



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.587, 2016

KEMEN-LHK. *Road Map*. Tahun 2015-2019.

PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR P.40/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2016

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 perlu menetapkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2015-2019;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);
2. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888), sebagaimana telah diubah

- dengan undang-undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
 4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5432);
 5. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 ;
 9. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor

- 17);
10. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Tahun 2014-2019, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 80/P Tahun 2015;
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
 12. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 713);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2015-2019.

Pasal 1

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2015-2019 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2015-2019 bertujuan memberikan arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien, terukur, konsisten, terintegrasi dan berkelanjutan.

Pasal 3

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2015-2019 dapat diubah sesuai dengan perkembangan organisasi.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penetapannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 April 2016

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SITI NURBAYA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 18 April 2016

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR P.40/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN TAHUN 2015-2019

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan *road map* reformasi birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk menuju pemerintahan yang baik dapat kami selesaikan. *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) ini disusun mengacu kepada *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015. Dalam kedua peraturan tersebut ditegaskan bahwa Reformasi Birokrasi Indonesia harus dapat mencapai tata kelola pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan pada dasarnya sudah dilakukan sejak tahun 2000 namun belum dilakukan secara sistematis dan intensif. Mulai tahun 2010, reformasi birokrasi di Kementerian baik Lingkungan Hidup maupun Kehutanan sudah didasarkan atas rencana Reformasi Birokrasi 2010-2014. Namun dengan diterbitkannya *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 yang baru, ditambah dengan kondisi penggabungan dua kementerian yaitu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, maka rencana reformasi birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan perlu disesuaikan kembali.

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2015-2019 ini bertujuan untuk memberikan arah pelaksanaan

Reformasi Birokrasi Kementerian agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien, terukur, konsisten, terintegrasi dan berkelanjutan. Kami menyadari bahwa *Road Map* ini masih banyak kekurangannya. Untuk itu kami menghargai semua masukan untuk menyempurnakan dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga *Road Map* ini dapat bermanfaat sebagai upaya percepatan reformasi birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Jakarta,

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN REPUBLIK
INDONESIA

ttd

DR. IR. SITI NURBAYA, M.Sc.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas dan Fungsi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019 dan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/Menlhk-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

B. Sasaran Strategis

Sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengacu pada 9 (sembilan) agenda prioritas pemerintah sebagaimana tertuang dalam Nawacita, yaitu :

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara melalui pelaksanaan politik luar negeri bebas-aktif.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui program Indonesia Pintar dengan wajib belajar 12 tahun bebas pungutan dan program Indonesia Sehat untuk peningkatan layanan kesehatan masyarakat serta Indonesia Kerja dan Indonesia Sejahtera dengan mendorong program kepemilikan tanah seluas 9 (sembilan) juta hektar.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi dan domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa melalui penataan kembali kurikulum pendidikan nasional.
9. Memperteguh Kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia melalui penguatan kebhinekaan dan menciptakan ruang dialog antar warga.

Dalam tujuan pembangunan 2015-2019 Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan bermaksud untuk memastikan kondisi lingkungan berada pada toleransi yang dibutuhkan untuk kehidupan manusia dan sumberdaya berada pada rentang populasi yang aman, serta secara paralel

meningkatkan kemampuan sumber daya alam untuk memberikan sumbangan bagi perekonomian nasional.

Sasaran Strategis:

1. Menjaga kualitas lingkungan hidup untuk meningkatkan daya dukung lingkungan, ketahanan air dan kesehatan masyarakat, dengan indikator kinerja Indeks Kualitas Lingkungan Hidup berada pada kisaran 66,5-68,6, angka pada tahun 2014 sebesar 63,42. Anasir utama pembangun dari besaran indeks ini yang akan ditangani, yaitu air, udara dan tutupan hutan;
2. Memanfaatkan potensi sumberdaya hutan dan lingkungan hutan secara lestari untuk meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, dengan indikator kinerja peningkatan kontribusi SDH dan LH terhadap devisa dan PNBPN;
3. Melestarikan keseimbangan ekosistem dan keanekaragaman hayati serta keberadaan SDA sebagai sistem penyangga kehidupan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan, dengan indikator kinerja derajat keberfungsian ekosistem meningkat setiap tahun. Kinerja ini merupakan agregasi berbagai penanda (penurunan jumlah hotspot kebakaran hutan dan lahan, peningkatan populasi spesies terancam punah, peningkatan kawasan ekosistem esensial yang dikelola oleh para pihak, penurunan konsumsi bahan perusak ozon, dan lain-lain).

C. Tujuan Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Tujuan Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan peningkatan kapasitas birokrat menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan pembangunan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dapat tercapai dan dirasakan secara cepat dan langsung oleh masyarakat.

D. Dasar Hukum Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Berbagai peraturan pemerintah sebagai landasan legal dan operasional untuk mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode 2015 -2019, antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi;
2. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 – 2019;
4. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.39/Menlhk-Setjen/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2015-2019; dan
5. Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.481/Menlhk-Setjen/2015 tentang Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

E. Perubahan Secara Terencana

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019 telah disusun strategi pembangunan melalui tiga dimensi pembangunan yaitu dimensi pembangunan manusia, dimensi pembangunan sektor unggulan, serta dimensi pemerataan dan kewilayahan. Ketiga dimensi tersebut tentunya juga dilaksanakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Penguatan dilakukan melalui langkah – langkah umum sebagai berikut:

1. Memelihara / meningkatkan / memperkuat;
2. Melanjutkan upaya perubahan;
3. Mengidentifikasi masalah dan mencari solusi pemecahannya;
4. Memastikan internalisasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Tujuan akhir 5 (lima) tahun ke depan diharapkan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sudah beranjak pada tahapan selanjutnya dengan berbasis kinerja yang akan mencapai visi Reformasi Birokrasi secara nasional pada tahun 2025 “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berbasis kinerja ditandai dengan beberapa hal, antara lain:

1. Penyusunan organisasi disesuaikan dengan visi, misi serta tuntutan global yang telah digariskan oleh Presiden melalui Nawacita;
2. Kinerja difokuskan pada upaya untuk mewujudkan *outcome* (hasil);
3. Seluruh unit kerja menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan sistem berbasis elektronik untuk memudahkan pengelolaan data kinerja;
4. Setiap individu pegawai memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja unit kerja terkecil, satuan unit kerja di atasnya, hingga pada organisasi secara keseluruhan. Setiap unit kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya, secara terukur juga memiliki kontribusi terhadap kinerja Kementerian secara keseluruhan.

F. Faktor Kunci Keberhasilan Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan akan dilakukan seiring terjadinya penggabungan Kementerian Lingkungan Hidup dengan Kementerian Kehutanan.

Faktor kunci keberhasilan Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan antara lain:

1. Komitmen dari pimpinan tertinggi hingga staf diujung tombak telah sepakat untuk menjalankan reformasi birokrasi secara konsekuen dan konsisten, ditandai dengan telah ditandatanganinya pernyataan reformasi birokrasi oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
2. Internalisasi Reformasi Birokrasi menjadi sangat penting dilakukan baik secara umum melalui rapat ataupun seminar-seminar ataupun secara

langsung oleh pimpinan-pimpinan unit di seluruh tingkatan sehingga arah dan tujuan reformasi dapat didukung semua aparatur.

3. Mengerahkan seluruh sumber daya untuk mendukung Reformasi Birokrasi sejak dari perencanaan dan evaluasi penganggaran, serta pembinaan ASN di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
4. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menjadi tuntutan tidak hanya dari luar, tetapi juga dari dalam organisasi itu sendiri.
5. Pencapaian dan peningkatan target secara berkesinambungan perlu dievaluasi secara terus menerus, sehingga seluruh tahap demi tahap dapat dilalui dan dapat menghindari titik balik.

Upaya perbaikan dilakukan secara terus-menerus, holistik, terstruktur, dan berorientasi pada hasil. Upaya perbaikan terus menerus akan dilakukan baik dari sisi dokumen (akan menjadi) maupun pada tahap implementasi serta monitoring dan evaluasinya.

BAB II

KONDISI DAN PERMASALAHAN

A. Manajemen Perubahan Pola Pikir/*Mind Set* dan Budaya Kerja (Mental Aparatur)

1. Kondisi

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah melaksanakan program Reformasi Birokrasi tahap pertama di berbagai lini, sebagai berikut :

- a. Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah mengimplementasikan *management of change*. Kegiatan itu diawali dengan Pembentukan Perangkat Pengelola Manajemen Perubahan (*Project Management Office*) di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Agen-agen perubahan akan menjadi *role model* dan mengajak rekan kerja untuk melakukan perubahan dari kebiasaan birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya menjadi birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien. Para agen perubahan tersebut akan dilatih dan dibekali sebagai agen perubahan.
- b. Dalam rangka mengembangkan budaya kerja, telah dilakukan pemetaan nilai-nilai budaya kerja pegawai lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan perumusan nilai-nilai budaya kerja perlu dikembangkan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Nilai-nilai budaya kerja hasil survei tersebut dijadikan bahan masukan dalam kurikulum gerakan revolusi mental di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c. Upaya yang dilakukan terkait dengan manajemen perubahan masih dalam tahap penyempurnaan peraturan akibat penggabungan kementerian lingkungan hidup dengan kementerian kehutanan. Untuk itu perlu adanya terobosan baru yang lebih memperkokoh semangat berubah bagi ASN sehingga tercipta budaya kerja yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.
- d. Salah satu lini yang paling diperhatikan adalah terbentuknya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam hal ini terkait dengan revolusi mental. Untuk dapat melaksanakan program ini maka diperlukan SDM yang handal sebagai agen perubahan dan didukung dengan budaya kerja yang kondusif. Program ini dituangkan melalui program manajemen perubahan dan didukung dengan strategi komunikasinya.

Hal hal yang telah dilakukan dalam gerakan revolusi mental :

- 1) penyusunan kurikulum silabus bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN).
- 2) penyusunan modul bekerjasama dengan LAN.
- 3) pencanangan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- 4) internalisasi untuk Eselon I dan Eselon II.

- 5) TOF (*training of facilitator*) revolusi mental bekerja sama dengan LAN.
- 6) Pelatihan revolusi mental bagi eselon I dan eselon II.

Dengan adanya gerakan revolusi mental diharapkan ada perubahan yang fundamental baik bagi pegawai, pimpinan unit dan atasan langsung dalam penegakan hukum disiplin dan upaya menciptakan budaya kerja yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien.

Dalam visi misi Presiden Jokowi termuat salah satu program Nawacita yaitu melakukan revolusi karakter bangsa atau yang dikenal dengan revolusi mental. Revolusi mental aparatur menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan RB selain penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan penguatan sistem manajemen SDM ASN. Untuk pelaksanaan tersebut, ditetapkan *Quick Wins* yang terdiri dari kampanye gerakan revolusi mental, penetapan organisasi kementerian kabinet kerja, penghematan kegiatan operasional, penguatan manajemen ASN, penuntasan rekrutmen ASN, percepatan operasionalisasi KASN, evaluasi AKIP termasuk Zona Integritas, kompetisi inovasi pelayanan publik nasional, dan penilaian pengelolaan pengaduan pelayanan publik.

Dengan adanya revolusi mental aparatur Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan diharapkan memiliki nilai-nilai dasar jujur, tanggung jawab, ikhlas, disiplin, visioner, adil, peduli, kerja sama, profesional.

2. Permasalahan

a. Organisasi

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan dalam bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan, telah menjalankan fungsi-fungsinya sesuai dengan peraturan yang telah disusun yaitu P.18/MenLHK-II/2015 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun demikian perlu dilakukan evaluasi terhadap tugas dan fungsi dalam Peraturan Menteri tersebut mengingat masih adanya beberapa tugas dan fungsi yang seharusnya menjadi wewenang unit di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan belum terwadahi dalam peraturan tersebut.

b. Pelayanan

Terkait dengan permasalahan pelayanan terhadap masyarakat untuk memperbaiki sistem ke arah yang lebih efektif dan efisien masih terus diupayakan, baik melalui revisi terhadap SOP yang ada hal ini dilakukan untuk mengatasi kendala yang ditemukan seperti keluhan pelanggan terhadap lambatnya pelayanan, tidak konsisten dan tidak samanya persepsi petugas pelayanan. Untuk itu perlu dilakukan upaya secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas pegawai pada pelayanan publik melalui pelatihan yang terstruktur dan merubah *mindset* pegawai dari budaya dilayani menjadi budaya melayani. Permasalahan reformasi birokrasi secara nasional yang juga dapat terjadi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait manajemen perubahan adalah:

- 1) Peran dan fungsi birokrasi masih belum optimal.

