-aspek kunci birokrasi. Indikator yang digunakan merupakan ukuran yang dianggap paling reliabel dan

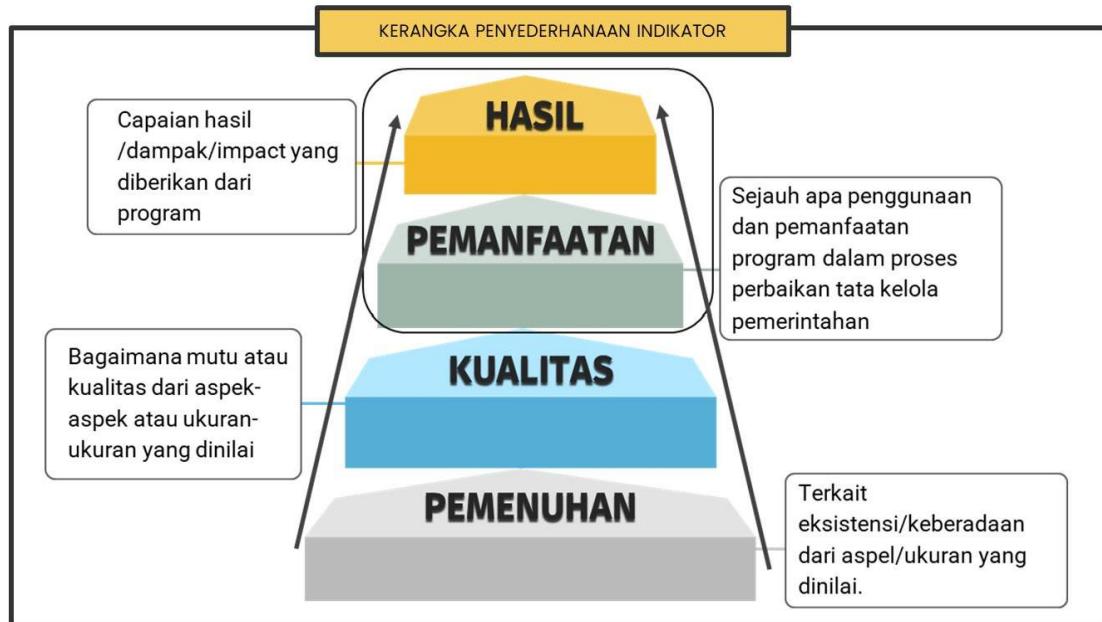
relevan untuk mengukur tingkat implementasi dan hasil, bukan sekedar mengukur pemenuhan dan aspek administratif semata. Penajaman indikator juga dilakukan dengan mendorong sinergi, integrasi, dan penyederhanaan berbagai ukuran keberhasilan untuk menghindari adanya duplikasi pengukuran pada lebih dari satu ukuran keberhasilan dan mendorong ukuran yang berkualitas hasil, bukan proses yang rigid. Sehingga Indikator RBP dapat memenuhi indikator yang *specific, measurable, achievable, relevant, and time-bound* (SMART) dan berorientasi pada hasil (*outcome*).

Beberapa permasalahan terkait implementasi indikator RBP adalah sebagai berikut:

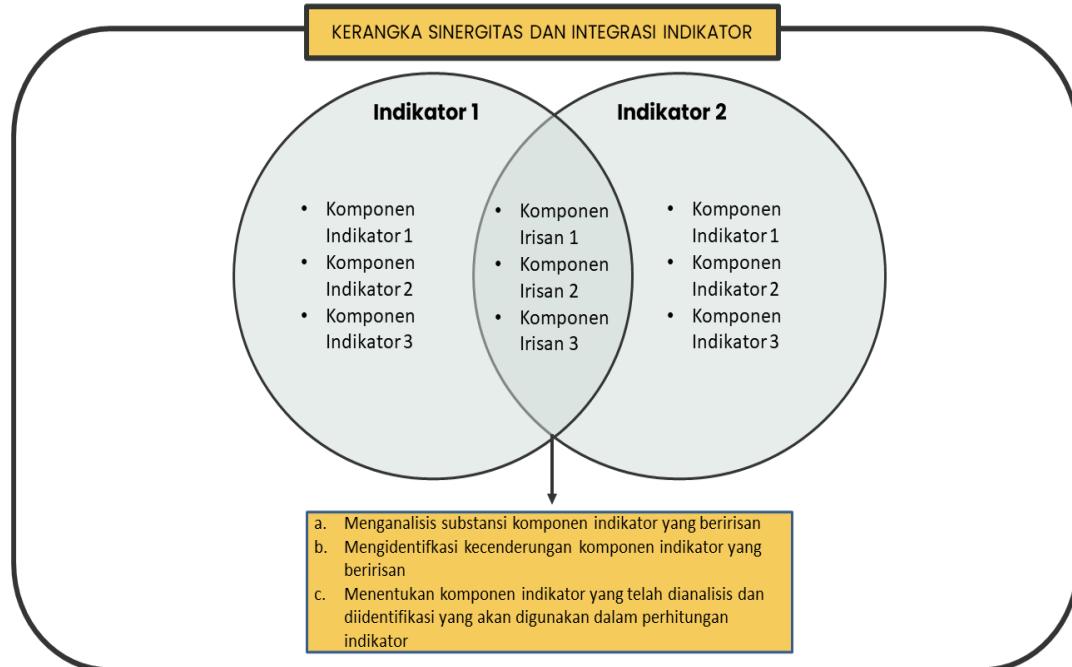
- 1) Belum terdapat peta keterkaitan antar komponen indikator indeks;
- 2) Masih terdapat redudansi atau duplikasi antar komponen indikator indeks;
- 3) Komponen indikator indeks masih banyak berfokus pada proses yang rigid;
- 4) Metode pengumpulan data indikator indeks kepada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah menggunakan metode *self-assessment* dengan aplikasi masing-masing yang waktunya bersamaan;
- 5) Metode penyampaian informasi hasil kepada masing-masing instansi yang dinilai belum terstandar.

Sinergi, integrasi, dan penyederhanaan indikator dilakukan dengan menganalisis komponen-komponen indikator indeks antara lain terkait beberapa hal, yaitu: 1) relevansinya dengan hasil yang akan diukur, 2) tidak fokus pada proses tetapi pada hasil, 3) penyederhanaan pengukuran, 4) sinergi/integrasi komponen yang memiliki kesamaan atau irisan. Pelaksanaan penyederhanaan, sinergi, dan integrasi dilakukan oleh kementerian/lembaga pengampu indikator dengan melibatkan Kementerian PANRB.

Pola sinergi, integrasi, dan penyederhanaan dapat diilustrasikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.2. Pola Penyederhanaan Indikator Indeks
Sumber: Kementerian PANRB



Gambar 2.3. Pola Sinergitas Dan Integrasi Indikator Indeks
Sumber: Kementerian PANRB

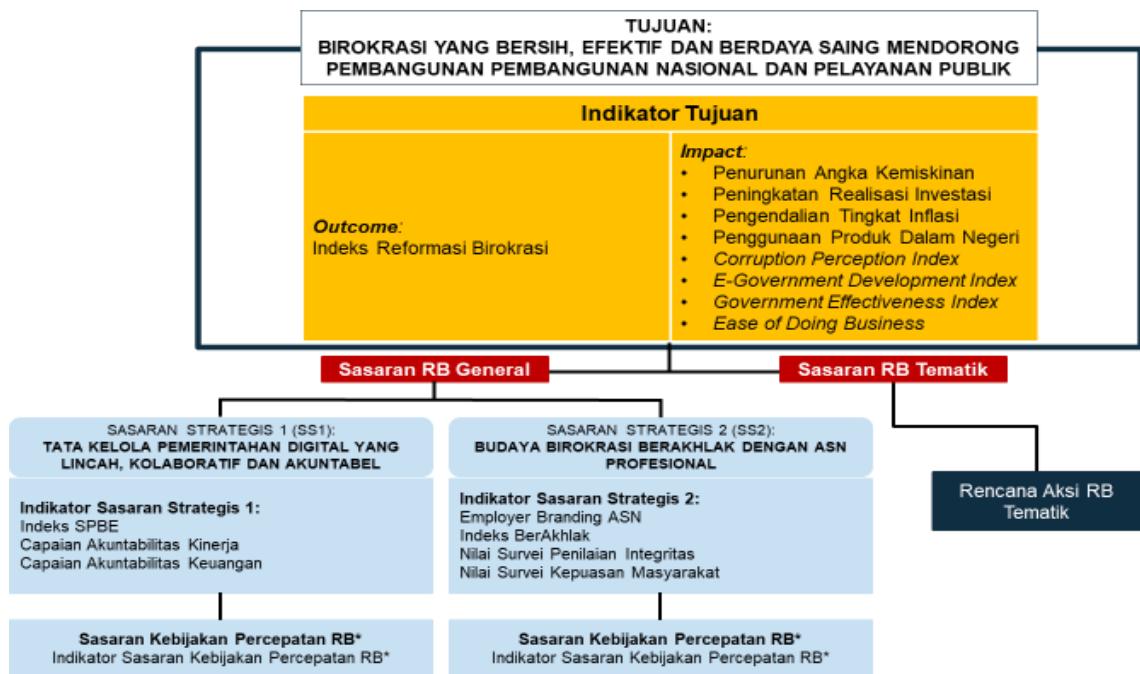
Beberapa indeks yang digunakan untuk mengukur keberhasilan RB pada tingkat meso dan mikro dalam *Road Map RBP 2020–2024* sebelum dan setelah penajaman terlihat dalam Tabel 2.2 dibawah ini:

| Area Perubahan | Indikator Hasil Antara Dalam <i>Road Map</i> RB sebelum penajaman | Kondisi sampai 2022 | Dalam <i>Road Map</i> RB 2020-2024 setelah penajaman |
|---|---|--|--|
| Manajemen Perubahan | 1. Indeks Kepemimpinan Perubahan | Belum tersedia | Indikator 1 tidak dilanjutkan |
| Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan | 2. Indeks Reformasi Hukum 3. Indeks Kualitas Kebijakan | Sudah tersedia | Indikator 2 dan 3 dilanjutkan, disinergikan, dan disederhanakan, untuk mengukur |
| Penataan Organisasi/ Kelembagaan | 4. Indeks Kelembagaan | Belum tersedia | Dilanjutkan dan disinergikan dengan Indikator 5 |
| Penataan Tatalaksana | 5. Indeks SPBE 6. Indeks Pengawasan Kearsipan 7. Indeks Pengelolaan Keuangan 8. Indeks Pengelolaan Aset 9. Indeks Pemerintahan Daerah | Indikator 5 s.d 8 sudah tersedia Indikator 9 belum tersedia | Indikator 5 dilanjutkan Indikator 6 s.d 8 dilanjutkan, disederhanakan dan disinergikan ke dengan Indikator 5 Indikator 9 tidak dilanjutkan |
| Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia | 10. Indeks Profesionalitas ASN 11. Indeks Sistem Merit 12. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN | Indikator 10 s.d 12 sudah tersedia | Indikator 10 s.d 12 diintegrasikan ke dalam Indikator 11 |
| Penguatan Akuntabilitas | 13. Nilai SAKIP 14. Indeks Perencanaan Pembangunan | Indikator 13 sudah tersedia Indikator 14 sudah tersedia | Indikator 13 dan 14 dilanjutkan, disinergikan, disederhanakan |

| Area Perubahan | Indikator Hasil Antara Dalam <i>Road Map RB</i> sebelum penajaman | Kondisi sampai 2022 | Dalam <i>Road Map RB</i> 2020-2024 setelah penajaman |
|-------------------------|--|----------------------------------|---|
| Pengawasan | 15. Maturitas SPIP | Indikator 15–17 sudah tersedia | Indikator 15 dilanjutkan, disinergikan dengan Indikator 13 dan 14 |
| | 16. Kapabilitas APIP | | Indikator 16 diintegrasikan dengan Indikator 15 |
| | 17. Opini BPK | | Indikator 17 dilanjutkan dan ditambah tindak lanjut rekomendasi hasil audit |
| Pelayanan Publik | 18. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa | Indikator 18 & 17 sudah tersedia | Indikator 18 dilanjutkan, disederhanakan, disinergikan Indikator 5 |
| | 19. Indeks Persepsi Anti Korupsi | | Indikator 19 digantikan dengan Nilai hasil Survei Penilaian Integritas |
| Pelayanan Publik | 20. Indeks Pelayanan Publik | Indikator 20–22 sudah tersedia | Indikator 20 dan 21 dilanjutkan, disinergikan |
| | 21. Tingkat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik | | Indikator 22 dilanjutkan, disempurnakan |
| | 22. Survei Kepuasan Masyarakat | | |

Tabel 2.1. Penggunaan Indikator Hasil Antara *Road Map RB* sebelum penajaman pada *Road Map RB* setelah penajaman
Sumber: Kemen PANRB

Hal penting lainnya adalah memastikan adanya peta keterhubungan antar indikator dengan kondisi hasil RBP yang akan diukur. Oleh karena itu, harus dibangun kerangka logis indikator kinerja RBP dengan mengacu pada kerangka logis hasil RBP, yang meliputi: Tujuan, Sasaran strategis, Sasaran kebijakan, dan keluaran (*output*) kegiatan utama dari pelaksanaan RB. Kerangka logis indikator kinerja RB setelah dilakukan penajaman dapat dilihat pada Gambar 2.4 dibawah ini:



Gambar 2.4. Kerangka Logis Indikator kinerja setelah Penajaman
Sumber: Kementerian PANRB

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka berikut diraikan kondisi *eksisting* tujuan dan sasasarn RBP 2020-2024 sebagaimana diuraikan dalam tabel 2.1 dan 2.2 berikut dibawah ini:

| Tujuan RBP 2020-2024 | Indikator Tujuan | Target Road Map RB Nasional 2024 | Target Renstra 2024 | Kondisi Eksisting (2022) |
|--|--|---|--|-----------------------------------|
| Terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik | 1. Capaian Indeks RBP | 100 | 82 | 73,59 |
| | 2. Capaian Indikator Kinerja Pembangunan: | | | |
| | 1) Angka Kemiskinan 2) Realisasi Investasi 3) Tingkat Inflasi 4) Penggunaan Produk Dalam Negeri | < 9,71 % > 9,0% (>901 T) 2,5 % - | Point 1 s/d 3 Tidak dapat diukur pada Level Mikro Point 4 Belum Ditargetkan | 9,71% 2021= 9,0% 5,51% - |

| Tujuan RBP 2020-2024 | Indikator Tujuan | Target <i>Road Map</i> RB Nasional 2024 | Target Renstra 2024 | Kondisi Eksisting (2022) |
|---|---|---|--|--|
| 3. Capaian Tiga Indikator Daya Saing Global (CPI, GEI Dan EGDI) | | | | |
| Terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik | 1) <i>Corruption Perception Index</i> (CPI) 2) <i>Government Effectiveness Index</i> (GEI) 3) <i>E-Government Devlopement Index</i> | Skor > 34 (Peringkat 110 dari 180 negara) < 73 dari 193 negara, < 77 dari 193 negara | Tidak dapat diukur pada Level Mikro karena Indikatornya dari Lembaga Internasional | 75,60 (menggunakan hasil survei KPK) Peringkat ke-73 Peringkat ke-77 |