- 2) Masih adanya keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik di berbagai sektor kehidupan, maraknya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) serta rendahnya akuntabilitas kinerja aparatur.
- 3) Rendahnya indikator tingkat kepercayaan masyarakat kepada birokrasi.
- 4) Rendahnya kualitas pelayanan publik, mengakibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*) untuk mendapatkan pelayanan publik.
- 5) Ketidakpastian (*uncertainty*) waktu dan biaya, menjadikan masyarakat enggan berhubungan dengan birokrasi.
- 6) Merupakan gambaran dari ciri sebuah birokrasi tradisional yang dicirikan antara lain sikap minta dilayani, mahal biaya, mempersulit dan kondisi ini tidak boleh dibiarkan berkepanjangan dan harus diubah agar menjadi lebih baik, yaitu birokrasi mau melayani dengan sepenuh hati (*willing to give good services*), murah biayanya (*cheaper*), serta mempercepat (*faster*) layanan dan bukan sebaliknya.

B. Penataan Peraturan Perundang-undangan di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan

1. Kondisi

- a. Keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan

Dalam rangka penyusunan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada dasarnya harus sesuai dengan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tersebut mengatur keterlibatan publik dalam proses penyusunan peraturan perundang-undangan dalam bentuk konsultasi publik. Konsultasi publik penting untuk menyaring aspirasi masyarakat dan memetakan secara lebih teliti masalah yang akan diatur, dan juga sebagai proses pembelajaran masyarakat.

Konsultasi publik juga merupakan salah satu wujud penerapan asas pembentukan peraturan perundang-undangan terutama asas keterbukaan yang menyatakan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dinyatakan bahwa rancangan peraturan perundang-undangan juga harus disosialisasikan oleh pemrakarsa kepada masyarakat baik melalui media cetak, media elektronik, atau forum tatap muka atau dialog langsung dengan masyarakat. Meningkatnya kualitas Peraturan Perundang-undangan yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik.

Bahwa dalam merencanakan regulasi yang akan disusun, perlu terlebih dahulu melakukan identifikasi permasalahan dan pemetaan terhadap regulasi yang telah ada sehingga diketahui adanya permasalahan dan peraturan yang tumpang tindih dengan peraturan lain. Hal ini untuk memberikan gambaran bagi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam merumuskan kebijakan berupa peraturan. Untuk meningkatkan kualitas Peraturan Perundang-undangan yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik, perlu dilakukan :

- 1) Harmonisasi dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan lainnya, khususnya peraturan yang terkait dengan materi yang akan disusun.
- 2) Peningkatan kompetensi.

b. Kompetensi SDM

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada saat ini memiliki SDM yang terbatas baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang kompeten dalam hal perancangan peraturan perundang-undangan yang diperlukan dalam meningkatkan kapasitas organisasi agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

c. Isu-isu strategis yang dihadapi

Isu strategis yang dihadapi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan antara lain:

- 1) Kebakaran hutan dan lahan;
- 2) Sampah dan limbah B3 baik dari dalam dan luar negeri;
- 3) Penanganan konflik terkait tenurial;
- 4) Penegakan hukum di bidang lingkungan hidup dan kehutanan;
- 5) Mitigasi perubahan iklim;
- 6) Ratifikasi konvensi internasional terkait dengan pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan;
- 7) Perlindungan tumbuhan dan satwa liar.

2. Permasalahan

a. Permasalahan-permasalahan dalam setiap area perubahan yang spesifik yang terjadi di organisasi:

- 1) Belum optimalnya koordinasi dalam perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan.
- 2) Belum optimalnya pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan

b. Keterkaitan antara permasalahan:

Belum optimalnya koordinasi dalam perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan dapat mengakibatkan belum optimalnya pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.

c. Prioritas Penyelesaian Permasalahan:

- 1) Meningkatkan koordinasi dalam perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan.
- 2) Mengoptimalkan pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.

C. Penataan Organisasi

1. Kondisi

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara, penataan organisasi pemerintahan dilakukan berdasarkan evaluasi kelembagaan dan analisis kebutuhan organisasi. Terkait hal tersebut, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah melakukan evaluasi kelembagaan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi kepada seluruh unit organisasi. Evaluasi kelembagaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dilaksanakan secara internal dan eksternal.

Dalam merumuskan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan juga dilakukan diskusi dengan pakar, LSM, *stakeholder* dibidang lingkungan hidup dan kehutanan. Penataan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan secara eksternal dilakukan dengan analisis tekstual dalam rangka pemetaan mandat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit organisasi Eselon II di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT). Sebagai upaya penguatan organisasi, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah melakukan kajian pembentukan UPT baru untuk memenuhi pelayanan terhadap masyarakat di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Dari hasil kajian tersebut terdapat beberapa UPT yang melakukan tugas dan fungsi dari beberapa eselon I, sehingga perlu dilakukan penataan organisasi UPT sesuai dengan pedoman pembentukan UPT yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Permasalahan

Beberapa permasalahan terkait dengan penataan organisasi yang dapat diidentifikasi antara lain:

- a. Terdapat satuan organisasi UPT yang masih melaksanakan kegiatan yang berasal dari beberapa program eselon I.
- b. Terdapat beberapa unit organisasi yang belum memiliki indikator kinerja kunci yang tertuang dalam RPJMN 2015 – 2019.
- c. Terdapat beberapa fungsi yang belum tercantum secara jelas dalam organisasi.
- d. Permasalahan lain yang sering muncul lainnya adalah adanya tuntutan yang besar dari pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban KLHK.

D. Tata Laksana

1. Kondisi

Mengingat baru terbentuknya organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, maka komponen ketatalaksanaan seperti tata hubungan kerja, standar prosedur kerja, kualitas pelayanan masih belum tersusun secara efektif dan efisien. Kualitas pelayanan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terhadap publik perlu ditingkatkan.

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, peningkatan pelayanan publik merupakan hal utama yang harus selalu ditingkatkan. Guna menunjang peningkatan kualitas pelayanan publik, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berupaya melakukan inovasi penyederhanaan perizinan hingga penanganan pengaduan publik terkait dengan kasus lingkungan hidup dan kehutanan.

Sistem Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memegang peranan yang penting dalam mendukung kegiatan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan baik kegiatan proses bisnis utama (pelayanan publik) maupun kegiatan operasional.

Perencanaan dan implementasi Sistem Informasi dan Teknologi Komunikasi bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai bagian dari inisiatif *Good Governance* (GG) dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Hal ini diharapkan dapat mewujudkan :

1. Kebijakan birokrasi pemerintah yang mendukung berkembangnya investasi
- 2) Terciptanya Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang memiliki layanan publik efektif, efisien, transparan dan akuntabel
- 3) Terciptanya Sistem informasi Manajemen melalui konsep Integrasi layanan
- 4) Kecepatan dan ketepatan akses informasi bisnis proses Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan secara online.

Untuk memudahkan pemohon informasi dalam mengakses informasi yang dibutuhkan, maka Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah memanfaatkan berbagai sarana komunikasi baik melalui telepon, surat elektronik, faksimili, media sosial, maupun pelayanan secara

langsung kepada Pemohon untuk menyampaikan informasi. Selain itu, layanan informasi juga diberikan melalui layanan *Short Message Service* (SMS). Terkait ruang pelayanan, bagi Pemohon yang ingin menyampaikan secara langsung permohonan informasinya kepada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dapat mendatangi Unit Layanan Pengaduan Konsumen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maupun ke ruang layanan publik di seluruh UPT.

Selain memberikan layanan informasi atas dasar permintaan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan juga secara proaktif memberikan layanan informasi (mengumumkan informasi secara berkala, serta merta, dan setiap saat). Situs resmi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (<http://www.menlhk.go.id/>) menjadi sarana utama dalam penyampaian informasi publik Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang termasuk dalam kategori informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala, serta merta, dan setiap saat sesuai Pasal 9 Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik (KIP). Terkait kewajiban tersebut, maka Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengharapkan kondisi:

- 1) Informasi publik yang diunggah di situs Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan <http://www.menlhk.go.id> memenuhi harapan publik (dapat diakses dengan cepat dan mudah, lengkap dan up to date).
- 2) Pemohon informasi yang meminta informasi ke Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merasa puas karena pelayanan diberikan dengan cepat, tepat waktu, biaya ringan/ proporsional, dan sederhana.

Untuk mendukung penerapan sistem pengadaan barang/jasa secara elektronik (*e-procurement*) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah membentuk Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.8/Menhut-II/2012 tentang Layanan Pengadaan Secara Elektronik di Lingkungan Kementerian Kehutanan. Tugas dan fungsi perangkat atau Tim LPSE adalah memberikan kemudahan dalam hal pengadaan barang/ jasa pemerintah di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui aplikasi Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) melalui website <http://www.lpse.dephut.go.id/eproc>.

Penyelenggaraan pengelolaan kearsipan di Kementerian LHK dimulai pada tahun 2010 bekerjasama dengan ANRI dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Menyusun instrumen kearsipan antara lain:
 - a) Buku Pedoman Tata Naskah Dinas.
 - b) Buku Manual Kearsipan I.
 - c) Buku Manual Kearsipan II.
 - d) Buku III tentang Klasifikasi Arsip.
 - e) Buku Jadwal Retensi Arsip (JRA).
- 2) Pengadaan Sarana Prasarana Kearsipan, antara lain:
 - a) Mengadakan record center (pusat arsip) ukuran 10 m x 10 m.
 - b) Sistem e-arsip, untuk pengelolaan arsip inaktif (saat ini sedang dalam proses normalisasi).
 - c) Pengadaan Roll Opack (mobile file) untuk penyimpanan arsip inaktif.
 - d) Pengadaan Lemari Gambar (untuk menyimpan gambar gedung, struktur bangunan, dll).
 - e) Pengadaan box arsip standar, folder, dll (untuk penataan fisik arsip).
- 3) Kegiatan yang telah dilaksanakan, antara lain:
 - a) Melaksanakan penataan arsip di unit pusat dan mendorong organisasi dan UPT untuk melakukan penataan arsip.
 - b) Membina, membimbing dan monitoring dan evaluasi pengelolaan kearsipan di unit pusat dan UPT.
 - c) Menyimpan sebagian arsip vital.
 - d) Telah mendapatkan pengakuan/sertifikasi dari ANRI terkait pengelolaan kearsipan untuk unit kearsipan I (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pusat)
- 4) Penerapan manajemen arsip:
 - a) Memiliki Gedung Record Centre (Pusat Arsip) yang memadai
 - b) Memiliki tenaga kearsipan yang cukup dan handal
 - c) Pengelolaan arsip aktif dan inaktif untuk seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Seluruh arsip dikelola sesuai dengan ketentuan sehingga mampu telusur, cepat dan tepat untuk penemuan kembali jika diperlukan.

2. Permasalahan

Visi Presiden melalui Nawacita mempersyaratkan setiap K/L mendukung daya saing bangsa. Selain itu tuntutan masyarakat akan perbaikan kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang lebih efektif, efisien menunjang daya saing produk menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang dimulai tahun 2016. Sebagaimana Inpres Nomor 3 Tahun 2013, kinerja pemerintah didukung oleh sistem online. Kendala yang dihadapi dalam hal penerapan *e-procurement* di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah Tim LPSE masih bersifat *ad hoc* walaupun pembentukannya telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sehingga personil yang ditunjuk atau diberi tanggung jawab sebagai Tim LPSE masih mempunyai tugas di unit kerja masing-masing. Selain itu, masih relatif

banyaknya pengguna yang belum paham betul mengenai cara penggunaan aplikasi SPSE sehingga menu fasilitas penting yang tersedia di dalam aplikasi SPSE sering tidak diperhatikan pada waktu proses lelang. e-mail server yang terdapat dalam sistem masih menggunakan domain Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), sehingga apabila permintaan pengiriman e-mail terkait dengan proses pengadaan sangat banyak terjadi antrian pengiriman di aplikasi SPSE (*scripting* tidak dapat di-update karena menjadi kewenangan LKPP).

E. Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

1. Kondisi

Menghadapi tantangan pengawasan lingkungan hidup dan kehutanan yang semakin kompleks, beragam, dan sukar diprediksi maka perlu didukung penguatan SDM, salah satunya melalui penataan dan penguatan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penataan dilakukan tidak hanya sebatas penghitungan jumlah, tetapi juga peningkatan kualitas, kompetensi, pola pikir, budaya kerja, kesejahteraan, serta seluruh sistem terkait aparatur yang didukung secara elektronisasi guna pencapaian peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Guna mengetahui jumlah kebutuhan pegawai perjabatan dalam rangka memperkuat penanganan bidang lingkungan hidup dan kehutanan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melakukan penghitungan Analisis Beban Kerja dengan mempertimbangkan Analisis Jabatan dan faktor lingkungan strategis, sehingga terlihat *Man Power Planning*, baik kebutuhan secara kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan. Kebutuhan pegawai disampaikan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) sebagai usulan formasi, untuk selanjutnya diberikan Persetujuan Prinsip yang berisi jumlah dana lokasi formasi dari KemenPANRB, dan dilakukan proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Adapun mulai tahun 2014, penyampaian usulan kebutuhan pegawai ke KemenPANRB mulai diuji coba dengan menggunakan aplikasi e-formasi.

Saat ini jumlah ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan masih jauh dari kebutuhan idealnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang baru terbentuk. Pada tahun 2015 terdapat kebijakan nasional berupa moratorium atau penghentian sementara penerimaan atau pengangkatan CPNS sebagaimana pada tahun 2011. Dengan adanya kebijakan ini, maka Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berusaha tetap melakukan penataan dan pengembangan ASN yang sudah ada, guna menyikapi kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi secara ideal.

Untuk mendapatkan ASN yang berintegritas tinggi, profesional, dan berkompeten, maka pengadaan/rekrutmen CPNS Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dilakukan secara transparan, obyektif, dan adil. Pelaksanaan rekrutmen CPNS Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2014 tentang Tambahan Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi

Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014. Pelaksanaan rekrutmen telah berjalan dengan transparan dan akuntabel. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menerapkan pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) menggunakan sistem CAT (*Computer Assisted Test*). Selain itu dalam pembuatan soal TKB, dibentuk Tim serta melibatkan institusi pendidikan dan instansi pembina Jabatan Fungsional Tertentu yang terkait.

Dalam rangka pengukuran kompetensi individu telah sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan dalam jabatan, penempatan dalam jabatan, dan pengembangan pegawai, diperlukan profil kompetensi pegawai yang diperoleh dari hasil Asesment/ Penilaian Kompetensi. Penilaian Kompetensi pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dilakukan tidak hanya terbatas pada Pejabat Struktural, namun dilaksanakan untuk semua jenjang. Upaya pemetaan kompetensi melalui penilaian potensi dan kompetensi pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, telah dilakukan oleh Asesor internal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mulai tahun 2014.

Tingkat pendidikan saja tidak mampu menggambarkan secara utuh kebutuhan kompetensi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kompetensi dibentuk dari *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan yang didapat dari pengalaman dan atau pendidikan), serta *attitude* (perilaku yang tercermin dari penerapan Budaya Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan). Sesuai tingkatan serta jenis jabatan, seluruh lingkup kompetensi ini perlu dikembangkan. Peningkatan kompetensi pegawai Kementerian LHK antara lain telah dilakukan melalui *coaching*, *mentoring*, pemberian tugas-tugas, maupun pelatihan dan pendidikan berbasis kompetensi melalui program Tugas Belajar dan Izin Belajar.

Selain melalui pendidikan lanjutan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan juga menyelenggarakan pelatihan teknis dan manajemen, pelatihan *soft skill*, serta pelatihan dalam jabatan. Pelatihan dalam jabatan meliputi Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, dan Diklat Fungsional. Sedangkan Diklat Teknis, selain dilaksanakan di dalam negeri juga dilakukan di luar negeri.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menerapkan pengisian Jabatan Tinggi Madya dan Jabatan Tinggi Pratama secara terbuka. Pengisian tersebut telah melibatkan panitia seleksi yang berasal dari eksternal dan internal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dengan adanya seleksi terbuka tersebut, telah memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai yang memenuhi persyaratan untuk berkompetisi secara terbuka. Dalam penerapan prestasi kerja pegawai, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menerapkan penilaian melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku sehingga kinerja individu dapat lebih terukur dan objektif. Pada tahun 2013 telah diupayakan uji coba dan tahun 2014 mulai dilaksanakan secara penuh sampai dengan sekarang. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah melakukan evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja pegawai. Masih ditemukan adanya kekurangan pemahaman pejabat struktural dalam melakukan penilaian prestasi kerja.

Kondisi yang diharapkan terkait manajemen sumber daya manusia Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kemampuan unit yang mengelola ASN untuk mewujudkan ASN yang kompeten dan kompetitif.
- 2) Meningkatkan kepatuhan dalam penerapan manajemen ASN yang berbasis merit.
- 3) Meningkatkan penerapan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi ASN.
- 4) Meningkatkan pembentukan *talent pool* (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai.
- 5) Terwujudnya sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi.
- 6) Meningkatkan penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan.
- 7) Meningkatkan pengendalian penerapan sistem merit dalam Manajemen SDM aparatur.
- 8) Meningkatkan profesionalisme aparatur.

2. Permasalahan

Adanya perubahan kebijakan dalam pengelolaan ASN dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka perlu penyesuaian yang lebih intens lagi dalam penataan manajemen SDM. Meluasnya kapasitas kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di satu sisi juga dipengaruhi oleh perubahan lingkungan strategis eksternal yang bergerak makin cepat putarannya maupun eskalasinya. Dengan meningkatnya fungsi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, meningkat pula beban kerja yang dilakukannya. Adapun pemenuhan kebutuhan pegawai sangat dipengaruhi oleh pihak eksternal, yaitu antara lain adanya kebijakan moratorium dan minimnya formasi yang disetujui untuk masing-masing instansi. Untuk itu perlu dilakukan upaya penghitungan kebutuhan beban kerja yang ideal untuk memperkirakan kebutuhan pegawai pada masing-masing unit kerja. Selain itu dalam penyusunan kebutuhan pegawai masih terdapat beberapa perbedaan persepsi dalam penghitungan Analisis Beban Kerja sehingga perlu standarisasi dan aplikasi yang memudahkan dalam perhitungan maupun monitoring dan evaluasi kebutuhan pegawai.

Dengan makin berkembangnya uraian pekerjaan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan seiring dengan perkembangan lingkungan strategis, masih ada uraian pekerjaan yang belum masuk ke dalam uraian pekerjaan pada salah satu nomenklatur jabatan, serta adanya perkembangan dari Jabatan Fungsional Tertentu, maka perlu selalu dilakukan review Analisis Jabatan dan Evaluasi jabatan guna menentukan Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan yang ada. Selain itu penempatan dalam jabatan perlu dilakukan evaluasi apakah sesuai penempatannya dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Dalam upaya pengembangan kompetensi, perlu terus dilakukan upaya pemetaan kompetensi dengan melakukan asesmen/penilaian kompetensi. Adapun sumber daya pendukung masih belum optimal, terutama kurangnya Asesor internal Kementerian LHK dan perlunya membangun *Center of Excellent (Assessment Center)*. Selain itu dalam pengembangan kompetensi masih perlu diupayakan pemantapan terhadap standar kompetensi maupun penyusunan kurikulum diklat,

serta pendanaan yang cukup guna pengembangan kompetensi melalui Pendidikan S1, S2, dan S3 maupun untuk pelaksanaan Pelatihan Teknis dan Manajemen.

Untuk itu secara bertahap, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melakukan asesmen/penilaian kompetensi bagi seluruh pegawai. Hasil penilaian kompetensi tersebut digunakan untuk pengembangan *talent pool*. Dengan adanya *talent pool* ini, akan memudahkan kaderisasi dalam mengisi jabatan.

F. Peningkatan Pengawasan

1. Kondisi

Sesuai dengan Nawacita yang kedua, yaitu “Membuat Pemerintah Tidak Absen dengan Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Terpercaya”, maka peran pengawasan dalam pelaksanaan pembangunan sangat diperlukan. Beberapa kegiatan pengawasan yang dilakukan, antara lain berupa :

1) Pelaksanaan whistle Blowing system (WBS)

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat telah berkomitmen mewujudkan pemerintahan yang bersih dari KKN dan melayani dengan salah satu upayanya adalah penetapan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.63/Menhut-II/2014 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan atas Penyalahgunaan Wewenang, Pelanggaran dan Tindak Pidana Korupsi.

Pelanggaran yang dimaksud sebagaimana ditetapkan dalam peraturandi atas adalah perbuatan yang melanggar perundang-undangan, peraturan/standar, kode etik, dan kebijakan, serta tindakan lain yang sejenis berupa ancaman langsung atas kepentingan umum, serta KKN yang terjadi di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Proses pengaduan/pelaporan dalam WBS pengadaan barang/jasa pemerintah dilingkungan Kementerian LHK dilakukan melalui website : www.lkpp.go.id dan juga situs www.dephut.go.id dengan melampirkan data pendukung yang nantinya akan diverifikasi kebenaran data dan informasi pengaduan tersebut oleh verifikator.

Dengan penerapan WBS maka merupakan langkah maju dalam mencegah terjadinya kecurangan/*fraud* pada setiap kebijakan/program pemerintah yang harus dilakukan seiring kemajuan teknologi dan kebutuhan terkini berdasarkan perkembangan lingkungan pengendalian yang ada. Pengembangan WBS sebagaimana telah diuraikan diatas dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas.

2) Penanganan pengaduan masyarakat

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sesuai standar pelayanan yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.7/Menhut-II/2011 tentang Standar Pelayanan Publik dan P.63/Menhut-II/2014 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan atas Penyalahgunaan Wewenang, Pelanggaran dan Tindak Pidana Korupsi.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyediakan sarana dan prasarana pengaduan masyarakat melalui email, SMS, Telepon, Facebook, Twitter, Surat Pengaduan, dan Kotak pengaduan langsung kepada petugas pengelola pengaduan. Untuk pengaduan yang berkadar pengawasan, masyarakat dapat secara langsung melaporkan ke Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

3) Pelaksanaan pengendalian gratifikasi

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah memiliki peraturan terkait dengan pengelolaan Gratifikasi, yaitu Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.86/Menhut-II/2014 tentang Pengendalian Gratifikasi. Peraturan tersebut dibuat dalam rangka menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik serta menjamin pelayanan publik yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah membentuk Tim Pengendali Gratifikasi dengan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.468/Menhut-II/2013 tentang Pembentukan Struktur Tim Pengendalian Gratifikasi. Keputusan Menteri tersebut mengatur struktur, kewenangan, tugas dan anggota tim pengendalian gratifikasi tingkat pusat dan daerah.

4) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan

Benturan kepentingan merupakan salah satu faktor penyebab korupsi. Benturan kepentingan terjadi ketika seseorang terlibat dalam berbagai kepentingan yang mengakibatkan seseorang harus mengorbankan kepentingannya. Hal seperti inilah yang harus kita hindari sebagai pegawai pemerintah, sehingga keputusan public yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya dilakukan secara professional dan tidak menimbulkan kerugian bagi masyarakat.

5) Pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)

Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 memerintahkan agar Kementerian/Lembaga melakukan langkah-langkah percepatan pemberantasan korupsi dengan menetapkan program WBK. Inpres 5 Tahun 2004 dipertegas lagi dengan Inpres 9 Tahun 2011 dan Inpres Nomor 17 Tahun 2011.

Untuk mewujudkan satker WBK, harus dilakukan melalui pembangunan Zona Integritas (ZI), dengan didahului penandatanganan dokumen pakta integritas berdasarkan Peraturan MENPAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 serta Nomor 52 tahun 2014.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menginisiasi implementasi WBK dengan mengusulkan unit kerja yang akan menjadi percontohan. Tahun 2015 Kementerian LHK telah mengusulkan 4 (empat) unit pelayanan publik untuk ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB menjadi unit kerja yang berpredikat WBK.