Tabel 2.2. Kondisi *Eksisting* Tujuan RBP 2020-2024 Setelah Penajaman

| Sasaran Strategis RBP 2020-2024 | Indikator Sasaran Strategis | Target <i>Road Map</i> RB Nasional | Target Renstra 2024 | Kondisi Eksisting (2022) |
|--|---|------------------------------------|---------------------|--------------------------|
| Terciptanya Tata Kelola Polri digital yang lincah, kolaboratif, dan akuntabel | Indeks SPBE | 100 % | 100% | 53 % (2,65 Skala 1-5) |
| | Capaian Akuntabilitas Kinerja | 100 % | 80% | 71,29 % |
| | Capaian Akuntabilitas Keuangan | 100 % | WTP 96% | WTP 96,99% |
| Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | Nilai Survei <i>Employer Branding</i> (sumber: Kementerian PANRB) | 7,66 % | Belum Ditargetkan | Belum Dinilai |
| | Nilai Survei Indeks BerAKHLAK (sumber: Kementerian PANRB) | 67,142 % | Belum Ditargetkan | Belum Dinilai |
| | Nilai Survei Penilaian Integritas (sumber: KPK) | Meningkat | 90 % | 75,60 % |
| | Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (sumber: Kementerian PANRB) | Meningkat | 80 % | Belum Dinilai |

Tabel 2.3. Kondisi *Eksisting* Sasaran RBP 2020-2024 Setelah Penajaman

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui bahwa tidak semua indikator pada tujuan dapat diukur pada level mikro. Indikator tujuan yang dapat diukur pada level mikro hanya indikator indeks RBP dan Indeks Persepsi Korupsi (IPK). Khusus untuk indikator IPK, RBP menggunakan hasil survey penilaian yang dilakukan oleh KPK, sedangkan jika mengacu kepada survey penilaian dari *Transparency International* maka indikator tersebut tidak dapat diukur pada level mikro. Sedangkan indikator pada sasaran semua bisa diukur pada level mikro akan tetapi terdapat Tiga indikator pada RBP sebelum penajaman yang belum dinilai oleh Kemen PANRB berdasarkan hasil evaluasi RBP Tahun 2022 yaitu Survey *Employer Branding*, Indeks BerAKHLAK dan Kepuasan masyarakat. Khusus untuk Indeks Survei Kepuasan Masyarakat sudah ditargetkan dalam Renstra Polri akan tetapi dengan menggunakan nomenklatur lain yaitu Indeks Kepuasan Layanan Kepolisian (IKLK).

Polri sendiri sering melakukan survei internal dengan menggandeng lembaga survei yang kredibel untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atas layanan kepolisian akan tetapi dalam *Road Map RBP* yang digunakan adalah hasil dari Kemen PAN RB. Begitu juga halnya dengan *employer branding*, dan Indeks BerAKHLAK, Polri telah melakukan upaya-upaya penguatan budaya kerja dan *employer branding* guna mempercepat transformasi personel Polri menuju aparatur Polri yang profesional. Akan tetapi berdasarkan hasil penilaian dari Kemen PANRB, upaya-upaya tersebut dinilai belum optimal sebagaimana temuan Kemen PANRB saat melakukan penilaian terhadap indikator-indikator tersebut. Beberapa temuan Kemen PANRB untuk ditindaklanjuti terkait dengan *employer branding*, dan Indeks BerAKHLAK adalah:

- 1) Internalisasi penerapan RB masih belum signifikan dalam meningkatkan pemahaman RB, belum dilakukan pengukuran tingkat pemahaman pegawai terhadap RB dan budaya kerja terhadap seluruh pegawai;

- 2) Manajemen SDM belum terkelola dengan baik, prosedur pemberian promosi dan mutasi belum terstandar dan transparan, termasuk dalam penentuan standar kriteria jabatan;
- 3) Assessment sudah dilakukan untuk sebagian kecil personel, namun dalam implementasinya terdapat beberapa inkonsistensi dalam pemanfaatan hasil assessment tersebut;
- 4) Aplikasi terkait dengan monitoring dan evaluasi yaitu Sirena (Sistem Informasi Perencanaan Umum dan Anggaran) dan data pegawai yaitu SMK (Sistem Manajemen Kinerja) serta SIPP (Sistem Informasi Personel POLRI) belum optimal sebagai media pengukuran kinerja, aplikasi tersebut juga belum terintegrasi satu sama lain;
- 5) Capaian Perjanjian Kinerja belum dijadikan dasar sebagai penentuan prestasi Kepala Satuan Kerja;
- 6) Mitigasi risiko yang dibangun belum sepenuhnya mengidentifikasi risiko yang bersifat strategis baik untuk mencapai sasaran kinerja maupun meminimalisir kasus atau pelanggaran oleh personel yang berjenis sama dan berulang;
- 7) Kebijakan pengawasan internal yang disusun masih perlu peningkatan dalam implementasinya, melalui monitoring dan evaluasi secara berkala untuk diketahui tingkat kepatuhan atas kebijakan tersebut;
- 8) Pembangunan Zona Integritas cukup masif, tetapi belum dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap satuan kerja yang telah berpredikat menuju WBK/WBBM, mengingat di Tahun 2022 terdapat Satuan Kerja di Polri yang dicabut predikat WBK;

Atas temuan tersebut diatas, Kemen PANRB memberikan rekomendasi kepada Polri untuk melakukan perbaikan-perbaikan yaitu:

- 1) Meningkatkan peran tim RB dan asesor dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan implementasi RB, serta meningkatkan pemahaman pegawai terhadap budaya

- kerja, *Core Values* ASN BerAkhlaq, area perubahan dalam Reformasi Birokrasi dan mengukur tingkat keberhasilannya;
- 2) Menyusun standar terkait mekanisme promosi dan mutasi personel, serta memastikan pelaksanaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk menjadikan capaian dari Perjanjian Kinerja sebagai salah satu dasar penentuan prestasi individu;
 - 3) Melaksanakan *assessment* terhadap seluruh pegawai dan memanfaatkan hasilnya sebagai dasar pengembangan karir individu berbasis kompetensi;
 - 4) Mengoptimalkan serta mengintegrasikan aplikasi yang ada terkait manajemen kinerja sehingga lebih efektif dan efisien dan menggunakan hasil monitoring tersebut sebagai dasar pemberian reward dan punishment dengan memperhitungkan capaian kinerja organisasi dan kinerja masing-masing individu;
 - 5) Melakukan identifikasi risiko terhadap isu-isu strategis yang dihadapi oleh Polri dan menyusun sistem pengendalian risiko untuk meminimalisir pelanggaran, kejadian ataupun kasus yang berdampak terhadap kinerja organisasi termasuk juga persepsi masyarakat kepada Polri;
 - 6) Melakukan pemantauan terhadap implementasi kebijakan pengawasan internal dan integritas serta meningkatkan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah untuk tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan;
 - 7) Memanfaatkan program pembangunan Zona Integritas terutama pada satuan kerja layanan utama, sebagai upaya percepatan penerapan reformasi birokrasi dengan memperhatikan strategi yang sesuai dengan kebutuhan POLRI dan *Stakeholders* yang dilayani serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap satuan kerja yang telah berpredikat menuju WBK/WBBM untuk memastikan keberlanjutan dari program WBK/WBBM di satuan kerja tersebut;

2.2 Kondisi *Eksisting* Kegiatan Utama RBP 2020-2024

Pada *Road Map* RBP 2020-2024 sebelum penajaman, kegiatan utama yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan delapan area perubahan. Delapan area perubahan ini meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tata Iaksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada *Road Map* RBP 2020–2024 setelah penajaman, kegiatan RBP tidak akan dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

Kegiatan percepatan tersebut terdiri dari beberapa kegiatan utama sebagaimana diuraikan dalam lampiran Permen PANRB Nomor 3 Tahun 2023 yang akan diukur berdasarkan indikator sebelum penajaman yang beberapa diantaranya telah disederhanakan dan dinTEGRASIKAN dengan indikator lainnya sebagaimana telah disajikan dalam Tabel 2.1 diatas. Oleh karena itu, berikut kami uraikan kondisi *eksisting* kegiatan utama RBP 2020-2024 setelah penajaman sebagaimana diuraikan dalam lampiran Permen PANRB Nomor 3 Tahun 2023 beserta indikator-indikatornya sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut dibawah ini:

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Target RM RB Nasional 2024 | Target Renstra 2024 | Kondisi Eksisting (2022) |
|--|--|----------------------------|---------------------|--------------------------|
| Sasaran Startegis: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | |
| Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi) /transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agile</i> | Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi | 100% | Belum Tersedia | - |
| Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN | Tingkat Implementasi Sistem Kerja Baru Dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai | 100% | Belum Tersedia | - |
| Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional | Indeks SPBE | 100% | 100% | 2,65 (53%) |
| Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi | Indeks SAKIP | 100% | 80% | 71,29% |
| Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Service</i>) | Tingkat Implementasi Transformasi MPP Digital | 100% | Belum Tersedia | - |
| Pembangunan Zona Integritas di unit kerja | Tingkat Perolehan Satker yang mendapat Predikat ZI | 100% | Belum Tersedia | 200 |
| Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) | Indeks SPIP | 100% | 4 | 3 (60%) |
| Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat | Tingkat Tindak Lanjut Terhadap Pengaduan Masyarakat | 100% | 80% | Belum Dinilai |
| Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi | IPAK | 100% | Belum Ditargetkan | 75,60% |
| Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik | Indeks Kualitas Kebijakan | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan | Indeks Reformasi Hukum | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Pelaksanaan Arsip Digital | Nilai Kualitas Pengelolaan Arsip | 100% | Belum Ditargetkan | 60,95% |
| Pelaksanaan Data Statistik Sektoral | | | | |
| Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah | Indeks Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa | 100% | Belum Ditargetkan | 70,20% |
| Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) | 100% | Belum Ditargetkan | 96,99% |
| | Nilai Kualitas Pengelolaan Aset | 100% | Belum Ditargetkan | 3,22 (80,5%) |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Target RM RB Nasional 2024 | Target Renstra 2024 | Kondisi Eksisting (2022) |
|--|---|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Sasaran Strategis: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | |
| Penataan Jabatan Fungsional | Tingkat Implementasi Kebijakan Transformasi Jabatan Fungsional Dengan Baik | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Penguatan Manajemen Talenta ASN | Tingkat Implementasi Manajemen Talenta ASN dengan Baik | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Percepatan Peningkatan Kapasitas Pegawai | Tingkat Implementasi Kebijakan Pembelajaran Terintegrasi ASN dengan Baik | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Rekrutmen Pegawai ASN yang Efektif Dan Efisien | Tingkat Kepatuhan Implementasi Rekrutmen pegawai ASN Sesuai Kebijakan Perencanaan dan Pengadaan | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Percepatan Transformasi Digital Manajemen ASN | Tingkat Implementasi Platform Digital Ekosistem | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN | Tingkat Implementasi Tingkat Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN dengan Baik | 100% | Belum Ditargetkan | - |
| Penguatan Sistem Merit | Indeks Sistem Merit (Integrasi dengan Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks NSPK) | 100% | 78,75% (Indeks Profesionalitas ASN) | 57,23 |
| Pelaksanaan Core Values ASN | | | | |
| Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima | Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Integrasi dengan Indeks Kepatuhan terhadap Standard Pelayanan Publik) | 100% | 80% <i>Belum Ditargetkan</i> | 3,87 (77,4%) 71,98% |

Tabel 2.4. Kondisi *Eksisting* Kegiatan Utama RBP Setelah Penajaman

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator kegiatan utama yang belum tersedia dan belum ditargetkan pada Renstra Polri 2020-2024 sehingga mempengaruhi kondisi *eksisting* saat ini. Kondisi tersebut tidak semuanya belum tersedia atau belum ditargetkan melainkan dalam Renstra Polri 2020-2024 menggunakan nomenklatur kegiatan dan indikator lain yang akan dimasukkan dalam perencanaan RBP General pada Bab III.

Disamping itu, terdapat beberapa kegiatan utama yang dinilai akan menghadapi kesulitan dalam implementasinya karena keterbatasan sumber daya terutama sumber daya anggaran dan luasnya wilayah pelayanan Polri. Untuk diketahui bahwa anggaran Polri 49% nya digunakan untuk belanja pegawai, 28% untuk operasional dan 22% untuk belanja modal, sedangkan peran, tugas, fungsi dan wewenang Polri sangat kompleks sehingga anggaran yang tersedia tidak mungkin diarahkan semuanya untuk kegiatan birokrasi. Begitu halnya dengan luasnya wilayah pelayanan Polri yang memiliki cakupan wilayah kerja yang sangat luas sehingga berdampak pada jumlah satker yang sangat banyak dengan karakteristik yang beragam yang operasionalnya juga harus didukung oleh anggaran.

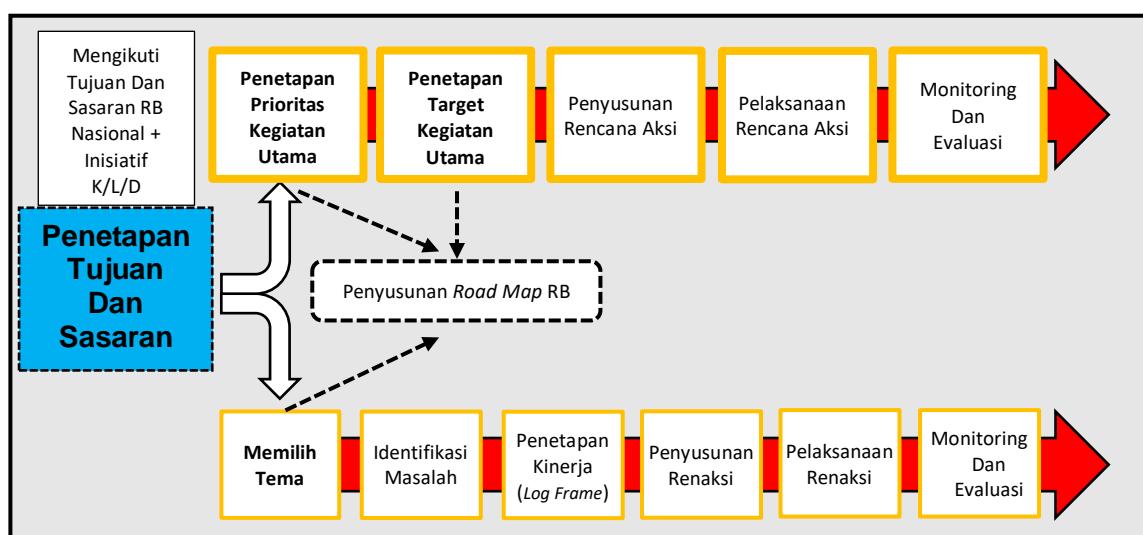
Permasalah lain juga berhubungan dengan pengukuran hasil atau target yang dibebankan terhadap masing-masing kegiatan utama. Pelayanan publik yang dilakukan oleh Polri tidak semuanya bisa diukur secara kuantitatif sehingga akan mengalami kesulitan untuk pemenuhan nilai indikator yang disyaratkan. Oleh karena itu beberapa kegiatan uatama yang ditetapkan dalam *Road Map* RB Nasional tidak akan dimasukkan dalam *Road Map* RBP 2020-2024 setelah penajaman ini. Sebagai bukti keseriusan Polri dalam mewujudkan tujuan RB Nasional, Polri akan menambahkan Dua sasaran strategi institusional yang merupakan inisiatif dari Polri yang akan diuraikan pada Bab III pada sub bab Penetapan Sasaran Strategis dan Kegiatan Utama. Dua sasaran strategis yang dilengkapi oleh kegiatan utama, indikator dan rencana aksi inisiatif tersebut merupakan sasaran strategi dan kegiatan pokok rutin yang dilakukan oleh Polri setiap tahunnya karena merupakan bagian dari peran, fungsi, tugas dan wewenang Polri dan tentunya berhubungan dengan pembangunan karena sasasaran stratgeis dan kegiatan tersebut merupakan bagian dari pelayanan publik yang dilakukan oleh Polri.