6) Penguatan Penyelenggaraan SPIP

Pengembangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan implementasi atas ketentuan dalam Pasal 55 ayat (4)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Untuk terwujudnya SPIP yang kuat dan efektif, kelima unsur SPIP itu yang terdiri dari :

- a) Lingkungan Pengendalian,
- b) Penilaian Resiko,
- c) Kegiatan Pengendalian,
- d) Informasi dan Komunikasi, dan
- e) Pemantauan,

harus diselenggarakan oleh seluruh satker lingkup Kementerian LHK secara berkelanjutan.

Tujuan penyelenggaraan SPIP adalah:

- a) Menciptakan pelaporan keuangan pemerintah yang handal
- b) Melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien,
- c) Menimbulkan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, serta
- d) Menciptakan iklim yang kondusif untuk mencegah korupsi, memperkuat akuntabilitas yang akhirnya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) serta menunjang keberhasilan penerapan reformasi birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Permasalahan

Salah satu penyebab berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negative lainnya. Perubahan perilaku koruptif aparatur harus diarahkan melalui penguatan sistem pengawasan. Program penguatan pengawasan yang efektif di lingkungan pemerintah diwujudkan dengan membangun transparansi tata kelola pemerintahan dan menjalankan reformasi birokrasi.

G. Akuntabilitas Kinerja

1. Kondisi

Akuntabilitas kinerja adalah berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem akuntabilitas kinerja dibangun dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban tugas dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap satuan organisasi/unit kerja. Penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP terkait dengan kapasitas tata pengelolaan instansi pemerintah yang meliputi rencana strategis, penjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, serta revidi dan evaluasi kinerja.

2. Permasalahan

Elemen-elemen kapasitas dokumen kinerja meliputi pemenuhan, kualitas dan pemanfaatandokumen kinerja. Evaluasi kinerja mencakup kapasitas evaluasi internal kementerian sebelum dilakukan evaluasi secara eksternal oleh Kementerian PAN dan RB. Sedangkan, capaian kinerja adalah tingkat capaian terhadap sasaran dan target yang ditetapkan kementerian dalam dokumen rencana kinerja. Agregat aktivitas penyelenggaraan SAKIP diatas adalah hasil/capaian implementasi SAKIP kementerian sebagai hasil dari evaluasi eksternal.

Dalam konteks reformasi birokrasi area perubahan penguatan akuntabilitas menyangkut keterlibatan pimpinan yaitu dalam proses penyusunan rencana strategis (renstra), penetapan kinerja, pemantauan capaian kinerja, serta pengelolaan akuntabilitas kinerja yang menyangkut peningkatan kapasitas SDM penyelenggara, penyediaan pedoman dan tersedianya sistem akuntabilitas kinerja.

Permasalahan dalam penyelenggaraan akuntabilitas kinerja lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah menyangkut kualitas dokumen kinerja (rencana, pengukuran, dan pelaporan kinerja) serta kapasitas organisasi/unit kerja yang menyangkut kapasitas SDM dan ketersediaan pedoman dan sistem penyelenggaraan akuntabilitas kinerja.

H. Peningkatan Pelayanan Publik

1. Kondisi

Dalam pelaksanaan pelayanan publik, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah memiliki kebijakan standar pelayanan yang mencakup biaya waktu dan persyaratan perizinan. Sejak tahun 2012 telah terdapat 12 perizinan online di bidang kehutanan. Setelah menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, pelayanan perizinan online menjadi 35 perizinan, dimana 15 pelayanan izin sudah dilimpahkan ke Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) sesuai Peraturan Menteri LHK Nomor P.1/Menhut-II/2015.

Budaya pelayanan prima telah dikembangkan melalui sosialisasi/pelatihan yang dapat diakses melalui website Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, papan pengumuman/banner, media cetak, sarana pelayanan terpadu serta adanya inovasi pelayanan berupa display pelayanan.

Pengaduan telah dikelola dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya media pengaduan pelayanan berupa kotak saran/pengaduan dan portal pengaduan pada website, serta telah dibentuk Unit Layanan Pengaduan Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Permasalahan

Promosi dan komunikasi layanan perizinan yang telah diselenggarakan oleh Kementerian LHK belum menjangkau seluruh pihak terkait, sehingga masih perlu ditingkatkan.

BAB III
PENCAPAIAN REFORMASI BIROKRASI

A. Hasil Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2014.

Hasil capaian penilaian Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berdasarkan PMPRB tahun 2014 yang dinilai secara terpisah tahun 2015 pada Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penilaian Mandiri Terhadap Pelaksanaan RB Kementerian Kehutanan

Nomor	Komponen/Sub Komponen	Hasil PMPRB	
		Nilai	%
Komponen Pengungkit/Proses			
1.	Manajemen Perubahan (5)	3,90	78,10
2.	Penataan Peraturan Perundang-undangan (5)	3,75	75,00
3.	Penataan Penguatan Organisasi (6)	4,84	80,72
4.	Penataan Tata Laksana (5)	4,26	85,10
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM (15)	12,65	84,30
6.	Penguatan Akuntabilitas (6)	5,03	83,87
7.	Penguatan Pengawasan (12)	8,96	74,69
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (6)	4,70	78,26
Komponen Hasil			
1.	Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi (20)	14,34	71,68
2.	Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN (10)	8,06	81,00
3.	Kualitas Pelayanan Publik (10)	8,00	80,00
Total Pengungkit/Proses (60)		48,09	80,15
Total Hasil (40)		30,39	75,99
Indeks RB (100)		78,48	

(Sumber: Laporan PMPRB Kementerian Kehutanan tahun 2014)

Tabel 2. Hasil Penilaian Mandiri Terhadap Pelaksanaan RB Kementerian Lingkungan Hidup

Nomor	Komponen/Sub Komponen	Hasil PMPRB	
		Nilai	%
Komponen Pengungkit/Proses			
1.	Manajemen Perubahan (5)	4,05	81,01
2.	Penataan Peraturan Perundang-undangan (5)	3,75	75
3.	Penataan Penguatan Organisasi (6)	5,33	88,89
4.	Penataan Tata Laksana (5)	4,63	92,58
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM (15)	8,88	59,19
6.	Penguatan Akuntabilitas (6)	5,8	96,67
7.	Penguatan Pengawasan (12)	3,6	29,98
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (6)	5,84	97,25
Komponen Hasil			
1.	Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi (20)	12,78	63,9
2.	Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN (10)	10	100
3.	Kualitas Pelayanan Publik (10)	10	100
Total Pengungkit/Proses (60)		41,87	69,79
Total Hasil (40)		32,78	109,27
Indeks RB (100)		74,65	

(Sumber: Laporan PMPRB Kementerian Lingkungan Hidup tahun 2014)

B. Rincian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2014

1. Manajemen Perubahan

Tim reformasi Birokrasi telah dibentuk dengan dasar :

- Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 481/Menlhk-Setjen/2015 tentang Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
- Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.25/Menhut-II/2011 tentang Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Kehutanan;
- Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.334/Menhut-II/2012 tentang Tim Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Kementerian Kehutanan.

Tim reformasi Birokrasi telah menyusun 4 dokumen:

- Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian kehutanan;
- Ringkasan Eksekutif;
- Dokumen Usulan;
- Manajemen Perubahan

Tim Reformasi Birokrasi telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti, yaitu:

- Laporan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Kementerian Kehutanan;
- Laporan Rencana Jangka Pendek Kementerian Kehutanan;
- 12 jenis Sistem Pelayanan perijinan online Kementerian Kehutanan, antara lain: IUPHHK-HA, IUPHHK-HT, IUPHHK-RE, Pelepasan Kawasan HPK, IPPKH Kegiatan Operasi Produksi Pertambangan/Non Tambang, IPPKH Survai/eksplorasi, IUIPHHK, Ijin Penangkaran, IPPA, Ijin Export Benih, Ijin Import Benih, dan Ijin Lembaga Konservasi
- Laporan Monitoring dan evaluasi

a. Road Map Reformasi Birokrasi

Road Map telah disusun dan diformalkan dengan menerbitkan Buku Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2012 dimana Buku Road Map RB (telah Mencakup 8 (delapan) area perubahan). Road Map tersebut telah mencakup *Quick Wins* dan telah dibuat Laporan *Quick Wins* bulan Juli 2013. Seluruh unit organisasi telah dilibatkan dalam penyusunan Road Map dengan bukti dokumen melibatkan seluruh unit. Seluruh anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi dan internalisasi Road Map sesuai Bukti internalisasi di satuan kerja lingkup Kementerian Kehutanan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal.

b. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik dimana sebagian besar PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik dimana pembentukan PMRB berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor SK.84/II-UM/2014 tanggal 24 Januari 2014 Tentang Tim Pelaksana Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Lingkup Kementerian Kehutanan Tahun 2014; 2. Laporan Persiapan PMPRB kementerian Kehutanan Tahun 2014. Seluruh aktivitas PMRB telah dikomunikasikan kepada seluruh organisasi unit berdasarkan Surat Sekretaris Inspektorat Jenderal ke Sekretaris Lingkup Kemenhut Nomor S.15/SET-2/2014 tanggal 27 Januari 2014 tentang Persiapan PMPRB dan Nomor S.40/SET-2/2014 tanggal 21 Februari 2014 tentang Survei Internal dalam PMPRB Tahun 2014 dan Surat Undangan Sekjen Nomor 92/II-UM/2015 tanggal 9 April perihal Sosialisasi Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja beserta daftar hadir, presentasi, dan notulen rapat.

Untuk mendukung kinerja PMRB, dilaksanakan Pelatihan yang cukup kepada seluruh tim asesor berdasarkan Surat Undangan Sekretaris Inspektorat Jenderal Nomor Un.26/Set-2/2014 tanggal 10 Februari 2014 perihal Undangan *In house training* Kertas Kerja PMPRB (Narasumber : Kamaruddin AK, M.Sc); beserta Notulen Rapat dan Surat undangan Sekretaris Itjen Nomor 39/SET-2/2015 tanggal 8 April 2015 perihal pembahasan PMPRB Kementerian Kehutanan Tahun 2015 dengan narasumber Assisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan, Pemantauan, dan Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian PAN dan RB beserta notulen dan bahan presentasi.

Terdapat penunjukan keikutsertaan pejabat struktural lapis kedua sebagai asesor PMPRB dan yang bersangkutan terlibat sepenuhnya sejak tahap awal hingga akhir proses PMPRB melalui Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 84/II-UM/2014 tentang Tim Pelaksana Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2014. Dalam menjalankan tugasnya, koordinator assessor telah melakukan reviu terhadap seluruh kertas kerja sebelum menyusun kertas kerja instansi berdasarkan Surat Tugas Nomor ST.175/III-SET/VII/2014 tanggal 10 Juli 2014; 2.Lembar Kerja Evaluasi Reformasi Birokrasi (LKE RB) 8 (delapan) area perubahan.

Dalam menjalankan tugas, koordinator assessor diminta untuk mengadakan konsensus dan mayoritas koordinator assessor mencapai konsensus dan seluruh kriteria dibahas. Terdapat Rencana Aksi dan Tindak Lanjut (RATL) yang telah dikomunikasikan dan dilaksanakan.

c. Perubahan pola pikir dan budaya kinerja

Dalam merubah pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, seluruh anggota organisasi diharapkan terlibat dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang diperkuat dengan Pakta Integritas, Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Absensi kehadiran kerja, setiap PNS membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Selain itu, terdapat media komunikasi secara reguler untuk menyosialisasikan tentang reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan dengan menerbitkan konten Reformasi Birokrasi secara rutin di website resmi kementerian.

Kemudian dibentuk pula role model atau *agent of change*, karena keterlibatan langsung pimpinan secara berkelanjutan diharapkan memberi makna positif, dengan diterbitkan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor SK.201/II-Kum/2014 tanggal 25 Juli 2014 tentang Penetapan Pejabat Struktural Menjadi *Agent Of Change* (Agen Perubahan).

2. Penataan Peraturan Perundang-undangan Harmonisasi

Dalam menunjang kinerja yang efektif dan efisien, perlu dilakukan penataan terhadap peraturan perundang-undangan yang berpotensi tumpang tindih atau kontradiktif. Untuk itu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah melakukan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron, antara lain:

- a) Surat Keputusan Bersama Menteri Kelautan dan Perikanan dan Menteri Kehutanan Nomor SKB.03/Men/2006 dan SKB.01/Menhut-II/2006 tanggal 29 Desember 2006 tentang Pembentukan Tim Penyelarasan Urusan Departemen Kelautan dan Perikanan dan Departemen Kehutanan di Bidang Konsevasi dan Pesisir;
- b) Surat dari Sekretaris Jenderal Kementerian Kehutanan kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri perihal Permintaan Materi Kebijakan Final (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh);
- c) Surat dari Sekretaris Jenderal Kementerian Kehutanan kepada Gubernur Provinsi Papua perihal Saran dan Tanggapan terhadap

- Rancangan Perdasus Papua tentang Pengelolaan Hutan berkelanjutan di Provinsi Papua;
- d) Kajian Hukum atas Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua;
 - e) Kajian Hukum terhadap Undang-Undang Pemerintah Aceh Nomor 11 Tahun 2006 tanggal 1 Agustus 2006 Terhadap Sektor Kehutanan;
 - f) Kajian Hukum terhadap Rancangan Peraturan Daerah Khusus Provinsi Papua Tentang Pengelolaan Hutan Berkelanjutan di Provinsi Papua;
 - g) Bahan Timus/Timsin Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) Rancangan Undang-Undang Tentang Panas Bumi yang Berkaitan dengan Materi Kehutanan;
 - h) Daftar Inventarisasi Masalah Rancangan Undang-Undang tentang Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Hukum Adat;
 - i) Matrik Evaluasi/penyusunan RUU dan RPP bidang Kehutanan tahun 2014-2015;
 - j) Peraturan bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Kehutanan, Menteri Pekerjaan Umum dan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 79 Tahun 2014, Nomor PB.3/Menhut-II/2014, Nomor 17/PRT/M/2014, Nomor 8/SKB/X/2014 tanggal 17 Oktober 2014 tentang Tata Cara Penyelesaian Penguasaan Tanah yang Berada di Dalam Kawasan Hutan.

Selain itu telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ tidak sinkron, antara lain :

- a) Peraturan Menteri Kehutanan sebagai perbaikan tata kelola kehutanan dalam rangka mengurangi ekonomi biaya tinggi sebagaimana hasil kajian Tim Litbang Komisi Pemberantasan Korupsi antara lain Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.30/Menhut-II/2014 tanggal 16 Mei 2014 tentang Inventarisasi Hutan Menyeluruh Berkala dan Rencana Kerja pada Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman Industri;
- b) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.33/Menhut-II/2014 tanggal 22 Mei 2014 tentang Inventarisasi Hutan Menyeluruh Berkala Dan Rencana Kerja Pada Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Dalam Hutan Alam;
- c) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.42/Menhut-II/2014 tanggal 4 Juni 2014 tentang Penatausahaan Hasil Hutan Kayu Yang Berasal Dari Hutan Tanaman Pada Hutan Produksi;
- d) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.41/Menhut-II/2014 tanggal 4 Juni 2014 tentang Penatausahaan Hasil Hutan Kayu Yang Berasal Dari Hutan Alam;
- e) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.16/Menhut-II/2014 tanggal 10 Maret 2014 tentang Pedoman Pinjam Pakai Kawasan Hutan;
- f) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.25/Menhut-II/2014 tentang Penyederhanaan susunan dan tugas Panitia Tata Batas yang merupakan perubahan Permenhut Nomor P.47/Menhut-II/2010;
- g) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.96/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.13/Menhut-

- II/2013 tentang standar biaya penilaian kinerja PHPL dan verifikasi legalitas kayu;
- h) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.95/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.43/Menhut-II/2013 tentang Penilaian Kinerja PHPL dan Verifikasi Legalitas Kayu pada pemegang izin atau pada hutan hak;
 - i) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.94/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.12/Menhut-II/2013 tentang Penyelenggaraan Kebun Bibit Rakyat;
 - j) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.84/Menhut-II/2014 tentang perubahan P.56/Menhut-II/2008 tentang tata cara penentuan luas areal terganggu dan areal reklamasi dan revegetasi untuk perhitungan PNBK penggunaan kawasan hutan;
 - k) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.90/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.13/Menhut-II/2014 tentang Unit Layanan Pengadaan di lingkup Kementerian Kehutanan;
 - l) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.70/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.19/Menhut-II/2010 tentang penggolongan dan tata cara penetapan jumlah satwa buru;
 - m) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.65/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.11/Menhut-II/2009 tentang Sistem Silvikultur dalam areal izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan produksi;
 - n) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.53/Menhut-II/2008 tentang Pedoman penanggulangan konflik antar manusia dan satwa liar;
 - o) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.35/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.5/Menhut-II/2013 tentang Pedoman kehadiran PNS di lingkup Kementerian Kehutanan;
 - p) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.27/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.32/Menhut-II/2010 tentang tukar menukar kawasan hutan;
 - q) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.28/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.33/Menhut-II/2010 tentang tata cara pelepasan kawasan hutan produksi yang dapat dikonversi;
 - r) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.29/Menhut-II/2014 tentang perubahan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.34/Menhut-II/2010 tentang tata cara perubahan fungsi kawasan hutan;
 - s) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.7/Menhut-II/2014 tentang perubahan kedua Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.44/Menhut-II/2008 tentang tata cara pelaksanaan penggunaan, pemanfaatan, penghapusan dan pemindahtanganan BMN lingkup Kementerian Kehutanan;
 - t) RPP Perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2010 tentang Tata Cara Perubahan Peruntukan Dan Fungsi Kawasan Hutan;

- u) RPP Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2010 tentang Penggunaan Kawasan Hutan;
- v) RPP Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 2011;
- w) RPP Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara;
- x) Draft Peraturan Pemerintah tentang Perencanaan Kehutanan;
- y) Materi Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2002 tentang Dana Reboisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan RHL;
- z) Materi Revisi Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2007 jo Nomor 3 tahun 2008.

Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dalam menyusun peraturan perundang-undangan, Kementerian LHK telah membuat system pengendalian dengan menerbitkan :

- a) Naskah Akademis dan Rancangan Undang-Undang tentang Konservasi Tanah dan Air Tahun 2013;
- b) Proseiding Konsultasi Publik Rancangan Undang-Undang tentang Konservasi Tanah dan Air;
- c) Proseiding Konsultasi Publik Rancangan Undang-Undang tentang Konservasi Tanah dan Air di Makasar;
- d) Adanya paraf koordinasi terhadap draft peraturan yang disusun (Persyaratan sesuai dengan tingkatan peraturan);
- e) Naskah akademik Rancangan Undang-Undang tentang Konservasi Keanekaragaman Hayati Tahun 2014

3. Penataan dan Penguatan Organisasi

a. Evaluasi

Dalam menata dan menguatkan organisasi, Kementerian LHK telah melakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi dengan menerbitkan :

- 1) SK Sekjen Nomor SK. 185/II-Kum/2013 tentang Tim *Focus Group Discussion* (FGD) Evaluasi Kelembagaan Kementerian Kehutanan;
- 2) SK Sekjen Nomor SK.91/II-Kum/2013 tentang Tim Evaluasi Kelembagaan Kementerian Kehutanan;
- 3) Hasil FGD.

Kemudian telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi yang dilakukan oleh Tim FGD dengan konsultan yang ditunjuk oleh KemenPAN dan RB yaitu PT. Sinergi Consulting sesuai dengan Surat MenPAN dan RB Nomor B/2991/M.PAN-RB/7/2013 tanggal 12 Juli 2013 perihal Penataan Organisasi Kementerian Kehutanan.

Biro Hukum juga telah melakukan evaluasi untuk menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi yang timbul dalam organisasi yang tertuang dalam Laporan Hasil Diagnosa Kelembagaan Kementerian Kehutanan. Dalam rangka penguatan organisasi, telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok kepada seluruh unit kerja, analisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan kepada seluruh unit kerja, analisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan kepada

seluruh unit kerja dan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat kepada seluruh unit kerja, serta evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis yang tertuang dalam :

- 1) Dokumen hasil evaluasi oleh tim FGD dengan konsultan ditunjuk oleh KemenPAN dan RB yaitu PT Sinergi Consulting;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja;
- 3) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara;
- 4) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
- 5) Persetujuan Menpan dan RB dalam Surat Nomor B/1068/M.PAN-RB/3/2015 tanggal 27 Maret 2015;
- 6) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian LHK

b. Perubahan Organisasi

Seiring dengan penggabungan Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup, maka hasil evaluasi yang sudah dihasilkan ditindak lanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi yang kemudian diterbitkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian LHK.

4. Penataan Tatalaksana

a. Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Seluruh unit organisasi telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang dituangkan dalam :

- 1) Peta proses bisnis yang dituangkan dalam Prosedur Kerja pada Eselon I (Ditjen BUK, Ditjen BPDAS PS, Itjen, Ditjen Planologi, Ditjen PHKA);
- 2) Peta proses bisnis yang dituangkan dalam Peraturan tentang Standar Pelayanan Publik/Perizinan dan juga Prosedur Pelayanan/Perizinan Online pada (Ditjen BUK, Ditjen BPDAS PS, Ditjen Planologi, Ditjen PHKA)

Seluruh peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP, yaitu :

- 1) Peta proses bisnis yang telah dijabarkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP), pada Eselon I (Ditjen PHKA, Setjen) SOP Pelayanan Pengaduan Masyarakat, SOP Pelayanan permohonan informasi publik, SOP Unit Layanan Pengadaan Lingkup Kementerian Kehutanan (Badan Litbang (Kerjasama), Ditjen BUK, Itjen);
- 2) Daftar Prosedur Kerja/SOP yang telah mendapatkan sertifikat ISO pada Eselon I s.d. UPT-nya : Setjen (Humas), Itjen, Ditjen BPDAS

PS, Ditjen BUK, Badan Litbang, Ditjen Planologi, Ditjen PHKA, BP2SDMK

SOP tersebut telah diterapkan oleh seluruh unit organisasi. Dibuktikan dengan Daftar Prosedur Kerja/SOP yang telah mendapatkan sertifikat ISO, dengan dilampiri dokumen sertifikat ISO pada Eselon I s.d. UPT-nya, seperti pada Setjen (Pushumas), Itjen, Ditjen BUK (Sertifikat ISO di Pusat dan UPT), Badan Litbang (Sertifikat ISO Prosedur Kerjasama dengan Institusi Lain di dalam dan di luar negeri (Puspajak), Sertifikat Akreditasi kepada Pustekolah untuk Prosedur Mutu Kerjasama, pengembangan metodologi, s.d. Laporan Hasil Penelitian, Ditjen BPDAS PS (Sertifikat ISO pada BPTH Jawa dan Mandura, Sertifikat ISO pada BPTH Bali dan Nusa Tenggara), Ditjen Planologi, Ditjen PHKA, BP2SDMK).