BAB III

AGENDA RB POLRI 2020-2024

Agenda RBP 2020-2024 dimulai dari penetapan tujuan dan sasaran yang harus mengikuti tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada RB Nasional. Selain tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RB Nasional, Instansi pemerintah diberikan kesempatan untuk berinisiatif menambahkan tujuan dan sasaran yang berhubungan dengan isu pembangunan. Setelah penetapan tujuan dan sasaran maka dilanjutkan dengan tahap pembangunan RB pada level mikro yang terdiri dari Pembangunan RB General dan RB Tematik.

Pada tahap pembangunan RB General maupun RB Tematik dimulai dari penyusunan *Road Map* RBP yang pada RB General terdiri dari penetapan prioritas dan target kegiatan utama, penyusunan dan pelaksanaan Rencana Aksi (Renaksi) serta diakhiri tahap monitoring dan evaluasi. Sedangkan pada pembangunan RB Tematik dimulai dari memilih tema, identifikasi masalah, penetapan kinerja (*log frame*), penyusunan dan pelaksanaan Renaksi dan juga diakhiri dengan tahap monitoring dan evaluasi. Beberapa tahapan dalam Pembangunan RB Mikro, baik RB General maupun RB Tematik tersebut dapat diilustrasikan sebagaimana dalam gambar berikut dibawah ini:



Gambar 3.1 Tahapan Pembangunan RBP 2020-2024

Berdasarkan Gambar Tahapan Pembangunan RBP 2020-2024 tersebut diatas maka berikut kami uraikan penetapan tujuan dan sasaran, Perencanaan RB General, Penetapan Tema dan Target Tematik.

3.1 Penetapan Tujuan Dan Sasaran RBP 2020-2024

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa Tujuan *Road Map* RBP 2020-2024 mengikuti tujuan yang terdapat pada *Road Map* RB Nasional yaitu sebelum penajaman adalah “Pemerintahan yang baik dan bersih”, sedangkan tujuan dari *Road Map* RB 2020-2024 setelah penajaman adalah “Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik”. Sebagaimana amanat dari *Road Map* RB 2020-2024, tujuan RB harus diarahkan untuk dapat menjawab isu utama RB yang berkembang beberapa tahun terakhir. Isu tersebut adalah terkait dampak dan kontribusi RB pada Pembangunan Nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik, penciptaan pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan daya saing Indonesia dibanding dengan negara lainnya.

Tujuan *Road Map* RB 2020-2024 tersebut diukur dari Dua Indikator yaitu Indikator *outcome* dan Indikator *Impact*. Indikator *outcome* berupa Indeks RB dan Indikator *Impact* berupa Indikator Kinerja Pembangunan dan Indikator Daya Saing Global. Indikator Kinerja Pembangunan dilihat dari: 1) Penurunan Angka Kemiskinan; 2) Peningkatan Realisasi Investasi; 3) Pengendalian Tingkat Inflasi; dan 4) Penggunaan Produk Dalam Negeri. Untuk Indikator Daya Saing Global diukur dari: 1) *Corruption Perception Index* (CPI); 2) Indikator *E-Government Development Index* (EGDI); 3) Indikator *Government Effectiveness Index* (GEI); dan 4) Indikator *Ease of Doing Business* (EODB).

Indikator-indikator tujuan pada *Road Map* RB 2020-2024 sebagaimana diuraikan diatas yang dapat diukur pada level mikro hanya Dua yaitu indikator *outcome* berupa Indeks RBP dan indikator

penggunaan produk dalam negeri yang telah ditetapkan sebagai salah satu alternatif pada sasaran RB tematik. Oleh karena itu, tujuan dan indikator yang ditetapkan pada *Road Map RBP 2020-2024* adalah sebagai berikut:

| TUJUAN | INDIKATOR | Baseline (2022) | TARGET | |
|--|----------------------------|--------------------|--------|------|
| | | | 2023 | 2024 |
| <i>Outcome:</i> | | | | |
| Terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik | Indeks Reformasi Birokrasi | 73,59 | 81 | 82 |
| <i>Impact:</i> | | | | |
| Penggunaan Produk Dalam Negeri | - | | 60% | 75% |

Tabel 3.1. Penetapan Dan Target Kinerja Tujuan RBP 2020-2024

Sama halnya dengan Tujuan, penetapan sasaran strategis *Road Map RBP 2020-2024* juga mengikuti sasaran yang terdapat pada *Road Map RB Nasional* yaitu sebelum penajaman terdapat tiga sasaran strategis RB, yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Pada *Road Map RB 2020-2024* setelah penajaman, sasaran strategis RB disederhanakan menjadi dua aspek yaitu, aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia. Adapun sasaran strategis yang diamanatkan oleh *Road Map RB 2020-2024* adalah sebagai berikut:

- 1) Terciptanya tata kelola Polri digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif sebagai aspek *hard element*. Sasaran ini berkaitan dengan tata kelola Polri yang mampu mempertanggung jawabkan penggunaan sumber daya melalui penciptaan hasil/dampak yang

nyata bagi masyarakat dan pembangunan nasional, dengan kemampuan untuk selalu bersinergi dan cepat beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis yang berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Strategi utama untuk menciptakan tata kelola pemerintahan ini adalah dengan menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama dalam proses internal tata Kelola pemerintah yang baik dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas.

- 2) Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan anggota Polri yang profesional sebagai aspek *soft element*. Sasaran ini berkaitan dengan budaya birokrasi yang mengedepankan nilai orientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional, serta diisi dengan anggota Polri yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.

Kedua sasaran strategis tersebut akan diukur oleh indikator-indikator sebelum penajaman yang telah disederhanakan dan disinergikan sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II. Selain Dua sasaran strategis tersebut diatas, dalam *Road Map RBP 2020-2024* setelah penajaman juga akan menambahkan Dua sasaran strategis inisiatif yaitu terpeliharanya Keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) yang kondusif dan terciptanya penegakan hukum yang berkeadilan. Sasaran strategis ini ditambahkan karena sasaran strategis tersebut selalu dilakukan oleh Polri setiap tahun anggaran dan Polri menilai sangat berhubungan dengan isu pembangunan yaitu mustahil pembangunan akan berjalan dengan baik jika kondisi kamtibmas terganggu dan penegakannya tidak berkeadilan.

Atas dasar tersebut, maka sasaran strategis yang ditetapkan pada *Road Map RBP 2020-2024* akan mengikuti sasaran strategis yang telah ditetapkan pada RB nasional dengan menetapkan semua

indikator yang ada ditambah Dua sasaran strategis atas inisiatif Polri. Untuk mengetahui lebih detail terkait dengan sasaran strategis RBP 2020-2024 dan indikator-indikatornya yang dilengkapi dengan target tahunan RBP 2020-2024 dapat dilihat dalam tabel berikut dibawah ini:

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR | Baseline (2022) | TARGET | |
|----|--|---|----------------------|---------|----------|
| | | | | 2023 | 2024 |
| 1 | Terciptanya Tata Kelola Polri Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | Indeks SPBE | 53% | 81% | 82% |
| | | Capaian Akuntabilitas Kinerja | 71,29 | 79% | 80% |
| | | Capaian Akuntabilitas Keuangan | WTP 96,99% | WTP 98% | WTP 100% |
| 2 | Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | Nilai Survei <i>Employer Branding</i> (sumber: Kementerian PANRB) | - (Belum Dinilai) | 6,8% | 7,66% |
| | | Nilai Survei Indeks BerAKHLAK (sumber: Kementerian PANRB) | - (Belum Dinilai) | 65% | 67,142 % |
| | | Nilai Survei Penilaian Integritas (sumber: KPK) | 75,60% | 90% | 95% |
| | | Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (sumber: Kementerian PANRB) | - (Belum Dinilai) | 79% | 80% |
| 3. | Terpeliharanya Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang Kondusif | Indeks Harkamtibmas | - (Belum Dinilai) | 64% | 65% |
| 4 | Terciptanya Penegakkan Hukum yang Berkeadilan | Indeks Penegakan Hukum | - (Belum Dinilai) | 64% | 65% |

Tabel 3.2. Penetapan Dan Target Kinerja Sasaran RBP 2020-2024

3.2 Perencanaan RBP General

RBP General berfokus pada perbaikan sistem dan tata kelola Polri dalam rangka tercapainya percepatan sasaran strategis RBP secara keseluruhan, sesuai dengan fokus arahan dan sasaran *Road Map* RBP setelah penajaman. Untuk mewujudkan hal tersebut di level mikro, terdapat Dua tahapan yang harus dilakukan pada perencanaan RBP General yaitu menetapkan prioritas kegiatan utama dan menetapkan target kegiatan utama.

3.2.1 Penetapan Prioritas Kegiatan Utama

Pada *Road Map* RBP 2020-2024 sebelum penajaman, kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan Delapan area perubahan yaitu: 1) Manajemen Perubahan; 2) Deregulasi Kebijakan; 3) Penataan Organisasi; 4) Penataan Tata Iaksana; 5) Penataan SDM Aparatur; 6) Penguatan Akuntabilitas; 7) Penguatan Pengawasan; dan 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada *Road Map* RBP 2020-2024 setelah penajaman, kegiatan RBP tidak akan dikaitkan dengan Delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

Sesuai dengan *Road Map* RB K/L/D, kegiatan utama yang akan dilaksanakan pada level mikro terbagi dalam dua dimensi, yaitu: 1) Dimensi Prioritas Nasional yang telah ditetapkan oleh level makro dan meso berupa Kegiatan Utama dan telah ditetapkan dalam *Road Map* RB Nasional, serta bersifat *mandatory*; dan 2) Dimensi Instansional merupakan Kegiatan Utama inisiatif K/L/D (di luar dari Kegiatan Utama *mandatory*) yang dapat memiliki *leverage* (percepatan) terhadap pencapaian Tujuan dan Sasaran RB. Kegiatan Utama *mandatory* bersifat wajib seluruhnya dan lebih prioritas dibandingkan Kegiatan Utama inisiatif K/L/D. Seluruh Kegiatan Utama, baik yang *mandatory*

maupun inisiatif K/L/D harus dilengkapi dengan indikator yang terukur.

Kegiatan utama dengan bobot tinggi ditetapkan sebagai Kegiatan Utama yang prioritas. Jika K/L/D tidak memiliki permasalahan keterbatasan sumber daya, maka seluruh Kegiatan Utama perlu dilakukan seluruhnya. Untuk Polri sendiri terdapat beberapa Kegiatan Utama *mandatory* yang tidak bisa dilaksanakan dan akan menambahkan beberapa kegiatan utama guna mendukung operasional Dua sasaran strategis yang ditambahkan sebagaimana telah diuraikan pada Bab II. Untuk lebih jelasnya, berikut diuraikan Prioritas Kegiatan Utama *Mandatory* yang ditetapkan dalam *Road map* RB 2020-2024 setelah penajaman dan Prioritas Kegiatan Utama Institusional inisiatif Polri yaitu:

| Kegiatan Utama | Mandat RB General Nasional | Tingkat Keparahan (Implementasi Rendah) | Waktu (Mendesak) | Skala Prioritas (Total Skor) |
|---|----------------------------|---|------------------|------------------------------|
| SS 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, & Akuntabel | | | | |
| Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional | 10 | 5 | 10 | 25 |
| Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi | 10 | 3 | 10 | 23 |
| Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Service</i>) | 10 | 4 | 10 | 24 |
| Pembangunan Zona Integritas di unit kerja | 10 | 4 | 6 | 20 |
| Penguatan implementasi sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) | 10 | 2 | 10 | 22 |
| Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat | 10 | 3 | 8 | 21 |
| Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi | 10 | 3 | 8 | 21 |
| Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik | 10 | 4 | 9 | 23 |

| Kegiatan Utama | Mandat RB General Nasional | Tingkat Keparahan (Implementasi Rendah) | Waktu (Mendesak) | Skala Prioritas (Total Skor) |
|--|----------------------------|---|------------------|------------------------------|
| SS1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, & Akuntabel | | | | |
| Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan | 10 | 4 | 6 | 20 |
| Pelaksanaan Arsip Digital | 10 | 3 | 8 | 21 |
| Pelaksanaan Data Statistik Sektoral | 10 | 3 | 8 | 21 |
| Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah | 10 | 3 | 9 | 22 |
| Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset | 10 | 1 | 10 | 21 |
| SS2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | |
| Penguatan Manajemen Talenta ASN | 10 | 5 | 5 | 20 |
| Percepatan Peningkatan Kapasitas Pegawai | 10 | 2 | 10 | 22 |
| Rekrutmen Pegawai ASN yang Efektif Dan Efisien | 10 | 3 | 8 | 21 |
| Percepatan Transformasi Digital Manajemen ASN | 10 | 4 | 7 | 21 |
| Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN | 10 | 4 | 8 | 22 |
| Penguatan Sistem Merit | 10 | 7 | 5 | 22 |
| Pelaksanaan Core Values ASN | 10 | 7 | 5 | 22 |
| Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima | 10 | 2 | 10 | 22 |

Tabel 3.3. Penetapan Prioritas Kegiatan Utama Mandatory RBP 2020-2024

| Kegiatan Utama | Mandat RB General Polri | Tingkat Keparahan (Implementasi Rendah) | Waktu (Mendesak) | Skala Prioritas (Total Skor) |
|--|-------------------------|---|------------------|------------------------------|
| Sasaran Startegis Inisiatif | | | | |
| SS3: Terwujudnya Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang Kondusif | | | | |
| Peningkatan Peran Polri Dalam Menjaga Kamtibmas Guna Mendukung Keamanan Dalam Negeri | 10 | 4 | 10 | 24 |
| Penurunan Potensi Kejahatan, Gangguan Kamtibmas Dan Terorisme | 8 | 4 | 10 | 22 |
| Peningkatan kegiatan "Pemolisian Prediktif" dalam rangka Harkamtibmas | 10 | 3 | 10 | 23 |
| Peningkatan Kegiatan Pengamanan Event Nasional/Internasional | 10 | 3 | 10 | 23 |
| Peningkatkan Kerja Sama Kepolisian Dalam/ Luar Negeri Guna Mendukung Harkamtibmas | 10 | 2 | 10 | 22 |
| 1. Terciptanya Penegakkan Hukum yang Berkeadilan | | | | |
| Meningkatkan Profesionalisme Penyidik Dalam Penanganan Dan Penyelesaian Tindak Pidana Guna Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat | 10 | 5 | 8 | 23 |
| Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi penyidik guna Meningkatkan kualitas dan kemampuan penyidik di era 4.0 | 6 | 4 | 6 | 16 |
| Pengembangan labfor di kewilayahan secara bertahap | 4 | 4 | 4 | 12 |

Tabel 3.4. Penetapan Prioritas Kegiatan Utama Institusional RBP 2020-2024

3.2.2 Penetapan Target Kegiatan Utama RBP 2020-2024

Guna melaksanakan kegiatan utama sebagaimana diuraikan dalam Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 tersebut diatas maka perlu ditetapkan target kinerja dari kegiatan utama dimaksud. Pencapaian target kinerja sesuai dengan jenjang kinerja merupakan cerminan dari Kinerja Pelaksanaan RBP 2020-2024. Penjenjangan kinerja pelaksanaan RBP sebagaimana telah dijelaskan dalam kerangka logis kinerja dan indikator kinerja RBP pada gambar dan 2.3, selain pada tingkat tujuan dan sasaran strategis, juga terhadap Kegiatan Utama dan output kegiatan. Target Kegiatan Utama digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan RBP sehingga perlu ditetapkan dengan memperhatikan target minimal *Road Map RB Nasional*.