Seluruh SOP tersebut telah dievaluasi untuk melihat efektifitas SOP tersebut, yang menghasilkan :

- 1) Revisi peraturan terkait perbaikan proses perijinan/SOP pada Eselon I (terkait pelayanan publik/perijinan tahun 2014) Ditjen BUK, Ditjen Planologi, Ditjen BPDAS PS
- 2) Bukti-bukti dokumen proses revisi peraturannya yang berisi analisis efisiensi dan efektifitas perbaikan proses perijinan/SOP (Ditjen BUK, SK Dirjen BUK Nomor SK.71/VI-Set/2014 tentang Tim Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Bina Usaha Kehutanan dengan Peraturan lainnya lingkup Kementerian Kehutanan TA 2014, matrik rencana aksi hasil kajian sistem perijinan di sektor sumber daya alam-perbaikan proses perijinan bidang BUK. Perbaikan proses dapat dilihat pada Konsideran Menimbang pada Revisi Peraturan terkait).

b. E-Government

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki rencana pengembangan e-government di lingkungan instansi yang tertuang dalam :

- 1) Dokumen Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi (Aksi PPK) Kementerian Kehutanan Tahun 2013 yang memuat rencana penambahan
- 2) Perijinan online IUIPHHK dan izin penangkaran. Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan sudah memiliki *grand design* SI Kehutanan;
- 3) Grand Desain Sistem Informasi Kehutanan Tahun 2008

Sudah dilakukan implementasi pengembangan e-government secara terintegrasi dengan dikembangkannya aplikasi SIMPEG, SIK, dan lain-lain, internet dan intranet, TI dua arah yg dikelola oleh Biro Hubungan Masyarakat.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan juga pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dengan membuat :

- 1) Portal Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID);
- 2) link pengaduan masyarakat pada website Kementerian

Kehutanan dan kotak pengaduan masyarakat pada masing-masing eselon I;

- 3) pelaksanaan LPSE kementerian kehutanan.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam tingkatan transaksional, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah membuat :

- 1) Pelaksanaan Sistem Perizinan online terpadu satu pintu, portal sistem informasi legalitas kayu, RPBBI Online, SI PUHH Online.
- 2) Hasil Penilaian oleh Kemenkominfo.

c. Keterbukaan Informasi Publik

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, perlu adanya keterbukaan informasi publik. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam hal ini telah mulai melaksanakan hal tersebut dengan membuat peraturan :

- 1) Permenhut Nomor P.7/Menhut-II/2011 tentang pelayanan informasi publik di lingkungan Kementerian Kehutanan;
- 2) Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.50/Menhut- II/2011 tentang Pejabat pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) lingkup Kementerian Kehutanan

Informasi publik yang dapat diakses antara lain informasi-informasi yang dapat diakses langsung di PPID dan juga yang dapat dimintakan kepada Satker terkait melalui PPID. Bukti-bukti dokumen yang terkait dengan kondisi bahwa:

- 1) Tidak semuanya bisa dilakukan akses langsung di website;
- 2) Tidak semuanya informasi dapat diminta oleh publik (ada pengecualian);
- 3) Contoh kasus permintaan informasi publik yang dikecualikan dan putusan dari Komisi Informasi Pusat RI.

Matrik permohonan data dan informasi dari Pusat Humas kepada Ditjen Bina Usaha Kehutanan tahun 2014 beserta tindak lanjutnya. Dalam mengelola keterbukaan informasi publik, perlu dilaksanakan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi yang telah dilakukan adalah :

- 1) Hasil Monev oleh Komisi Penyiaran Pusat (Sertifikat dari Komisi Informasi Pusat kepada Kemenhut sebagai BPS Terbaik tahun 2011 dan VI tahun 2012)
- 2) Badan Litbang : Laporan pengelolaan data dan informasi 2014
- 3) Ditjen BUK : Matrik permohonan data dan informasi dari Pushumas kepada Ditjen BUK tahun 2014 beserta tindak lanjutnya.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM

a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Dalam merencanakan kebutuhan pegawai, kementerian telah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

- 1) Dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja, namun belum disahkan menjadi dokumen resmi melalui SK atau Peraturan Menteri.
- 2) Draft Peraturan Menteri Kehutanan tentang analisis jabatan, bezetting pegawai dan Surat permohonan anggaran untuk penataan pegawai baru kepada Biro Perencanaan, pendistribusian pegawai baru dilaksanakan pada Biro Kepegawaian sesuai Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.3149/Menhut-II/UM-3/2012.
- 3) Draft Peraturan Menteri Kehutanan tentang analisis jabatan, bezetting pegawai dan Surat permohonan anggaran untuk penataan pegawai baru kepada Biro Perencanaan, pendistribusian pegawai baru dilaksanakan pada Biro Kepegawaian sesuai Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.3149/Menhut-II/UM-3/2012.
- 4) Telah disusun draft Peraturan Menteri Kehutanan tentang formasi jabatan.

b. Perhitungan kebutuhan pegawai

- 1) Dokumen perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, namun belum disahkan menjadi dokumen resmi melalui SK atau Peraturan Menteri.
- 2) Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN.
- 3) Pengumuman Nomor PG.2/Peg-1/2013 Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kehutanan Formasi Tahun 2013 disebarkan melalaui Surat Kabar Republika dan Situs Kementerian Kehutanan dengan alamat :

<http://www.dephut.go.id>; dan

<http://www.cpnsonline.dephut.go.id>

c. Rencana redistribusi pegawai telah disusun dan diformalkan

Dalam merencanakan redistribusi pegawai, telah disusun draft Peraturan Menteri Kehutanan tentang analisis jabatan bezetting pegawai dan surat permohonan anggaran untuk penataan pegawai baru kepada Biro Perencanaan, Pedistribusian pegawai baru dilaksanakan pada Biro Kepegawaian sesuai Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.3149/ Menhut-II/UM-3/2012

d. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dan diformalkan

Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah disusun dalam Draft Permenhut tentang analisis jabatan, bezetting pegawai dan surat permohonan anggaran untuk penataan pegawai baru kepada Biro Perencanaan, Pedistribusian pegawai baru dilaksanakan pada Biro Kepegawaian sesuai Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.3149/Menhut-II/UM-3/2012. Selain itu, Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi juga telah dihitung dan diformalkan.

e. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN

Proses penerimaan pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah dilaksanakan secara transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN dengan cara pendaftaran melalui web site Biro Kepegawaian alamat website <http://www.cpnsonline.dephut.go.id>. Persyaratan sesuai dengan Petunjuk pengadaan CPNS dari Menpan dan BKN dan dimuat melalui Surat Kabar Republika dan Situs Kementerian Kehutanan dengan alamat <http://www.dephut.go.id> dan <http://www.cpnsonline.dephut.go.id>. Kemudian Pelaksanaan Pengadaan CPNS diawasi oleh BPKP untuk setiap lokasi test dan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan. Hasil dari seleksi diumumkan melalui Pengumuman Nomor Pg.7/Peg-1/2013 Tindak Lanjut Penetapan Kelulusan Akhir Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kehutanan Formasi Tahun 2013 dan dimuat melalui Surat Kabar Republika dan Situs Kementerian Kehutanan dengan alamat <http://www.dephut.go.id> dan <http://www.cpnsonline.dephut.go.id>.

f. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

Dalam mengelola dan menjalankan organisasi, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan perlu meningkatkan dan mengembangkan kapasitas serta kemampuan pegawainya sesuai dengan basis kompetensinya, untuk itu telah disusun draft standar kompetensi jabatan lingkup Kementerian Kehutanan.

Kemudian dilaksanakan assessment kepada seluruh pegawai sehingga kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai telah teridentifikasi, kemudian diterbitkan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.227/Menhut-II/2004 Tentang Pengukuran Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Untuk diangkat Pada Jabatan Struktural Departemen Kehutanan dan P.02/Peg-1/2005 tentang Persyaratan Administrasi Calon peserta PAC dan Hasil Assessment pegawai untuk struktural, tugas belajar serta diklat Pim serta Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.45/Menhut-II/2005 Tentang Pedoman Tugas Belajar S2/S3.

g. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka

Untuk mengisi jabatan struktural yang ada, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menetapkan kebijakan promosi jabatan secara terbuka dan dilaksanakan secara obyektif dan kompetitif sebagaimana telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.15/MenLHK-II/2015 tanggal 6 April 2015. Dalam melaksanakan promosi jabatan secara terbuka, dilaksanakan oleh panitia seleksi yang didasarkan pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.104/MenhLHK/2015 tanggal 6 April 2015, dan untuk pengumuman setiap tahapan seleksi telah ditetapkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang standar dan kriteria penilaian dan pengumuman serta tata waktunya.

h. Penetapan kinerja individu

Penetapan kinerja individu diterapkan melalui Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 telah dilakukan di semua unit kerja pusat dan daerah melalui tahapan sosialisasi workshop dan penyusunan SKP secara mandiri oleh unit kerja evaluasi dan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 6 Tahun 2012. Penilaian atas kinerja individu telah dilaksanakan s.d 2013 dengan DP3, yaitu sampai dengan tahun 2013 dengan menggunakan DP3 dan 2014 dengan menggunakan SKP.

Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya dan Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik serta dilakukan evaluasi SKP saat terjadi perpindahan jabatan.

Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu, karena kenaikan pangkat dan jabatan serta alih tugas mensyaratkan penilaian kinerja individu (sampai dengan tahun 2013 mensyaratkan penilaian dalam DP3 dan mulai tahun 2014 dengan menggunakan SKP) dan Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja sebagaimana diatur Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.06/Menhut-II/2013.

i. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

Untuk menegakkan aturan disiplin / kode etik / kode perilaku pegawai lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, maka diterbitkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, selain itu Kemenhut telah menerbitkan Kode Etik secara umum yang diatur dalam Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 11 Tahun 2011 dan dituangkan dalam Buku Saku Kode Etik PNS Kemenhut untuk dibagikan kepada masing-masing PNS Kemenhut. Aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku instansi berlaku sejak diundangkan dan mengikat kepada seluruh Unit Organisasi.

Untuk memastikan penegakan aturan tersebut, Kementerian Kehutanan melaksanakan monitoring dan evaluasi yang menghasilkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 133/Menhut-II/2012 tentang Dewan Kehormatan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku PNS Kementerian Kehutanan. Pemberian *reward and punishment* juga diberikan melalui mekanisme pemberian Penghargaan Satya Lencana Karyasatya dan Penghargaan Purnakarya bagi PNS yang memasuki masa purna tugas serta pemberian saksi disiplin kepada PNS yang melanggar aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.

j. Pelaksanaan evaluasi jabatan

Dalam melaksanakan evaluasi jabatan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menyusun informasi faktor jabatan, menetapkan peta jabatan, serta kelas jabatan melalui Berita Acara Hasil Validasi Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Kehutanan Nomor KT.2/II-Peg/2012, Nomor 6/K/KS/V/2012, Nomor B/1528/ D.III/PAN-RB/5/2012 Tanggal 25 Mei 2012.

k. Sistem Informasi Kepegawaian

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah memiliki Sistem Informasi Kepegawaian dengan alamat <http://simpeg.dephut.go.id/gerbang.php>, kemudian setiap PNS bisa mengakses data kepegawaiannya pada aplikasi Simpeg melalui sambungan yang dimuat pada situs Web Biro Kepegawaian Kemenhut, atau langsung ke alamat <http://simpeg.dephut.go.id>. Sistem informasi kepegawaian tersebut digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM, dimana DUK digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan kebijakan oleh BAPERJAKAT.

6. Penguatan Akuntabilitas

a. Capaian Akuntabilitas Kinerja

Area perubahan penguatan akuntabilitas (kinerja) pada pelaksanaan reformasi birokrasi terdiri dari aspek proses/pengungkit dan aspek hasil. Aspek proses/pengungkit meliputi keterlibatan pimpinan dalam penyelenggaraan SAKIP, dan pengelolaan akuntabilitas kinerja pada setiap entitas unit organisasi/unit kerja yang terdiri dari unsur sistem, pedoman dan peningkatan kapasitas SDM penyelenggaraan akuntabilitas kinerja.

Untuk aspek hasil implementasi/pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan
 - Perencanaan strategis
 - Perencanaan kinerja
 - Kontrak kinerja
 - Pemanfaatan dokumen perencanaan
- 2) Pengukuran
 - Indikator kinerja (umum)
 - Indikator kinerja utama (IKU)
 - Pengukuran kinerja
 - Analisis hasil pengukuran
- 3) Pelaporan
 - Ketaatan
 - Pengungkapan dan penyajian
 - Pemanfaatan
- 4) Evaluasi
 - Pedoman evaluasi
 - Pelaksanaan kinerja evaluasi (evaluasi internal)
 - Pemanfaatan hasil evaluasi
- 5) Capaian
 - Kinerja yang diungkapkan (indicator kinerja, target, keandalan data)
 - Pencapaian kinerja.

Nilai hasil evaluasi atas aspek hasil sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) tahun 2014 yang masih terpisah untuk “eks” Kementerian Kehutanan dan “eks” Kementerian Lingkungan Hidup tahun 2010, 2013, dan 2014 adalah sebagaimana tabel di bawah.

Komponen Kinerja	Bobot	2010		2013		2014	
		Kemenhut	KLH	Kemenhut	KLH	Kemenhut	KLH
Perencanaan kinerja	35	22,29	21,80	25,38	16,94	26,00	19,75
Pengukuran kinerja	20	11,33	7,83	13,10	9,70	13,84	10,72
Pelaporan kinerja	15	9,06	8,00	10,65	7,98	11,09	8,68
Evaluasi kinerja	10	4,58	4,67	7,31	4,30	7,30	1,95
Capaian kinerja	20	9,23	6,07	11,60	13,75	12,46	11,91
Nilai akuntabilitas	100	56,49	48,37	68,04	52,67	70,69*)	53,01**)

Keterangan:

Kategori berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015

*) Kemenhut : SANGAT BAIK: akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

***) KLH : CUKUP (MEMADAI): akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk dipertanggungjawabkan, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.

7. Penguatan Pengawasan

a. Gratifikasi

Untuk memperkuat pengawasan dalam hal gratifikasi, Kementerian LHK telah menyusun :

- 1) Instruksi Menteri Kehutanan Nomor INS.3/Menhut-II/2011 tentang Peningkatan Kinerja dan Pencegahan Korupsi di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
- 2) Surat Edaran Menteri Kehutanan Nomor SE.2/Menhut/2012 tentang Pelaporan Gratifikasi Lingkup Kementerian Kehutanan.
- 3) Komitmen Penerapan Program Pengendalian Gratifikasi antara Kementerian Kehutanan dengan KPK tanggal 21 Mei 2013.
- 4) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.86/Menhut-II/2014 tentang Pengendalian Gratifikasi.
- 5) Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.468/Menhut-II/2013 tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi Lingkup Kementerian Kehutanan.

- 6) Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Kehutanan Nomor P.5/III-SET/2012 tentang Tata Cara Pelaporan Gratifikasi Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan.
- 7) Peraturan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kehutanan Nomor P.4/VIII/Set/2011 tanggal 10 Oktober 2011 tentang Mekanisme dan Tata Cara Pelaporan Gratifikasi Lingkup Badan Penelitian dan Pengembangan Kehutanan.
- 8) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 86/Menhut-II/2014 Tanggal 29 Sept 2014 tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Kehutanan.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan juga telah memberikan sosialisasi melalui :

- 1) Surat Irjen Nomor ST.121/III-SET/2014 tanggal 14 Mei 2014 dalam rangka Sosialisasi SPIP dan Gratifikasi pada BDK Kadipaten, SMKK Kadipaten, BTN Gunung Ciremai dan BPA Ciamis
- 2) Surat Irjen Nomor ST.106/III-SET/2014 tanggal 24 April 2014 dalam rangka Sosialisasi Gratifikasi Lingkup Kementerian Kehutanan di Prov. Sumut
- 3) Surat Irjen Nomor ST.206/III-Set/VIII/2014 tanggal 22 Agustus 2014 Sosialisasi di Provinsi Riau, Nomor ST.198/III-Set/VIII/2014 tanggal 8 Agustus 2014 Bangka Belitung dan Laporan ND.117/Itves-TU/2014 tanggal 8 September, Nomor ST.196/III-Set/VIII/2014 tanggal 8 Agustus 2014.

Penanganan gratifikasi tersebut telah diimplementasikan, dievaluasi serta ditindaklanjuti.

b. Penerapan SPIP

Penerapan SPIP yang dilakukan Kementerian LHK cukup komprehensif dengan diterbitkannya peraturan :

- 1) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.32/Menhut-II/2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
- 2) Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor P.01/II-Kum/2013 tentang Penjabaran Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- 3) Peraturan Inspektur Jenderal Nomor P.02/III-SET/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan SPIP Tingkat Satker UPT Lingkup Kementerian Kehutanan.
- 4) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.11/Menhut-II/2011 tentang Pedoman Kode Etik PNS Kementerian Kehutanan.
- 5) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.48/Menhut-II/2011 tentang Pengenaan Sanksi Terhadap Pelanggaran Kode Etik PNS Kementerian Kehutanan.
- 6) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.10/Menhut-II/2012 tentang Pedoman Perilaku PNS di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
- 7) Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.133/Menhut-II/2012.

- 8) Rencana Umum Pelaksanaan Program RB Kementerian Kehutanan Tahun 2011-2025
- 9) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.35/Menhut-II/2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.5/Menhut-II/2013 tentang Pedoman Kehadiran PNS di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
- 10) Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.666/Menhut-II/2014 tanggal 24 Juli 2014 tentang Tim Pembina Penyelenggaraan SPIP Lingkup Kementerian Kehutanan
- 11) Keputusan Dirjen Planologi Kehutanan Nomor SK.01/VII-Set/2013 tanggal 11 Januari 2013 tentang Pembentukan Satgas Penyelenggaraan SPIP Lingkup Ditjen Planologi Kehutanan.
- 12) Keputusan Kepala Badan Litbang Kehutanan Nomor SK.27/VIII-SET/2013 tanggal 24 Juni 2013 tentang Satgas Penyelenggaraan SPIP Lingkup Badan Litbang Kehutanan.
- 13) Keputusan Sekretaris Badan Litbang Kehutanan Nomor SK.31/VIII-SET-I2/2013 tanggal 18 Juni 2013 tentang Satgas Penyelenggaraan SPIP Lingkup Sekretariat Badan Litbang Kehutanan.
- 14) Surat Sekretaris Ditjen Planologi Kehutanan kepada Direktur Lingkup Ditjen Planologi Kehutanan dan Kepala BPKH Wil I s/d XXII Nomor S. 914/Set-1/2013 tanggal 10 Juli 2013 tentang Pelaksanaan SPIP, Nomor S.1307/Set-1/2013 tanggal 30 Sept 2013, Nomor S.1382/Se-1/2013 tanggal 16 Okt 2013, Nomor UN.146/Set-1/2013 tanggal 23 Agustus 2013.
- 15) Contoh SK.Satgas SPIP Satker BPKH Wilayah XI Jawa Madura Nomor SK.26/BPKH.XI-1/2014 tanggal 10 Feb 2014.
- 16) Keputusan Sekretaris Ditjen BUK Nomor SK.87/Set.4/2014 tanggal 9 Oktober 2014 tentang Pembentukan dan Pemberian Honorarium Satgas SPIP di Lingkungan Sekretariat Ditjen BUK.
- 17) 19 SPIP Kegiatan pada Kementerian Kehutanan.
- 18) Rekapitulasi Penilaian Resiko UPT Lingkup Kementerian Kehutanan,
- 19) Desain Penyelenggaraan SPIP Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan, Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Sulawesi Selatan, BBKSDA Papua Barat

c. Pengaduan Masyarakat

Kementerian Lingkungan hidup dan Kehutanan telah menyusun, mengimplementasikan dan menindaklanjuti Pengaduan masyarakat berdasarkan :

- 1) Instruksi Menteri Kehutanan Nomor INS.3/Menhut-II/2011 tentang Peningkatan Kinerja dan Pencegahan Korupsi di Lingkungan Kementerian Kehutanan;
- 2) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.34/Menhut-II/2013 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Internal (*Whistleblower System*) dan Eksternal (Pengaduan Masyarakat) atas Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian Kehutanan;

- 3) Peraturan Inspektur Jenderal Nomor P.5/III-SET/2011 tentang Pedoman Penanganan Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat Lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan;
- 4) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.63/Menhut-II/2014 tanggal 2 September 2014 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Atas Penyalahgunaan Wewenang, Pelanggaran dan Tindak Pidana Korupsi di Lingkup Kementerian Kehutanan

d. Whistle blowing System

Kementerian LHK telah menerapkan *whistle blowing system* yang didasari pada :

- 1) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.34/Menhut-II/2013 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Internal (*Whistleblower System*) dan Eksternal (Pengaduan Masyarakat) atas Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
- 2) Keputusan Kepala Badan Litbang Kehutanan Nomor SK.14/VIII-SET/2011 tanggal 28 Maret 2011 tentang Tim Penerima Pengaduan *Whistle Blower* Badan Litbang Kehutanan.
- 3) Peraturan Kepala Badan Litbang Kehutanan Nomor P.3/VIII-SET/2011 tanggal 28 Maret 2011 tentang Sistem *Whistle Blower* Badan Litbang Kehutanan.
- 4) Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Pengaduan *Whistle Blower* Sekretariat Badan Litbang kehutanan.
- 5) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.63/Menhut-II/2014 tanggal 2 September 2014 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Atas Penyalahgunaan Wewenang, Pelanggaran dan Tindak Pidana Korupsi di Lingkup Kementerian Kehutanan.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Penanganan benturan kepentingan pada Kementerian LHK telah dibuat dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor P.5/II-Kum/2014 tanggal 25 Juli 2014 tentang Penanganan Benturan kepentingan Lingkup Kementerian Kehutanan dan disosialisasikan melalui website www.dephut.go.id.

f. Pembangunan Zona Integritas

Kementerian LHK telah mencanangkan pembangunan zona integritas melalui Piagam Pencanangan Zona Integritas yang ditandatangani oleh Menhut disaksikan oleh Men PAN dan RB, Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat KPK, dan Wakil Ketua Ombudsman RI dan Keputusan Inspektur Jenderal Nomor SK.14/III-SET/2014 tanggal 25 Juli 2014 tentang Penetapan Satuan Kerja Dalam Rangka Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.

g. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Kementerian LHK telah memiliki APIP yang didukung SDM yang berkualitas dan kompeten serta didukung anggaran yang memadai, selain itu rekomendasi APIP harus didukung oleh pimpinan.

C. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Standar Pelayanan

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terus meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui beberapa peraturan :

- a. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.13/Menhut-II/2012 tentang Pelayanan Informasi di Bidang Kehutanan Secara Online;
- b. Terdapat 12 pelayanan perizinan online (Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.938/Menhut-II/2013);
- c. Keputusan Dirjen Planologi Nomor SK-8/VII-PKH/2013 tanggal 16 Juni 2013 tentang Standar Pelayanan Pemberian Izin Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) (3 pelayanan lingkup Ditjen Planologi);
- d. Peraturan Direktur Jenderal BUK Nomor P.4/VI-Set/2013 tanggal 9 Juli 2013 tentang Standar Pelayanan Pemberian IUPHHK dalam HTI, IUPHHK HA atau IUPHHK RE pada Hutan Produksi (3 pelayanan lingkup Ditjen BUK);
- e. Peraturan Direktur Jenderal BPDASPS Nomor P.07/V-Set/2013 (2 pelayanan lingkup BPDASPS);
- f. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.48/Menhut-II/2010 jo. P.4/Menhut-II/2012 (3 pelayanan lingkup Ditjen PHKA);
- g. Terdapat 35 pelayanan perizinan lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan (Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.97/Menhut-II/2014), dimana 15 pelayanan izin sudah dilimpahkan ke BKPM (Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.1/Menhut-II/2015).

Standar pelayanan tersebut dibuat SOP nya dan dievaluasi secara rutin.

2. Budaya Pelayanan Prima

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terus mengusahakan agar pelayanan prima menjadi budaya Lembaga untuk meningkatkan persepsi positif masyarakat sesuai Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kehutanan Nomor SK.7/II-UM/2014 tentang Perubahan Atas Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kehutanan Nomor SK.94/II-UM/2012 tentang Penunjukan Administrator Sistem Pelayanan Informasi Perizinan di Bidang Kehutanan Secara online.

3. Pengelolaan Pengaduan

Kementerian LHK dalam mengelola pengaduan telah membuat Kotak saran/pengaduan dan portal pengaduan pada website dengan dasar :

- a. Peraturan Irjen Kemenhut Nomor P.5/III-Set/2011 tentang Pedoman Penanganan Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat Lingkup Itjen Kemenhut;
- b. Permenhut Nomor P.34/Menhut-II/2013 tanggal 25 Juni 2013 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Internal (*Whistle blower*) dan Eksternal (Pengaduan Masyarakat) Atas Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian Kehutanan;

- c. Permenhut Nomor P.63/Menhut-II/2014 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Atas Penyalahgunaan Wewenang, Pelanggaran dan Tindak Pidana Korupsi Lingkup Kementerian Kehutanan.

4. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Penilaian kepuasan terhadap pelayanan pada Kementerian LHK dilakukan melalui survey secara berkala dan hasil survey tersebut dipublikasikan.