Untuk lebih jelasnya, Berikut kami uraikan Target Kegiatan Utama RBP 2020-2024 sebagaimana dalam tabel dibawah ini:

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Baseline (2022) | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|--------------------|----------------|------|------------------------------|----------------------------|
| | | | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | |
| Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional | Indeks SPBE | 2,65 | 3 | 4 | KORLANTAS Dan BARESKRIM | Dirregident Dan Kapusiknas |
| Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi | Indeks SAKIP | 71,29 | 79 | 80 | ITWASUM | Seluruh Satker |
| Pembangunan Zona Integritas di unit kerja | Tingkat Perolehan Satker yang mendapat Predikat ZI | 200 | 2 | 4 | SRENA | Biro RBP |
| Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) | Indeks SPIP | 3 | 3,5 | 4 | ITWASUM | Seluruh Satker |
| Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat | Tingkat Tindak Lanjut Terhadap Pengaduan Masyarakat | Belum dinilai | 79 | 80 | ITWASUM | Seluruh Satker |
| Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi | IPAK | 75,60 | 80 | 90 | DIVPROPAM | Seluruh Satker |
| Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik | Indeks Kualitas Kebijakan | Belum dinilai | 70 | 80 | DIVKUM | Biro Sunluhkum |
| Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan | Indeks Reformasi Hukum | Belum dinilai | 3 | 4 | DIVKUM | Biro Sunluhkum |
| Pelaksanaan Arsip Digital | Nilai Kualitas Pengelolaan Arsip | 60,95 | 70 | 85 | SETUM | Seluruh satker |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Baseline (2022) | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|--------------------|----------------|------|------------------------------|--|
| | | | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | |
| Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah | Indeks Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa | 70,20 | 75 | 85 | SLOG | Satker Pengembangan Fungsi Pengadaan B/J |
| Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) | 96,99 | 98 | 100 | PUSKEU | Seluruh Satker |
| | Nilai Kualitas Pengelolaan Aset | 3,22 | 4 | 5 | SLOG | Seluruh satker |
| Sasaran Strategis 2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | | | |
| Penguatan Manajemen Talenta ASN | Tingkat Implementasi Manajemen Talenta ASN dengan Baik | Belum Dinilai | 60 | 70 | SSDM | Biro Jianstra Dan Biro Dalpers |
| Percepatan Peningkatan Kapasitas Pegawai | Tingkat Implementasi Kebijakan Pembelajaran Terintegrasi ASN dengan Baik | Belum Dinilai | 80 | 90 | KALEMDIKLAT | Satker Pengembangan Fungsi Diklat |
| Rekrutmen Pegawai ASN yang Efektif Dan Efesien | Tingkat Kepatuhan Implementasi Rekrutmen pegawai ASN Sesuai Kebijakan Perencanaan dan Pengadaan | Belum Dinilai | 90 | 100 | SSDM | Biro Dalpers Dan Seluruh Satker Biro SDM Polda |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Baseline (2022) | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|--------------------|----------------|------|------------------------------|----------------|
| | | | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Strategis: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | | | |
| Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN | Tingkat Implementasi Tingkat Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN dengan Baik | Belum Dinilai | 60 | 70 | SSDM | Seluruh Satker |
| Penguatan Sistem Merit | Indeks Sistem Merit (Integrasi dengan Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks NSPK) | 57,23 | 65 | 75 | SSDM | Seluruh Satker |
| Pelaksanaan <i>Core Values</i> ASN | | | | | | |
| Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima | Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Integrasi dengan <i>Indeks Kepatuhan terhadap Standard Pelayanan Publik</i>) | 74,69 | 80 | 90 | ITWASUM Dan SRENA | Seluruh Satker |

Tabel 3.5. Penetapan Target Kinerja Kegiatan Utama Mandatory RBP 2020-2024

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Baseline (2022) | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|--------------------------|--------------------|----------------|------|------------------------------|-------------------------------------|
| | | | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Terpeliharanya Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang Kondusif | | | | | | |
| Peningkatan Peran Polri Dalam Menjaga Kamtibmas Guna Mendukung Keamanan Dalam Negeri | Indeks Harkamtibmas | 3,20 | 3,50 | 4,00 | BAHARKAM | Puslitbang |
| Penurunan Potensi Kejahatan, Gangguan Kamtibmas Dan Terorisme | | | | | BAHARKAM | Seluruh satker |
| Peningkatan kegiatan "Pemolisian Prediktif" dalam rangka Harkamtibmas | | | | | SSDM | Seluruh Satker |
| Peningkatan Kegiatan Pengamanan Event Nasional/Internasional | | | | | SOPS | Seluruh Satker |
| Peningkatkan Kerja Sama Kepolisian Dalam/ Luar Negeri Guna Mendukung Harkamtibmas | | | | | SOPS Dan DIV HUBINTER | Set NCB Interpol Dan Biro Kerma K/L |
| Terciptanya Penegakkan Hukum yang Berkeadilan | | | | | | |
| Meningkatkan Profesionalisme Penyidik Dalam Penanganan Dan Penyelesaian Tindak Pidana Guna Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat | Indeks Penegakan Hukum | 64 | 64 | 65 | BARESKRIM | Seluruh satker |
| Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi penyidik guna Meningkatkan kualitas dan kemampuan penyidik di era 4.0 | | | | | KALEMDIKLAT | Lembaga Sertifikasi Profesi Polri |
| Pengembangan labfor di kewilayahan secara bertahap | | | | | SRENA | Biro Lemtala |

Tabel 3.6. Penetapan Target Kinerja Kegiatan Utama Instansional RBP 2020-2024

3.3 Perencanaan RBP Tematik

RB Tematik merupakan strategi baru dalam *Road Map RB 2020–2024* yang memiliki waktu pelaksanaan hingga tahun 2024. RB Tematik merupakan upaya dan sarana untuk mengurai dan menjawab atau mengatasi akar permasalahan tata kelola Polri (*debottlenecking*) yang menjadi isu strategis dan prioritas pembangunan nasional secara kolaboratif. Konsep RB Tematik, diharapkan dapat mendorong percepatan Reformasi Birokrasi yang kolaboratif dan efektif mengungkit capaian kinerja prioritas pembangunan sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat secara luas. Melalui Reformasi Birokrasi Tematik, Polri dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan dengan berbagai pelaksanaan program-kegiatan yang sifatnya *problem solving-debottlenecking* dalam tata kelola Polri.

Melalui RB Tematik, Polri diharapkan dapat lebih fokus dalam mempercepat terwujudnya kinerja yang telah ditentukan dengan menetapkan tema dalam RB tematik. Tema dalam RB Tematik ditentukan oleh tingkat makro (KPRBN). RB Tematik dilaksanakan di tingkat makro atau nasional yang wajib dilaksanakan oleh K/L yang telah ditetapkan sebagai koordinator (*leading sector*) maupun instansi pelaksana (*implementing agency*). Sedangkan *non-implementing agency* merupakan K/L selain *implementing agency* dan *leading sector* yang dapat menginisiasi secara mandiri untuk melaksanakan RB Tematik berdasarkan tema yang telah ditetapkan oleh tingkat makro.

Dengan waktu yang terbatas, telah ditetapkan empat (4) tema pelaksanaan RB Tematik yaitu:

1) Pengentasan Kemiskinan.

RB Tematik pengentasan kemiskinan ditujukan agar program dan kegiatan pengentasan kemiskinan yang ada dan telah menggunakan sumber daya yang besar dapat berdampak optimal terhadap penurunan angka kemiskinan. RB Tematik pengentasan kemiskinan akan mendukung keberhasilan pengentasan

kemiskinan dengan berfokus pada aspek tata kelola pengentasan kemiskinan. Secara spesifik, hal tersebut dapat dilakukan penguatan sinergi dan kolaborasi melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, penyediaan dukungan teknologi dan informasi, serta reformulasi program/kegiatan agar lebih tepat sasaran.

2) Peningkatan Investasi.

RB Tematik peningkatan investasi ditujukan untuk mewujudkan kondisi iklim investasi yang kondusif sehingga memiliki daya saing masuknya investasi dengan memperkuat penerapan *omnibus law* dan meningkatkan indeks daya saing (*competitiveness index*). RB Tematik peningkatan investasi akan mendukung peningkatan investasi dengan berfokus pada aspek tata kelola peningkatan investasi melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, penyediaan dukungan teknologi dan informasi, serta reformulasi program/kegiatan agar lebih tepat sasaran.

3) Digitalisasi Administrasi Pemerintahan.

Secara umum, pelaksanaan RB Tematik digitalisasi administrasi pemerintahan ditujukan untuk menciptakan birokrasi tangkas dan pelayanan publik berbasis digital. Dukungan RB Tematik pada digitalisasi administrasi pemerintahan berfokus akan diarahkan pada percepatan capaian agenda pembangunan nasional, misalnya penanganan stunting.

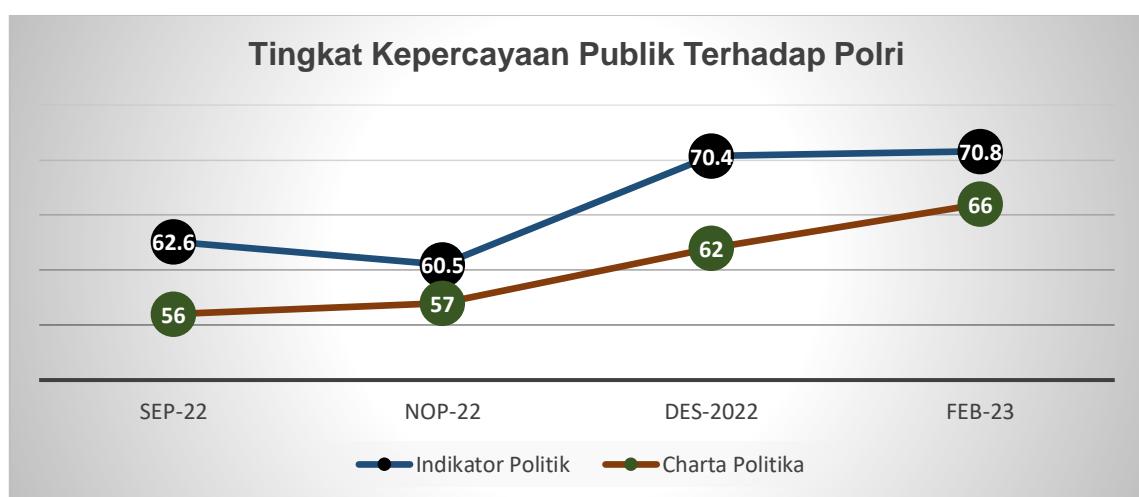
4) Percepatan Prioritas Aktual Presiden.

Perbaikan dan penguatan tata kelola yang dilakukan melalui pelaksanaan RB dilakukan untuk merespon dan mengawal hal-hal mendesak sesuai dengan arahan Presiden. Hal ini dilakukan agar pemerintah dapat memitigasi risiko yang dapat berdampak serius kepada masyarakat. Adapun prioritas dan aktual presiden yang harus segera direspon yaitu peningkatan penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) dan pengendalian Inflasi.

3.3.1 Penetapan Tema Dan Target RBP Tematik

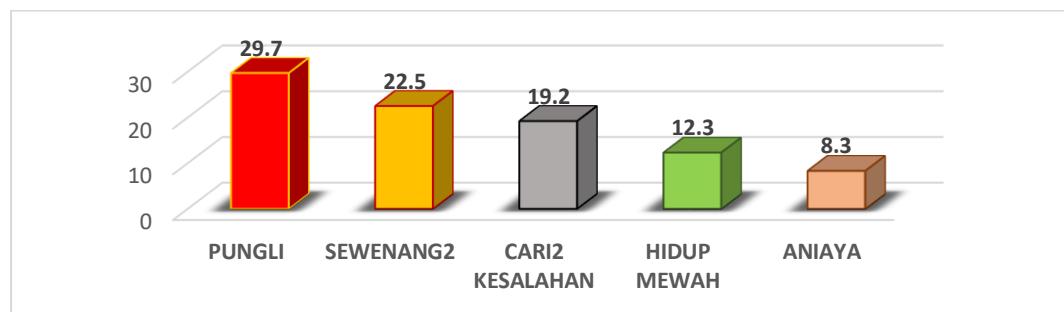
Penetapan tema merupakan langkah awal dalam kerangka perencanaan RB Tematik yaitu menetapkan tema yang akan dijadikan sebagai fokus RB Tematik pada tahun berjalan. Instansi pemerintah diberikan keleluasaan untuk memilih satu atau lebih dari empat tema yang akan diangkat sebagai fokus RB Tematik sebagaimana telah dijelaskan diatas. Dalam menetapkan tema, perlu berangkat dari *evidence* berupa data yang kuat dan relevan (*Evidence Based Policy*). Data merupakan komponen penting pada tahap ini karena data tersebut akan ditransformasikan menjadi informasi yang dapat digunakan sebagai dasar penetapan tema. Data yang digunakan dapat berupa data primer maupun sekunder, baik dari internal maupun eksternal.

RB Tematik ini yang ditetapkan oleh Polri adalah Digitalisasi Administrasi Pemerintahan sebagai RB tematik. Berdasarkan hasil analisis terhadap data primer maupun sekunder ditemukan *evidence* bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri paling dominan dipengaruhi oleh pelayanan publik yang masih manual karena masih ditemukan pelayanan yang berbelit-belit dan rawan terjadinya pungutan liar. Tingkat kepercayaan publik terhadap Polri sangat fluktuatif sebagaimana digambarkan dalam grafik dibawah ini:



Gambar 3.2. Tingkat Kepercayaan Publik Terhadap Polri

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa fluktuasi tingkat kepercayaan publik terhadap Polri disebabkan oleh pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Polri terutama dalam kegiatan pelayanan publik. Berdasarkan hasil survei dari Populi Center (2022) terhadap keluhan masyarakat terhadap prilaku atau kinerja anggota Polri, Pungli merupakan penyimpangan tertinggi yaitu sebesar 29,7%. Untuk lebih jelasnya berikut kami sajikan hasil survei dari Populi Center sebagaimana bisa dilihat dalam grafik dibawah ini:



Gambar 3.3. Penyimpangan Anggota Polri
Sumber: Populi Center

Pungli di tubuh institusi Polri dicap sebagai salah satu budaya karena hampir terjadi di semua sektor terutama dalam pelayanan publik. Hal ini dikarenakan karena beberapa pelayanan publik yang dilakukan oleh Polri masih manual sehingga Digitalisasi Administrasi Pemerintahan merupakan pilihan tema yang tepat sebagai solusi untuk merubah kondisi *eksisting* tersebut sehingga pelayanan publik yang dilakukan oleh Polri bebas dari pungli dan birokrasi yang berbelit-belit. Untuk lebih jelasnya berikut kami uraikan penetapan tema RBP 2020-2024 dilengkapi dengan sasaran, indikator dan target pencapaiannya sebagaimana diuraikan dalam Tabel 3.7 dibawah ini:

| Tema | Sasaran Tematik | Indikator | Baseline (2022) | Target | |
|----------------------------------|---|---|-----------------|--------|------|
| | | | | 2023 | 2024 |
| Digitalisasi Pemerintahan | Pelayanan Publik Digital Yang Inovatif, Transparan, Terintegrasi dan Akuntabel | 1) Tingkat Implementasi Pemenuhan fasilitas, sarana dan prasarana pada sentra pelayanan publik Polri yang berbasis TIK: | 65% | 75% | 80% |
| | | 2) Tingkat Implementasi “Quick Response” kepolisian sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) | 66% | 79 | 80 |

Tabel 3.7. Tema, Sasaran, Indikator Dan Target RBP Tematik

3.3.2 Identifikasi Masalah

Tema yang telah ditetapkan tersebut diatas yang dilengkapi dengan sasaran strategis, indikator dan target harus dilakukan identifikasi dan analisis permasalahannya sehingga dalam pelaksanaannya tepat sasaran. Saat ini terdapat beberapa teknik untuk mengidentifikasi permasalahan, salah satunya adalah Teknik *Root Cause Analysis* (RCA). RCA merupakan sebuah teknik yang dimaksudkan untuk membantu menemukan dan memahami penyebab utama dari masalah yang ada, dengan tujuan menghilangkan penyebab-penyebab tersebut muncul lagi di waktu yang akan datang. Dalam proses identifikasi akar permasalahan dengan menggunakan metode RCA ini, seringkali muncul persepsi yang berbeda atas suatu permasalahan. Untuk mengurai permasalahan tersebut, kita harus menganalisisnya sehingga menemukan langkah-langkah mitigasi untuk mengatasinya.

Saat ini tersedia beberapa alat analisis yang ditawarkan oleh para ahli, salah satunya oleh Tom Peters dan Robert Waterman dengan Tujuh elemen frameworknya yang dikenal dengan istilah *McKinsey 7s Framework*. Alat analisis inilah yang akan digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam melaksanakan tema yang telah ditetapkan karena *McKinsey 7s Framework* melakukan analisis

internal terhadap tujuh elemen utama organisasi dan untuk memeriksa cara berbagai organisasi bekerja sama. Ketujuh *framework* dimaksud adalah:

- 1) **Strategy.** Merupakan arahan untuk mempertahankan dan membangun *competitive advantage* perusahaan yang berkelanjutan. Penting untuk setiap individu mengetahui pekerjaannya agar perusahaan dapat memenangkan persaingan.
- 2) **Structure.** Merupakan struktur organisasi perusahaan yang mengatur penggunaan sistem, alur komunikasi, wewenang dan tanggung, serta pembagian tugas setiap individu. Struktur sangat penting agar mampu memenuhi tujuan perusahaan.
- 3) **System.** Merupakan proses dan prosedur yang akan dilakukan perusahaan, berisi kegiatan operasional dan pembuatan keputusan. Jika terjadi perubahan pada perusahaan, sistem tersebut akan menjadi fokus utama dari manajemen.
- 4) **Skill.** Merupakan kompetensi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, agar mampu mencapai tujuannya. Kemampuan ini harus sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.
- 5) **Staff.** Merupakan sumber daya manusia perusahaan yang tergolong sebagai asset perusahaan. Hal ini berbicara mengenai proses seleksi, rekrut, pelatihan, motivasi, dan penghargaan suatu karyawan yang akan berkaitan dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) **Style.** Merupakan gaya kepemimpinan manajemen agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Hal ini berkaitan dengan bagaimana *top management* memperlakukan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan.
- 7) **Shared Values.** Merupakan nilai-nilai perusahaan yang menjadi budayanya. Standar atau norma ini nantinya akan menjadi pedoman bagaimana setiap individu berperilaku dalam perusahaan itu sendiri.

Untuk lebih jelasnya, berikut diuraikan permasalahan yang dapat dianalisis menggunakan *McKinsey 7s Framework* tersebut diatas:

| Elemen Utama | Elemen Turunan | Identifikasi Masalah |
|----------------------|--|--|
| Hard Elements | Strategy (Internal Dan Eksternal) | 1) Kepercayaan publik menurun 2) Beberapa pelayanan publik masih manual 3) Budaya negatif organisasi yang belum sepenuhnya dihilangkan 4) Transformasi digital dan kesenjangan digital masyarakat 5) Situasi VUCA (volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity) 6) Tahun Politik 7) Anggaran terbatas |
| | Struktur | 1) Hierarkis 2) Top Down |
| | Sistem | 1) Prosedur pelayanan yang masih berbelit-belit 2) Belum terintegrasi 3) Masih kurangnya Regulasi/ SOP-SOP pelayanan |
| Soft Elements | Skill | 1) Minim sertifikasi 2) Dikbang yang terbatas |
| | Staff | 1) Belum sistem merit 2) Kualitas belum maksimal 3) Integritas masih rendah 4) Kompetensi belum maksimal 5) DSP masih kurang |
| | Style | 1) Sistem komando |
| | Values | 1) Arogansi kewenangan 2) Masih ada yang berprilaku koruptif 3) Masih terdapat kekerasan |

Gambar 3.4. Identifikasi Permasalahan Model 7s McKinsey

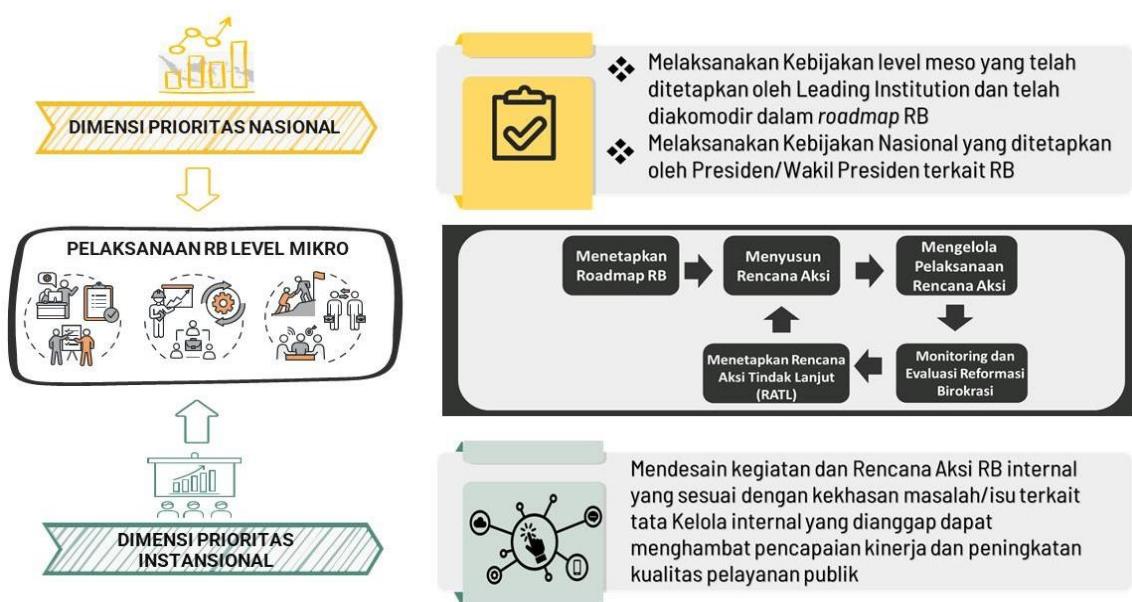
BAB IV

MANAJEMEN PELAKSANAAN RB POLRI

4.1 Pelaksanaan RBP General

Pelaksanaan RBP General didasari pada dua dimensi, yaitu dimensi Prioritas Nasional dan dimensi Prioritas Instansional. Dimensi Prioritas Nasional merupakan kebijakan nasional terkait RB yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Sedangkan dimensi Prioritas Instansional merupakan pelaksanaan RB untuk mengakomodir kebutuhan untuk pemecahan masalah tata kelola Polri yang masih menjadi kendala dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Strategi pelaksanaan RBP General akan dimonitor dan dievaluasi serta menjadi bagian dari evaluasi RB Nasional. Pelaksanaan RBP General dapat diilustrasikan dalam gambar berikut:



Gambar 4.1. Pelaksanaan RB Level Mikro
Sumber: Kementerian PANRB

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut diatas, diketahui bahwa terdapat Lima tahapan dalam pelaksanaan RBP General yaitu:

1) Menetapkan *Road Map* RBP

menetapkan *Road Map* RBP adalah tahapan yang paling penting dan menentukan arah pelaksanaan RBP. Tahap ini telah dilaksanakan sebagaimana diuraikan pada Bab 1 sampai Bab 3 diatas.

2) Menyusun rencana aksi pelaksanaan RBP

Penyusunan rencana aksi merupakan tahapan untuk mengoperasionalkan strategi dan kegiatan utama yang telah ditetapkan dalam *Road Map* RBP sebagaimana telah diuraikan pada Bab 3.

3) Mengelola pelaksanaan rencana aksi

Pengelolaan rencana aksi merupakan pelaksanaan dan pemantauan pelaksanaan rencana aksi. Setelah rencana aksi disusun dan penanggung jawab kegiatan ditetapkan, maka Tim atau Unit Pengelola RBP (*Strategic Transformation Unit/ STU*) perlu memastikan pelaksanaannya melalui monitoring secara berkala. Pelaksanaan rencana aksi dilakukan dan menjadi tanggung jawab Satker terkait serta dikoordinasikan oleh Tim atau Unit Pengelola RBP yang menangani hal tersebut.

4) Monitoring dan Evaluasi RBP

Monitoring dan evaluasi RBP dilakukan untuk: a) memantau keberhasilan pelaksanaan RBP dengan mengukur ketercapaian target pada indikator sasaran dan tujuan RBP serta indikator lain yang terkait RBP; b) menilai keberhasilan/efektivitas rencana aksi; c) menilai kualitas pengelolaan RBP internal. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi RBP dilakukan secara berkala minimal setiap 6 (enam) bulan.

5) Menetapkan Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) yang akan menjadi masukkan penyusunan rencana aksi tahun berikutnya

Pada tahap ini Polri telah mendapatkan gambaran keberhasilan maupun ketidakberhasilan RBP dan telah mengidentifikasi hal-hal yang perlu segera disempurnakan serta melakukan tindak lanjut perbaikan

4.1.1 Penyusunan Rencana Aksi RBP General

Secara umum, terdapat dua tipe rencana aksi yaitu mandat instansi yang dirumuskan sesuai tupoksi Polri, dan inisiatif Polri yang merupakan inovasi dari Polri sendiri. Rencana aksi yang akan diuraikan dibawah memiliki dampak langsung terhadap capaian Kegiatan Utama sehingga harus jelas dan terukur. Rencana Aksi merupakan *output* dari Tim Pengelola RBP General maupun Satker yang memiliki inisiatif rencana aksi sendiri jika diperlukan. Rencana aksi sendiri minimal berisi:

- 1) Rincian kegiatan;
- 2) Indikator *output* dari rincian kegiatan;
- 3) Target;
- 4) Waktu pelaksanaan; serta
- 5) Penanggung jawab

Berikut kami uraikan rencana aksi untuk mengoperasionalkan sasaran strategis dan kegiatan utama yang telah ditetapkan sebagaimana diuraikan dalam Sub Bab 3.2.2 tersebut diatas:

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|--------------------------|--|--------|--|----------------|------|------------------------|-----------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | | | |
| Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional | Indeks SPBE | 1) Peningkatan dan inovasi SIM <i>Online</i> yang terintegrasi | % | 1) Prosentase peningkatan dan inovasi SIM <i>Online</i> yang terintegrasi | 100 | 100 | KORLANTAS | Satker Yang memiliki SATPAS |
| | | 2) mengintegrasikan database kriminalitas dari seluruh satker di lingkungan Polri dan institusi penegak hukum lainnya melalui Sistem Peradilan Pidana Terpadu berbasis Teknologi Informasi (SPPT TI) | % | 2) Prosentase Database kriminalitas dari seluruh satker di lingkungan Polri dan institusi penegak hukum lainnya melalui Sistem Peradilan Pidana Terpadu berbasis Teknologi Informasi (SPPT TI) yang terintegrasi | 60 | 80 | KABARESKRIM | Kapusiknas |
| | | 3) Standardisasi data kriminal nasional (melalui <i>Integrated Smart Criminal Information System</i>) | % | 3) Prosentase hasil Standardisasi data kriminal nasional (melalui <i>Integrated Smart Criminal Information System</i>) | 60 | 80 | DIV TIK | Kabagjemen TIK |
| Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi | Indeks SAKIP | 1) Pengembangan Aplikasi SIRENA secara bertahap agar lebih aplikatif | % | 1) Prosentase tingkat Pengembangan Aplikasi SIRENA | 80 | 100 | SRENA | Biro Jakstra |
| | | 2) Pengembangkan aplikasi e-Jakstra terkait perencanaan dan penganggaran Polri untuk mendukung aplikasi e-planning dan e-budgeting | % | 2) Prosentase hasil Pengembangan aplikasi e-Jakstra terkait perencanaan dan penganggaran Polri untuk mendukung aplikasi e-planning dan e-budgeting | 80 | 90 | SRENA | Biro Jakstra |
| | | 3) Pelaksanaan kegiatan operasi Bersih diinternal dan disentra pelayanan publik polri baik terkait penanganan perkara pidana dan pelayanan publik (SIM, STNK, BPKB, SKCK); | Jumlah | 3) Jumlah kegiatan operasi Bersih di internal dan di sentra pelayanan publik polri baik terkait penanganan perkara pidana dan pelayanan publik (SIM, STNK, BPKB, SKCK); | 70 | 90 | DIV PROPAM | Seluruh satker |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|--|---|--------|--|----------------|------|------------------------------|----------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | | | |
| Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi | Indeks SAKIP | 4) Menyempurnakan standar penilaian kompetensi serta meningkatkan "sistem reward and punishment" | % | 4) Prosentase standar penilaian kompetensi serta peningkatan "sistem reward and punishment" yang berhasil disempurnakan | 70 | 80 | SDM | Biro Binkar |
| | | 5) Optimalisasi Sistem Manajemen Kinerja <i>online</i> dengan SIPP | % | 5) Prosentase tingkat Optimalisasi Sistem Manajemen Kinerja <i>online</i> dengan SIPP | 70 | 80 | SDM | Biro Binkar |
| | | 6) Mengoptimalkan sistem penanganan pengaduan masyarakat secara <i>online</i> guna penguatan efektivitas pengawasan internal dan eksternal Polri | % | 6) Prosentase penanganan pengaduan masyarakat secara <i>online</i> | 85 | 100 | DIV PROPAM | Biro Paminal |
| Pembangunan Zona Integritas di unit kerja | Tingkat Perolehan Satker yang mendapat Predikat ZI | 1) Meningkatkan jumlah capaian Satker/ Satwil ZI berpredikat WBK dan WBBM; | Jumlah | 1) Jumlah Satker/ Satwil ZI berpredikat WBK dan WBBM | 202 | 204 | SRENA | Biro RBP |
| Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) | Indeks SPIP | 1) Meningkatkan kualitas dan kapabilitas APIP | % | 1) Prosentase peningkatan kualitas dan kapabilitas APIP | 90 | 100 | ITWASUM | Seluruh satker |
| | | 2) Pemasangan perangkat keras (<i>Hardware</i>) dan perangkat lunak (<i>Software</i>) terkait rekrutmen Pendidikan pembentukan serta terkait penanganan perkara pidana dan pelayanan publik | Jumlah | 2) Jumlah pemasangan perangkat keras (<i>Hardware</i>) dan perangkat lunak (<i>Software</i>) terkait rekrutmen Pendidikan pembentukan serta terkait penanganan perkara pidana dan pelayanan publik | 40 | 50 | DIV TIK | Karo Tekinfo |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|---|--------|--|----------------|------|------------------------------|----------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | | | |
| Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) | Indeks SPIP | 3) Peningkatan kerja sama antar lembaga dengan pihak-pihak terkait dalam mencegah Pungli | Jumlah | 3) Jumlah kerja sama antar lembaga dengan pihak-pihak terkait dalam mencegah Pungli | 7 | 10 | ITWASUM | Biro Renmin |
| | | 4) Peningkatan e-MP (e-Manajemen Penyidikan) sebagai sarana pengawasan dan transparansi | % | 4) Prosentase Peningkatan e-MP (e-Manajemen Penyidikan) | 80 | 90 | BARESKRIM | Biro Binops |
| | | 5) Penyelenggaraan Wasrik (Audit Kinerja) | Jumlah | 5) Jumlah Penyelenggaraan Wasrik | 99 | 100 | IRWASUM | Itwil |
| | | 6) Penyampaian LHKPN | % | 6) Prosentase Personel Polri yang melaporkan LHKPN | 30 | 40 | IRWASUM | Seluruh Satker |
| | | 7) Melaksanakan pengukuran kinerja dengan Indeks Tata Kelola (ITK) Polri berbasis web dan mobile secara online (ITK-O) tingkatPolres Metro/Polrestabes/Polresta/Polres dan Satker Polda | Jumlah | 7) Nilai pengukuran kinerja dengan Indeks Tata Kelola (ITK) Polri berbasis web dan mobile secara online (ITK-O) tingkatPolres Metro/Polrestabes/Polresta/Polres dan Satker Polda | 77 | 85 | SRENA | Karo RBP |
| Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat | Tingkat Tindak Lanjut Terhadap Pengaduan Masyarakat | 1) Peningkatan integrasi Sistem informasi pelayanan publik/ SIPP (sipp.menpan.go.id) dengan Layanan Laporan Kepolisian | % | 1) Prosentase peningkatan integrasi Sistem informasi pelayanan publik/ SIPP (sipp.menpan.go.id) dengan Layanan Laporan Kepolisian | 80 | 90 | SRENA | Seluruh Satker |
| | | 2) Klarifikasi penanganan pengaduan masyarakat secara TERPADU | % | 2) Prosentase penanganan pengaduan masyarakat secara TERPADU | 80 | 90 | ITWASUM | Seluruh satker |
| | | 3) Percepatan penyelesaian pengaduan masyarakat yang berasal dari pengawas eksternal | % | 3) Prosentase penyelesaian pengaduan masyarakat yang berasal dari pengawas eksternal | 95 | 100 | ITWASUM | Seluruh Satker |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---------------------------|---|--------|--|----------------|------|------------------------------|------------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | | | |
| Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi | IPAK | 1) Peningkatan sinergi dan kolaborasi dengan lembaga pemeriksa eksternal serta aparat penegak hukum dalam upaya pencegahan korupsi | Jumlah | 1) Jumlah lembaga pemeriksa eksternal Dan aparat penegak hukum yang bersinergi dan berkolaborasi dalam upaya pencegahan korupsi | 4 | 4 | ITWASUM | Biro Renmin |
| | | 2) Peningkatan peran serta anggota sebagai pengawas dan memberi informasi terkait dugaan korupsi di tubuh Polri melalui Aplikasi <i>Whistle Blower System (WBS)</i> | Jumlah | 2) Jumlah anggota yang memberi informasi terkait dugaan korupsi di tubuh Polri melalui Aplikasi <i>Whistle Blower System (WBS)</i> | 5 | 7 | BARESKRIM Dan DIV PROPAM | Dit Tipikor Dan Biro Paminal |
| | | 3) Peningkatan sosialisasi "Perkap No. 8 Tahun 2017" tentang Penyampaian LKHPN di Lingkungan Polri, serta Perkap No. 6 Tahun 2020 tentang Pengendalian Gratifikasi pada Polri | Jumlah | 3) Jumlah sosialisasi "Perkap No. 8 Tahun 2017" tentang Penyampaian LKHPN di Lingkungan Polri, serta Perkap No. 6 Tahun 2020 tentang Pengendalian Gratifikasi pada Polri | 20 | 25 | DIVKUM | Biro Sunluhukum |
| Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik | Indeks Kualitas Kebijakan | 1) Perbaikan, Penyempurnaan Dan Penyusunan SOP serta pelaksanaan Monev dan pengkajian terhadap aturan/SOP pelayanan publik yang masih berbelit-belit | Jumlah | 1) Jumlah Perbaikan, Penyempurnaan Dan Penyusunan SOP | 80 | 100 | ITWASUM | Seluruh Satker |
| Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan | Indeks Reformasi Hukum | 1) Penyusunan Perpol/ Perkap | Jumlah | 1) Jumlah Penyusunan Perpol/ Perkap | 7 | 9 | DIVKUM | Biro Sunluhukum |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|---|--------|---|----------------|------|------------------------------|--|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | | | |
| Pelaksanaan Arsip Digital | Nilai Kualitas Pengelolaan Arsip | 1) Mengintegrasikan sistem informasi kepolisian dari tingkat Polsek sampai tingkat Mabes Polri dan seluruh e-Arsip | % | 1) Prosentase pengintegrasian sistem informasi kepolisian dari tingkat Polsek sampai tingkat Mabes Polri | 80 | 90 | DIV TIK | Seluruh Satker |
| Pelaksanaan Data Statistik Sektoral | | 2) Mengintegrasikan Aplikasi Sistem Informasi Personel (SIPP) dengan Aplikasi terkait | Jumlah | 2) Jumlah aplikasi yang terintegrasi ke Aplikasi Sistem Informasi Personel (SIPP) dengan Aplikasi terkait | 80 | 90 | SSDM | Seluruh Satker |
| Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah | Indeks Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa | 1) Melaksanakan pelatihan dan ujian sertifikasi pengadaan barang/ jasa pemerintah | % | 1) Prosentase Anggota yang mengikuti pelatihan dan ujian serta yang memiliki sertifikasi pengadaan B/J pemerintah berdasarkan kebutuhan | 85 | 100 | SLOG | Karo Ada B/J |
| | | 2) Peningkatan Kepatuhan terhadap SOP pengadaan | % | 2) Prosentase tingkat Kepatuhan terhadap SOP pengadaan | 100 | 100 | SLOG | Satker Pengembangan Fungsi Pengadaan B/J |
| | | 3) Peningkatan Pengawasan terhadap LPSE | % | 3) Prosentase Peningkatan Pengawasan terhadap LPSE | 100 | 100 | SLOG | |
| Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) | 1) Meningkatkan <i>monitoring</i> dan evaluasi dalam perencanaan dan penganggaran satker agar lebih efektif dan efisian | Jumlah | 1) Jumlah Kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi dalam perencanaan dan penganggaran satker | 95 | 100 | SRENA | Biro Rengar |
| | | 2) Melaksanakan dan meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) | % | 3) Prosentase capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) | 98 | 100 | PUSKEU | Seluruh Satker |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|--|--------|---|----------------|------|------------------------------|----------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel | | | | | | | | |
| Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) | 4) Meningkatkan koordinasi, sinergi serta komitmen antara fungsi Pengawasan, fungsi Perencanaan, fungsi Logistik, fungsi Keuangan dan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) selaku penanggung jawab tatakelola keuangan tingkat Satker | Jumlah | 1) Jumlah Kegiatan koordinasi, sinergi serta komitmen antara fungsi Pengawasan, fungsi Perencanaan, fungsi Logistik, fungsi Keuangan dan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) selaku penanggung jawab tatakelola keuangan tingkat Satker | 95 | 100 | SRENA | Biro Monev |
| | | 5) Melaksanakan analisis dan Evaluasi Kinerja dan anggaran sesuai SOP di bidang Pembinaan dan Operasional | Jumlah | 2) Jumlah kegiatan analisis dan Evaluasi Kinerja dan anggaran sesuai SOP di bidang Pembinaan dan Operasional | 95 | 100 | ITWASUM | Seluruh Satker |
| | | 6) Meningkatkan pengawasan dan evaluasi dalam perencanaan dan penganggaran Satker agar lebih efektif dan efisian | Jumlah | 3) Jumlah kegiatan pengawasan dan evaluasi dalam perencanaan dan penganggaran Satker agar lebih efektif dan efisian | 95 | 100 | SRENA | Biro Monev |
| | Nilai Kualitas Pengelolaan Aset | 1) Melakukan Pendataan dan Pencatatan Aset Polri | % | 1) Prosentase Aset Polri yang sudah terdata dan tercatat | 80 | 90 | SLOG | Seluruh satker |
| | | 2) Mengurus kelengkapan Administrasi atas Hak Kepemilikan Aset Polri | % | 2) Prosentase Aset Polri yang Administrasi kepemilikannya sudah lengkap. | 85 | 90 | SLOG | Seluruh Satker |
| | | 3) Melakukan Belanja Barang Dan Modal untuk menambah aset Polri | % | 3) Prosentase Anggaran Belanja Barang Dan Modal yang menjadi tambahan aset Polri | 30 | 30 | SLOG | Seluruh Satker |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|--|---|--------|---|----------------|------|------------------------------|-------------------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Strategis 2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | | | | | |
| Penguatan Manajemen Talenta ASN | Tingkat Implementasi Manajemen Talenta ASN dengan Baik | 1) Penyusunan manajemen talenta persiapan kader unggul yang dapat berkompetitif | % | 1) Prosentase Personel Polri yang terjaring sebagai kader unggul melalui program manajemen talent | 20 | 40 | SSDM | Biro Binkar |
| Percepatan Peningkatan Kapasitas Pegawai | Tingkat Implementasi Kebijakan Pembelajaran Terintegrasi ASN dengan Baik | 1) Pelaksanaan Dikbang pegawai negeri pada Polri sesuai dengan ketersediaan anggaran | % | 1) Prosentase Personel dan PNS Polri yang telah mengikuti Dikbang | 60 | 70 | SSDM | Karo Dalpers |
| | | 2) Penataan kurikulum yang meliputi 70% praktik dan 30% teori pada seluruh pendidikan, baik Diktuk, Dikbang dan Dikbangum | % | 2) Prosentase penataan kurikulum yang meliputi 70% praktik dan 30% teori pada seluruh pendidikan, baik Diktuk, Dikbang dan Dikbangum | 95 | 100 | LEMDIKLAT | Akpol, STIK, STUKPA, Pusdik Dan SPN |
| | | 3) Sertifikasi gadik/instruktur dan lulusan Diklat, | % | 3) Prosentase gadik/instruktur dan lulusan Diklat yang sudah tersertifikasi | 45 | 65 | LEMDIKLAT | LSP |
| | | 4) Desentralisasi pendidikan pengembangan spesialisasi untuk fungsi teknis Binmas, Intelijen dan Sabhara ke SPN Polda | Jumlah | 4) Jumlah pendidikan pengembangan spesialisasi fungsi teknis Binmas, Intelijen dan Sabhara di SPN Polda | 500 | 550 | Seluruh POLDA | SPN |
| | | 5) Melaksanakan rintisan dan perpanjangan MoU Kermadik Dagri dan Lugri kerja sama dengan lembaga/asosiasi sertifikasi dalam dan luar negeri | Jumlah | 5) Jumlah rintisan dan perpanjangan MoU Kermadik Dagri dan Lugri kerja sama dengan lembaga/asosiasi sertifikasi dalam dan luar negeri | 15 | 20 | LEMDIKLAT | Biro Jianbang |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|---|--------|---|----------------|------|------------------------------|---------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Strategis 2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | | | | | |
| Rekrutmen Pegawai ASN yang Efektif Dan Efesien | Tingkat Kepatuhan Implementasi Rekrutmen pegawai ASN Sesuai Kebijakan Perencanaan dan Pengadaan | 1) Peningkatan penggunaan aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) Dan SIK3 | % | 1) Prosentase peningkatan penggunaan aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) Dan SIK3 | 60 | 80 | SRENA | Biro Lemtala |
| | | 2) Sosialisasi Rekrutmen Anggota Polri | Jumlah | 2) Jumlah Sosialisasi Rekrutmen Anggota Polri | 75 | 95 | SSDM | Seluruh Satker |
| | | 3) Pelaksanaan Rekrutmen Jalur Umum dengan Prinsip BTAH | % | 3) Prosentase pelaksanaan Rekrutmen Jalur Umum dengan Prinsip BTAH | 100 | 100 | SSDM | Seluruh Satker |
| | | 4) Pemantapan program <i>proaktif rekrutmen</i> secara terpadu dan berbasis T.I (<i>Affirmative Action, Talent Scouting dan Reward</i>) | % | 4) Prosentase Kuota <i>proaktif rekrutmen</i> yang terpadu dan berbasis T.I (<i>Affirmative Action, Talent Scouting dan Reward</i>) | 10% | 15% | SSDM | Biro Dalpers |
| Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN | Tingkat Implementasi Tingkat Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN dengan Baik | 1) Meningkatkan pelayanan administrasi berkaitan dengan BPJS, Asuransi Jamkestama Dan Asabri | % | 1) Prosentase peningkatkan pelayanan administrasi berkaitan dengan BPJS, Asuransi Jamkestama Dan Asabri | 20 | 30 | PUSDOKKES | Seluruh Rumah Sakit Polri |
| | | 2) Peningkatan standar akreditasi rumah sakit Bhayangkara melalui standar nasional akreditasi rumah sakit (SNARS) | % | 2) Prosentase peningkatan standar akreditasi rumah sakit Bhayangkara melalui standar nasional akreditasi rumah sakit (SNARS) | 40 | 50 | PUSDOKKES | Seluruh Rumah Sakit Polri |
| | | 3) Pembangunan fasilitas rumah dinas, flat dan rusun bagi personel Polri | Jumlah | 3) Jumlah fasilitas rumah dinas, flat dan rusun Polri yang terbangun | 7 | 11 | SLOG | Biro Faskon |
| Penguatan Sistem Merit | Indeks Sistem Merit Dan Profesionalitas ASN | 1) Peningkatan pelaksanaan <i>assesment center</i> dalam seleksi jabatan di Polri | % | 1) Prosentase pengsian jabatan di Polri berdasarkan hasil <i>assesment center</i> | 35 | 45 | SSDM | Seluruh Satekr |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|---|---|--------|--|----------------|------|------------------------------|----------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Strategis 2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional | | | | | | | | |
| Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima | Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Integrasi dengan Indeks Kepatuhan terhadap Standard Pelayanan Publik) | 1) Pelayanan Keliling di Bidang Lalu Lintas | Jumlah | 1) Jumlah Pelayanan Keliling di Bidang Lalu Lintas | | | | |
| | | 2) Peningkatan sistem dan inovasi pelayanan Intelkam Polri melalui layanan <i>drivethru</i> perpanjangan SKCK dan layanan SKCK <i>delivery</i> | Jumlah | 2) Jumlah Satker pelayanan Intelkam Polri melalui layanan <i>drivethru</i> perpanjangan SKCK dan layanan SKCK <i>delivery</i> | 500 | 650 | BAINTELKAM | Seluruh Satker Kewilayahan |
| | | 3) Menyediakan pengaduan masyarakat melalui media Sosial WhatsApp milik Satwil dan Kasatwil | % | 3) Prosentase Jumlah pengaduan masyarakat melalui media Sosial WhatsApp milik Satwil dan Kasatwil | 50 | 80 | ITWASUM | Seluruh Satker Kewilayahan |
| | | 4) Melanjutkan dan meningkatkan pembangunan RTMC/TMC | % | 4) Prosentase Peningkatan pembangunan RTMC/TMC | 30 | 50 | KORLANTAS | Seluruh Satker |
| | | 5) Kegiatan asistensi penyelenggaraan pelayanan Publik di seluruh unit pelayanan publik Polres/ Polresta/ Polrestabes dan Polres Metro, sesuai dengan komponen standar pelayanan di dalam UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayan Publik | Jumlah | 5) Jumlah kegiatan asistensi penyelenggaraan pelayanan Publik di unit pelayanan publik Polres/ Polresta/ Polrestabes dan Polres Metro, sesuai dengan komponen standar pelayanan di dalam UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayan Publik | 40 | 75 | ITWASUM | Itwil |

Tabel 4.1. Rencana Aksi Kegiatan Utama RB General Mandatory RBP 2020-2024

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|---|--------------------------|--|--------|---|----------------|------|------------------------------|-------------------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 3: Mewujudkan Rasa Aman di Tengah Masyarakat dengan Memperkuat Stabilitas Harkamtibmas | | | | | | | | |
| Peningkatan Peran Polri Dalam Mendukung Keamanan Dalam Negeri | Indeks Harkamtibmas | 1) Pelaksanaan penelitian dan survei dalam rangka mendukung Indeks Harkamtibmas Polri | Jumlah | 1) Jumlah penelitian dan survei dalam rangka mendukung Indeks Harkamtibmas Polri | 7 | 12 | PUSLITBANG | Tim Peneliti Puslitbang |
| Penurunan Potensi Kejahatan, Gangguan Kamtibmas Dan Terorisme | | 2) Pemetaan potensi terorisme, aksi radikal, konflik sosial, dan situasi gangguan Kamtibmas lainnya | Jumlah | 2) Jumlah Pemetaan potensi terorisme, aksi radikal, konflik sosial, dan situasi gangguan Kamtibmas lainnya | 12 | 12 | BAINTELKAM | Seluruh Satker |
| Peningkatan Pemolisian Prediktif | | 1) Penguatan pada program Polmas dengan penggelaran satu Bhabinkamtibmas satu desa/ kelurahan dalam mendukung Harkamtibmas | % | 1) Prosentase pemenuhan satu Bhabinkamtibmas satu desa/ kelurahan dalam mendukung Harkamtibmas | 65 | 85 | BAHARKAM | Seluruh Satker |
| Pelaksanaan Pengamanan Event Nasional/ Internasional | | 1) Pemberdayaan pengembangan kewenangan kepolisian terbatas kepada Satpam dan Polsus | Jumlah | 1) Jumlah Pelatihan Satpam dan Polsus | 135 | 150 | BAHARKAM | Satker Polda |
| Peningkatkan Kerja Sama Kepolisian Dalam/Luar Negeri Guna Mendukung Harkamtibmas | | 1) Pelaksanaan operasi kepolisian dan kegiatan pengamanan masyarakat pada event nasional/ internasional | Jumlah | 1) Jumlah Pelaksanaan operasi kepolisian dan kegiatan pengamanan masyarakat pada event nasional/ internasional | 40 | 80 | BAHARKAM dan SOPS | Seluruh Satker |
| | | 1) Peningkatan kerja sama antara Polri dan K/L Serta Kepolisian Internasional dalam rangka meningkatkan sinergi polisional | Jumlah | 1) Jumlah kerja sama antara Polri dan K/L Serta Kepolisian Internasional dalam rangka meningkatkan sinergi polisional | 9 | 15 | SOPS Dan DIVHUBINTER | Biro Kerma K/L Dan Set NCB Interpol |

| Kegiatan Utama | Indikator Kegiatan Utama | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|---|--------------------------|---|--------|---|----------------|------|------------------------------|----------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Sasaran Startegis 4: Terciptanya Penegakkan Hukum yang Berkeadilan | | | | | | | | |
| Meningkatkan Profesionalisme Penyidik Dalam Penanganan Dan Penyelesaian Tindak Pidana Guna Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat | Indeks Gakkum | 1) Peningkatan pemberantasan kejahatan prioritas (Tipikor, Narkoba, Terorisme, Karhutla/LH, Siber, TPPO dan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak | % | 1) Prosentase Penanganan kejahatan prioritas (Tipikor, Narkoba, Terorisme, Karhutla/LH, Siber, TPPO dan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak | 15 | 20 | BARESKRIM | Seluruh Satker |
| | | 2) Peningkatan penegakan hukum terhadap kejahatan ekonomi di bidang pangan, pertanahan, energi, investasi/ perbankan (sektor keuangan) | % | 2) Prosentase Penanganan kejahatan ekonomi di bidang pangan, pertanahan, energi, investasi/ perbankan (sektor keuangan) | | | BARESKRIM | Seluruh Satker |
| | | 3) Peningkatan penyelesaian perkara melalui Restorative Justice | % | 3) Prosentase penyelesaian perkara melalui Restorative Justice | | | BARESKRIM | Seluruh Satker |
| | | 4) Penegakkan Hukum melalui "ETLE" terhadap pelanggar lalu lintas | % | 4) Prosentase penegakkan hukum melalui "ETLE" terhadap pelanggar lalu lintas | | | KORLANTAS | Seluruh Satker |
| | | 1) Peningkatan pelaksanaan sertifikasi bagi penyidik Polri; | % | 1) Prosentase penyidik Polri yang sudah sertifikasi; | | | LEMDIKLAT | LSP |
| Peningkatan Kualitas Penyidik melalui Sertifikasi Penyidik | | 1) Pembangunan dan pengembangan Labfor di tingkat kewilayahan dalam rangka percepatan pengungkapan kasus tindak pidana | Jumlah | 1) Jumlah Pembangunan dan pengembangan laboratorium forensik di tingkat kewilayahan | | | BARESKRIM | Puslabfor |

Tabel 4.2. Rencana Aksi Kegiatan Utama RB General Mandatory RBP 2020-2024

4.1.2 Monitoring Dan Evaluasi Keberhasilan RBP General

Langkah penting selanjutnya adalah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan RB General. Monitoring dan Evaluasi dilakukan berdasarkan Rencana Aksi RB General. Monev memberikan informasi penting ketika pelaksanaan rencana aksi tidak berjalan sesuai yang diharapkan sehingga dilakukan analisis dan rekomendasi untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Ruang lingkup monitoring dan evaluasi terbagi menjadi dua level, yakni di tingkat nasional (RB Nasional) dan di tingkat instansi (RB Instansional). Adapun monitoring dan evaluasi akan berfokus pada capaian hasil pelaksanaan RB baik *output* (keluaran) maupun *outcome* (hasil). Monitoring dan evaluasi di tingkat nasional dilakukan oleh UPRBN, di tingkat instansi dilakukan oleh *leading institution* dan UPRBN.

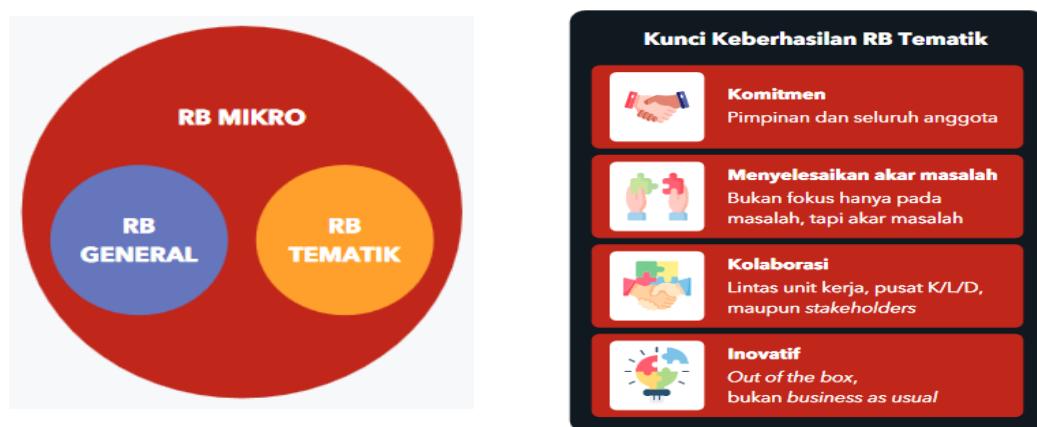
Monitoring dilakukan secara semesteran melalui forum monev antar *leading institutions* dengan melibatkan UPRBN, TRBN, TIRBN, TPKRBN, dan KPRBN. Sedangkan, evaluasi dilakukan secara tahunan melalui pelaporan hasil evaluasi oleh UPRBN dengan mengkompilasi laporan hasil evaluasi dari *leading institutions* yang disampaikan kepada KPRBN dan TRBN dengan tembusan kepada TIRBN dan TPKRBN.



Gambar 4.2. Monev RBP General
Sumber: Kementerian PANRB

4.2 Pelaksanaan RBP Tematik

Pelaksanaan RBP Tematik saling berhubungan dengan pelaksanaan RBP general sebagaimana telah diuraikan diatas, sehingga pelaksanaan RBP harus komprehensif dan dikoordinasikan antara RBP general dan RBP tematik (tidak silo). Kunci keberhasilan pelaksanaan RBP Tematik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3. Kunci Keberhasilan RB Tematik
Sumber: Kementerian PANRB

4.2.1 Penyusunan Rencana Aksi

Setelah menetapkan tema yang dilengkapi dengan sasaran strategis, indikator dan target, maka tahapan selanjutnya adalah menyusun aksi yang diperlukan untuk mengoperasionalkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Penyusunan rencana aksi didasarkan pada *logical framework* yang telah ditentukan pada tahapan sebelumnya. Penyusunan rencana aksi disertai dengan rumusan output, indikator, target waktu penyelesaian, serta menetapkan instansi yang bertanggungjawab sebagai koordinator dan pelaksana dari pencapaian setiap rencana aksi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penyusunan rencana aksi menjadi penting sebab rencana aksi akan memecah proses mencapai tujuan menjadi tugas-tugas yang dapat dilaksanakan agar menjadi lebih jelas. Pada rencana aksi ini, akan tergambar dengan lebih jelas dari hulu ke hilir siapa mengerjakan apa dengan target waktu penyelesaian yang jelas pula. Pelaksanaan penyusunan dilakukan oleh koordinator program tematik bersama instansi terkait. Rencana aksi RB Tematik setidaknya mencakup: sasaran, indikator, aksi perbaikan, output, indikator ouput, target waktu penyelesaian, instansi yang bertanggung jawab sebagai koordinator, dan pelaksana aksi perbaikan sebagaimana diuraikan dalam tabel dibawah ini:

Tema: Digitalisasi Administrasi Pemerintahan

| Sasaran | Indikator | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|---|--|---|--------|---|----------------|------|------------------------------|----------------------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Pelayanan Publik Digital Yang Inovatif, Transparan, Terintegrasi dan Akuntabel | Tingkat Implementasi Pemenuhan Fasilitas, Sarana Dan Prasarana Pada Sentra Pelayanan Publik Polri Yang Berbasis TIK | 1)Pengadaan sarana dan prasarana dan Almatsus Polri yang modern guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat | % | 1) Prosentase Pengadaan sarana dan prasarana dan Almatsus Polri yang modern guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat | 75 | 80 | SLOG Dan DIV TIK | Kabag Ada B/J |
| | | 2)Peningkatan Binmas <i>online</i> sistem yang berkoneksi dengan <i>online single submission</i> dalam penerbitan surat izin operasional BUJP | % | 2) Prosentase pemanfaatan Binmas <i>online</i> sistem yang berkoneksi dengan <i>online single submission</i> dalam penerbitan surat izin operasional BUJP | 60 | 75 | BAHARKAM | Satker Polda |
| | | 3)Pembangunan ruang RPK di Polres dan Polsek sesuai dengan SPM yang terintegrasi secara online | Jumlah | 3) Jumlah pembangunan ruang RPK di Polres dan Polsek sesuai dengan SPM yang terintegrasi secara online | 250 | 400 | SLOG | Biro Log Polda |
| | | 4)Pembangunan gedung BPKB dan STNK online, <i>Indonesia Safety Driving Center</i> dan RTMC/TMC | Jumlah | 4) Jumlah Pembangunan gedung BPKB dan STNK online,, <i>Indonesia Safety Driving Center</i> dan RTMC/TMC | 1 | 1 | KORLANTAS | Dir Regident Dan Dirkamsel |
| | | 5)Peningkatan pemasangan ETLE guna menegakkan hukum secara transparan dijalan raya | % | 5) Prosentasi pemasangan ETLE sesuai kebutuhan | 15 | 40 | KORLANTAS | Seluruh Satker |
| | | 6)Pembangunan dan Pengembangan laboratorium forensik di kewilayahann | Jumlah | 6) Jumlah Pembangunan dan pengembangan laboratorium forensik di kewilayahann | 2 | 3 | BARESKRIM dan SLOG | Karo Ada B/J |

| | Indikator | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satuan Kerja Pelaksana | |
|--|--|--------------|---|-----------|----------------|------|------------------------------|----------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| Tingkat Implementasi “Quick Response” kepolisian sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) | 1) Peningkatan pelayanan <i>Online</i> yang terintegrasi (SIM, STNK, BPKB, SKCK, Sket Kehilangan, Laporan/ Pengaduan Dan Pemberitahuan Kegiatan/ Ijin Keramaian) | % | 1) Prosentase peningkatan pelayanan online yang dilakukan secara Online dan terintegrasi Online | | 75 | 80 | SRENA | Biro RBP |
| | 2) Melaksanakan Monev dan pengkajian terhadap aturan/ SOP pelayanan publik yang masih berbelit-belit | Jumlah | 2) Jumlah pelaksanaan Monev dan pengkajian terhadap aturan/ SOP pelayanan publik yang masih berbelit-belit | | 12 | 16 | ITWASUM Dan DIVKUM | Seluruh satker |
| | 3) Peningkatan sistem dan inovasi pelayanan Intelkam Polri melalui layanan <i>drivethru</i> perpanjangan SKCK dan layanan SKCK <i>delivery</i> | % | 3) Prosentase pelayanan Intelkam Polri melalui layanan <i>drivethru</i> perpanjangan SKCK dan layanan SKCK <i>delivery</i> | | 65 | 80 | BAINTELKAM | Satker Wilayah |
| | 4) Peningkatan layanan <i>hotline</i> 110 dalam menerima dan Merespon pengaduan/ pelaporan masyarakat | % | 4) Prosentase pemanfaatan <i>hotline</i> 110 dalam menerima dan Merespon pengaduan/ pelaporan masyarakat | | 85 | 90 | SOPS | Seluruh Satker |
| | 5) Mensosialisasikan, Melaksanakan, Monitoring Dan Evaluasi penggunaan layanan online Kepolisian menggunakan aplikasi Polri <i>Super App</i> | Jumlah | 5) Jumlah kegiatan sosialisasi, pelaksanaan, Monitoring Dan Evaluasi penggunaan layanan online Kepolisian menggunakan aplikasi Polri <i>Super App</i> | | 45 | 50 | DIV TIK | Seluruh Satker |
| | 6) Peningkatan kerjasama sistem penanganan pengaduan masyarakat secara <i>online</i> terpadu dan berbasis TI; | Jumlah | 6) Jumlah kerjasama sistem penanganan pengaduan masyarakat secara <i>online</i> terpadu dan berbasis TI; | | 5 | 9 | ITWASUM dan DIV PROPAM | Seluruh satker |

| | | Rencana Aksi | Output | | Target Tahunan | | Unit/ Satker Pelaksana | |
|--|--|--|--------|---|----------------|------|------------------------|----------------|
| | | | Satuan | Indikator | 2023 | 2024 | Koordinator | Pelaksana |
| | | 7) Tersedianya Informasi Standar Pelayanan Publik | % | 7) Prosentase ketersediaan Informasi Standar Pelayanan Publik (biaya, alur pelayanan, Persyaratan, IKM (<i>e-Survei</i>) Dan waktu pelayanan) | 90 | 100 | ITWASUM | Seluruh Satker |
| | | 8) Tergelarnya personel fungsi pengawas (Propam) pada setiap tempat Peayanan | % | 8) Prosentase tergelarnya personel fungsi pengawas (Propam) pada setiap tempat Peayanan | 95 | 100 | DIVPROPAM | Seluruh Satker |

Tabel 4.3. Rencana Aksi Kegiatan Utama RB General Mandatory RBP 2020-2024

4.2.2 Monitoring, Evaluasi Dan Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) RBP Tematik

Monitoring, Evaluasi Dan RATL RBP Tematik dilakukan berdasarkan Dokumen Rencana Aksi RB Tematik. Periode Monitoring dan Evaluasi dilakukan dalam kurun waktu triwulanan (per tiga bulan) dan tahunan. Monitoring dan Evaluasi dilakukan oleh Evaluator Internal. Dalam pelaksanaannya, RB Tematik maupun General dapat saling berhubungan sehingga Monev RBP harus komprehensif dan dikoordinasikan.



Gambar 4.4. Monev RBP Tematik
Sumber: Kementerian PANRB

BAB V

PENUTUP

RBP merupakan upaya penyempurnaan dan perbaikan sistem birokrasi yang berlaku di lingkungan organisasi Polri yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan dinamika perkembangan masyarakat sebagai obyek pelayanan Polri karena pengaruh lingkungan lokal, global maupun regional dikaitkan dengan tingkat kepuasan masyarakat saat ini yang mengharapkan transparansi, kepastian hukum, kemudahan, keadilan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan peranan Polri.

RBP 2020-2024 ini merupakan tahap akhir dari Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Sebelum terbitnya Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tersebut, Polri sendiri telah melaksanakan RBP sejak tahun 2004 yang dikenal dengan RBP Gelombang pertama periode Tahun 2004 Sampai 2009 yang fokus pada Lima area perubahan yaitu bidang kelembagaan, budaya organisasi, ketatalaksanaan, regulasi-deregulasi dan SDM. RBP Gelombang pertama ini dinilai berhasil berdasarkan penilaian dari Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) pada tahun 2010 terhadap Empat unsur pokok area perubahan, yaitu: quick wins, kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia dengan rata-rata nilai Polri adalah “Baik” yaitu sebesar 3.63, yang menyimpulkan bahwa Polri telah siap untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Pelaksanaan RBP memiliki tujuan umum dan tujuan khusus yaitu untuk membangun dan membentuk profil serta perilaku aparatur Polri yang bersih, profesional, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi, produktif, serta mampu memberikan pelayanan yang prima kepada publik atau kepada masyarakat. Integritas tinggi tentang perilaku dan pola pikir serta budaya kerja aparatur Polri yang dalam bekerja senantiasa menjaga sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai

moralitas yaitu kejujuran, kesetiaan dan komitmen serta menjaga keutuhan pribadi.

Produktivitas tinggi dan bertanggung jawab merupakan hasil yang optimal yang harus dicapai oleh aparatur polri dari serangkaian program kegiatan yang inovatif, efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang ada serta ditunjang oleh dedikasi dan etos kerja yang tinggi. Kemampuan memberikan pelayanan yang prima yaitu kepuasan yang dirasakan oleh publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi yang profesional, berdedikasi dan memiliki standar nilai moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat utamanya dalam memberikan pelayanan prima kepada publik dengan sepenuh hati dan rasa tanggung jawab serta membangun birokrasi yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam melayani dan memperdayakan masyarakat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KAMUS INDIKATOR

| No. | Indikator Tujuan | Definisi Operasional |
|----------------------|--|---|
| <i>Impact</i> | | |
| 1. | Capaian Kinerja Pemerintah | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: adalah capaian kinerja pembangunan dalam satu tahun anggaran, yang merupakan capaian target kinerja prioritas pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam RKP. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PPN/ Bappenas. ➤ Sumber data: Badan Pusat Statistik (BPS). |
| 2. | <i>Corruption Perception Index</i> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang diterbitkan oleh lembaga internasional untuk mengukur tingkat persepsi korupsi suatu negara. Indikator ini merupakan ukuran daya saing global dalam penanganan korupsi. Skor dan peringkat komponen indeks ditetapkan oleh lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. Pengukurannya dilakukan melalui survei. ➤ Sumber data: Laporan lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. |
| 3. | <i>E-Government Development Index</i> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang diterbitkan oleh lembaga internasional untuk mengukur tingkat pengembangan dan implementasi transformasi digital tata kelola pemerintahan suatu negara. Indikator ini merupakan ukuran daya saing global dalam implementasi transformasi digital tata kelola pemerintahan suatu negara. Skor dan peringkat komponen indeks yang dikeluarkan oleh lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. Pengukurannya dilakukan melalui survei. ➤ Sumber data: Laporan lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. |

| No. | Indikator Tujuan | Definisi Operasional |
|-----------------------|--------------------------------------|--|
| <i>Impact</i> | | |
| 4. | <i>Ease of Doing Business</i> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang diterbitkan oleh lembaga internasional untuk mengukur iklim kemudahan berbisnis pada suatu negara. Indikator ini merupakan ukuran daya saing global dalam iklim kondusif berbisnis. Skor dan peringkat komponen indeks dikeluarkan oleh lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. Pengukurannya dilakukan melalui survei ➤ Sumber data: Laporan lembaga internasional yang mengeluarkan indeks. |
| <i>Outcome</i> | | |
| 1. | Indeks Reformasi Birokrasi | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator komposit yang menggambarkan hasil pelaksanaan RB. Indikator ini digunakan sebagai ukuran keberhasilankementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dalamMelaksanakan kebijakan RB. ➤ Penilaian dilakukan secara kolaboratif pada tingkatterimplementasinya kebijakan (<i>immediate outcomes</i>) oleh para instansi pengampu kebijakan dan capaian sasaran strategis yang merupakan <i>outcomes</i> dari implementasi <i>intermediate outcomes</i>. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PANRB, yaitu Deputi RBKUNWAS selaku koordinator (UPRBN) dan kementerian/lembaga yang menjadi <i>leading institution</i> kebijakan RB pada tingkat meso. ➤ Sumber data: Hasil penilaian implementasi kebijakan oleh <i>leading institution</i>, capaian target indikator kinerja utama organisasi dan kontribusinya pada indikator kinerja pembangunan serta Survei Eksternal dan Internal yaitu:Survei Penilaian Integritas (SPI), Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), Survei ASN BerAKHLAK, Survei <i>Employer Branding</i> ASN. |

| No | Indikator Sasaran Strategis I | Definisi Operasional |
|----|--------------------------------------|--|
| 1 | Indeks SPBE | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur capaian penerapan SPBE pada K/L/D dan tingkat nasional. Indikator ini digunakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan K/L/D dalam melaksanakan kebijakan transformasi digital. Penilaian dilakukan terhadap tingkat kematangan implementasi pada 3 domain atau aspek, yaitu kebijakan, tata kelola, layanan internal dan layanan publik. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PANRB, yaitu Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian. ➤ Sumber data: Hasil penilaian SPBE Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian PANRB. |
| 2. | Capaian Akuntabilitas Kinerja | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat capaian kinerja K/L/D dalam satu tahun anggaran yang merupakan hasil dari pelaksanaan kebijakan RB. Penilaian dilakukan terhadap dua hal, yaitu 1) kontribusi K/L/D terhadap pencapaian kinerja sasaran pembangunan atau capaian Program Prioritas Nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP/D); dan 2) capaian indikator kinerja utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja pimpinan K/L/D. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PANRB, yaitu Deputi Bidang RBKUNWAS untuk menilai capaian indikator kinerja utama K/L/D dan Kementerian PPN/Bappenas untuk menilai Capaian kontribusi kementerian/lembaga terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional ➤ Sumber data: Hasil Monev RKP Kementerian PPN/Bappenas; Laporan hasil evaluasi akuntabilitas |

| No | Indikator Sasaran Strategis I | Definisi Operasional |
|----|---------------------------------------|--|
| 3. | Capaian Akuntabilitas Keuangan | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat akuntabilitas keuangan K/L/D dalam mengelola keuangan negara (APBN/APBD). Penilaian dilakukan terhadap dua hal yaitu : 1) tingkat opini BPK atas laporan keuangan terkait dengan kewajaran sistem pengendalian internal kepatuhan, dan 2) tingkat tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan BPK untuk perbaikan yang berkelanjutan. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). ➤ Sumber data: Hasil Pemeriksaan BPK atas Laporan Keuangan K/L/D dan Hasil Monev tindak lanjut rekomendasi BPK. |
| No | Indikator Sasaran Strategis II | Definisi Operasional |
| 1. | Nilai Employer Branding ASN | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi core value ASN BerAKHLAK pada K/L/D. Pengukuran dilakukan dengan survei kepada masyarakat yang menerima pelayanan. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PANRB, yaitu Deputi Bidang SDM Aparatur. ➤ Sumber data: Hasil survei employer branding |
| 2. | Indeks BerAKHLAK | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi core value ASN BerAKHLAK. Pengukuran dilakukan dengan survei kepada internal ASN dalam mengimplementasikan Nilai BerAKHLAK ASN. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PANRB, yaitu Deputi Bidang SDM Aparatur. ➤ Sumber data: Hasil survei BerAKHLAK ASN. |

| No | Indikator Sasaran Strategis II | Definisi Operasional |
|----|--|--|
| 3. | Nilai Survei Penilaian Integritas | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat integritas organisasi pada K/L/D. Indikator ini digunakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan K/L/D dalam memetakan resiko korupsi dan upaya pencegahan korupsi. Penilaian dilakukan dengan melakukan survei kepada 3 kelompok responden utama, yaitu stakeholder yang dilayani, praktisi ahli, dan ASN internal. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). ➤ Sumber data: Hasil SPI KPK. |
| 4. | Nilai Survei Kepuasan Masyarakat | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definisi operasional: Indikator yang mengukur tingkat kepuasan masyarakat penerima layanan terhadap kualitas pelayanan dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Penilaian dilakukan dengan melakukan survei eksternal kepada masyarakat penerima layanan. ➤ Instansi penanggung jawab pengukuran: Kementerian PANRB, yaitu Deputi Bidang Pelayanan Publik. ➤ Sumber data: Hasil SKM. |



BIRO REFORMASI BIROKRASI POLRI
STAF PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN

RB POLRI

Srena Polri

Biro Reformasi Birokrasi Polri

 bagsisinfo@polri.go.id