5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam pelaksanaan tugasnya memanfaatkan teknologi informasi, seperti portal perijinan dan portal pelayanan secara online.

BAB IV

ARAH PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DAN ISU STRATEGIS

A. Arah Kebijakan Pemerintah Kabinet Kerja 2015-2019

Pelaksanaan reformasi birokrasi 2015 – 2019 didasarkan pada beberapa arah kebijakan pemerintah, sebagai berikut:

1. Nawacita

Dalam dokumen Nawacita, yang mencakup 9 (sembilan) janji yang ingin diwujudkan Pemerintah, yaitu:

- a. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara.
- b. Membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
- c. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
- d. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi system dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
- e. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
- f. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
- g. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
- h. Melakukan revolusi karakter bangsa.
- i. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015- 2019 yang diterbitkan melalui Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015, terdapat 8 (delapan) isu prioritas yang terkait dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yaitu:

- a. Percepatan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan;
- b. Penerapan *e-government* untuk mendukung bisnis proses pemerintahan dan pembangunan yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi;
- c. Peningkatan kualitas pelayanan publik;
- d. Meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan anti-korupsi dan meningkatkan aspek preventif pencegahan korupsi;
- e. Pembangunan daerah tertinggal dan kawasan perbatasan;
- f. Mempercepat pembangunan kawasan perbatasan di berbagai bidang, terutama ekonomi dan keamanan;
- g. Peningkatan daya saing UMKM dan koperasi;
- h. Meningkatkan peran Indonesia dalam kerjasama Selatan-Selatan dan Triangular;

Dari kesembilan Nawacita tersebut, poin kedua menjadi poin penting dalam menjalankan kebijakan Presiden, yakni Aparatur Sipil Negara

(ASN) sebagai representasi pemerintahan hadir setiap rakyat membutuhkan.

2. Pelayanan publik

Dalam pelayanan dibidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan menuntut ASN yang berintegritas tinggi dan memiliki kode etik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Hal tersebut dapat dicapai dengan revolusi mental secara menyeluruh di semua ASN sesuai dengan agenda ke-8 Nawacita, yaitu melakukan revolusi karakter bangsa.

Birokrasi merupakan ujung tombak pelaksana pemerintah dan kunci keberhasilan dalam pembangunan, karena birokrasi secara langsung berhadapan dengan masyarakat, serta merupakan perwujudan dan perpanjangan tangan pemerintah. Birokrasi mempunyai peran besar dalam pelaksanaan urusan publik. Tugas dan fungsi birokrasi adalah:

- a. Memberikan pelayanan umum (*services*) yang bersifat rutin kepada masyarakat seperti memberikan pelayanan perizinan, perlindungan, pemeliharaan fasilitas umum, pemeliharaan kesehatan, dan penyediaan jaminan keamanan bagi masyarakat.
- b. Melakukan pemberdayaan (*empowerment*) terhadap masyarakat untuk mencapai kemajuan dalam kehidupan yang lebih baik, seperti melakukan pembimbingan, pendampingan, konsultasi, menyediakan modal dan fasilitas usaha, serta melaksanakan pendidikan.
- c. Menyelenggarakan pembangunan (*development*) di tengah masyarakat, seperti membangun infrastruktur perhubungan, telekomunikasi, perdagangan dan sebagainya.

Proses reformasi birokrasi harus dilakukan secara partisipatif dan transparan. Dengan kata lain, proses reformasi birokrasi tidak hanya berlangsung secara teknokratik, tetapi juga bisa didukung oleh masyarakat sebagai pemangku kepentingan dalam pengendalian dan pengelolaan SDA dan LH. Dengan demikian, kerja sama ini bertujuan menciptakan penyelenggaraan reformasi birokrasi pelayanan publik secara terpadu dan partisipatif.

3. Revolusi mental

Revolusi mental sebagai perubahan mendasar dalam cara berpikir dan cara merasa yang diterjemahkan dalam perilaku dan tindakan nyata keseharian dalam kehidupan di berbagai aspek baik perilaku politik, perilaku ekonomi, perilaku pendidikan, perilaku kerja, dan perilaku sosial kemasyarakatan pada akhirnya akan memberikan efek positif terhadap masyarakat sebagai *stakeholder* utama Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sejalan dengan sasaran utama revolusi mental yakni untuk mengubah *mindset* dan *culture set* dari dilayani menjadi melayani.

Tiga (3) fase yang dilakukan untuk melakukan revolusi mental birokrasi secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan, yaitu:

- a. Fase Melihat, yaitu dengan mengidentifikasi faktor yang menjadi penyebab mental aparatur yang masih belum baik;

- b. Fase Bergerak, yaitu dengan melakukan perubahan perbaikan mental aparatur birokrasi yang konkrit dan melaksanakannya secara konsisten; dan
- c. Fase Menyelesaikan, yaitu memastikan bahwa program perubahan yang dilakukan telah dapat menjawab hasil yang diharapkan dengan melakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan program perubahan untuk memberikan umpan balik perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program perubahan berikutnya.

Langkah melakukan revolusi mental birokrasi akan dilakukan dengan strategi yang tepat, konsisten, bertahap dan komprehensif melalui instrumen yang saling berkaitan sebagai satu kesatuan, yaitu:

- 1) Penerapan sistem manajemen SDM Aparatur yang berbasis sistem merit,
- 2) Penguatan kepemimpinan pada masing-masing instansi,
- 3) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi,
- 4) Transparansi pengelolaan pelayanan publik, dan
- 5) Penguatan fungsi pengawasan.

B. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 - 2019

1) Agenda Pembangunan Nasional

Dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015 – 2019, Buku I, dijabarkan 5 (lima) agenda pembangunan nasional sebagai berikut:

- a. Melanjutkan konsolidasi demokrasi untuk memulihkan kepercayaan publik;
- b. Meningkatkan peranan dan keterwakilan perempuan dalam politik dan pembangunan;
- c. Membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan;
- d. Menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN);
- e. Meningkatkan partisipasi publik dalam proses pengambilan kebijakan publik.

Dari lima agenda pembangunan nasional tersebut, dua di antaranya secara spesifik terkait dengan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efektif, yaitu agenda poin c : Membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan, dan agenda poin d : Menyempurnakan dan meningkatkan kualitas reformasi birokrasi nasional.

2) Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan dan strategi yang ditempuh untuk agenda membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan, meliputi:

a. Penyempurnaan sistem manajemen dan pelaporan kinerja, melalui strategi:

- 1) Penguatan kebijakan sistem pengawasan intern pemerintah;
- 2) Penguatan pengawasan terhadap kinerja pembangunan nasional; dan
- 3) Pemantapan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).

b. Penerapan e-government untuk mendukung bisnis proses pemerintahan dan pembangunan, melalui strategi:

- 1) Penguatan kebijakan *e-government* yang mengatur kelembagaan *e-government*;
- 2) Penguatan sistem dan infrastruktur *e-government* yang terintegrasi;
- 3) Penyempurnaan/penguatan sistem pengadaan secara elektronik serta pengembangan sistem katalog elektronik;
- 4) Penguatan sistem kearsipan berbasis TIK.

c. Penerapan open government, melalui strategi:

- 1) Pembentukan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID);
- 2) Peningkatan kesadaran masyarakat tentang keterbukaan informasi publik;
- 3) Publikasi semua proses perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan anggaran ke dalam website masing-masing K/L/D;
- 4) Penyediaan ruang partisipasi publik dalam menyusun dan mengawasi pelaksanaan kebijakan publik;
- 5) Pengembangan sistem publikasi informasi proaktif dan interaktif yang dapat diakses publik;
- 6) Pengelolaan Sistem dan Jaringan Informasi Kearsipan Nasional.

Arah kebijakan dan strategi yang ditempuh untuk agenda menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN), meliputi :

- a. Restrukturisasi kelembagaan birokrasi Kementerian LHK, melalui penataan kelembagaan UPT;
- b. Penguatan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi nasional Kementerian LHK;
- c. Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian LHK, melalui strategi:
 - 1) Penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif;
 - 2) Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis TIK;

- 3) Penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat;
- 4) Penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);
- 5) Penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan
- 6) Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

d. Peningkatan kualitas pelayanan publik Kementerian LHK, melalui strategi :

- 1) Memastikan implementasi UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik secara konsisten;
- 2) Mendorong inovasi pelayanan publik;
- 3) Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelayanan publik;
- 4) Penguatan kapasitas & efektivitas pengawasan pelayanan publik.

C. Isu Strategis - Agenda Prioritas Reformasi Birokrasi Kementerian LHK Tahun 2015-2019

Beberapa isu strategis lintas pembina sektor aparatur negara, sebagaimana dimuat dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015 – 2019, yang dijadikan arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel Agenda Prioritas Reformasi Birokrasi Kementerian LHK 2015-2019

No	Isu Strategis	Agenda prioritas 2015-2019	Instansi Pembina / Tim Pelaksana
1.	Reformasi Birokrasi Kementerian LHK	<ol style="list-style-type: none"> a) Akselerasi pelaksanaan RB di Kementerian LHK b) <i>Quick Wins</i> RB c) Penguatan Payung Hukum Perlindungan Pengelolaan SDA dan LH d) Revolusi Mental ASN Kementerian LHK 	<ol style="list-style-type: none"> a) Tim Pelaksana Bidang Manajemen Perubahan b) Tim Pelaksana Bidang Peraturan Perundang-undangan
2.	Akuntabilitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> a) Penyempurnaan SAKIP b) Implementasi SAKIP sebagai Pilar Manajemen Kinerja c) Pelaporan kinerja instansi pemerintah secara terbuka 	Tim Pelaksana Bidang Penguatan Akuntabilitas Kinerja
3.	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> a) Sinergi pengawasan internal dengan eksternal b) Pengembangan sistem pengaduan Kementerian LHK c) Peningkatan kapasitas kelembagaan dan SDM APIP 	Tim Pelaksana Bidang Penguatan Pengawasan

4.	Kelembagaan Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> a) Audit/Review Organisasi Kementerian LHK b) Desain kelembagaan birokrasi c) Penataan Kelembagaan 	Tim Pelaksana Bidang Penataan dan Penguatan Organisasi
5.	Ketatalaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> a) Pengembangan <i>e-Government</i> secara terintegrasi b) Proses bisnis birokrasi yang sederhana, cepat, dan terintegrasi (review dan penyempurnaan) c) Peningkatan kualitas <i>e-procurement</i> d) Manajemen kearsipan birokrasi berbasis TIK 	Tim Pelaksana Bidang Tata Laksana
6.	SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> a) Akselerasi implementasi UU ASN secara konsisten b) Penetapan formasi CPNS / CASN secara ketat c) Sistem rekrutmen berbasis kompetensi d) Penyempurnaan sistem diklat untuk mendukung kinerja e) Sistem promosi terbuka dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi f) Sistem remunerasi berbasis kinerja g) Penguatan <i>reward and punishment</i> secara <i>fair</i> h) Penguatan budaya integritas, budaya kinerja, dan budaya melayani i) Penyempurnaan sistem jaminan sosial (kesehatan, pensiun, dll) j) Penguatan kapasitas kelembagaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) k) Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional. l) Melakukan kajian kebijakan yang bersifat ilmiah dalam penyusunan dan evaluasi atas peraturan perundang - undangan sebagai bentuk kebijakan (<i>scientific based policy</i>) 	Tim Pelaksanaan Bidang Penataan Sistem Manajemen SDM

		<i>formulation and evaluation)</i> untuk menjamin obyektifitas penyusunan perundang-undangan	
7.	Pelayanan Publik	<p>a) Menjaga kualitas LH yang memberikan daya dukung, pengendalian pencemaran, pengelolaan DAS, keanekaragaman hayati dan pengendalian perubahan iklim</p> <p>b) Menjaga luasan dan fungsi hutan untuk menopang kehidupan, menyediakan hutan untuk kegiatan sosial, ekonomi dan menjaga jumlah dan jenis flora dan fauna serta <i>endangered species</i></p> <p>c) Memelihara kualitas lingkungan hidup, menjaga hutan dan merawat keseimbangan ekosistem dan keberadaan sumber daya.</p> <p>d) Peningkatan penanganan pengaduan, penyelesaian sengketa LHK dan penegakan hukum</p> <p>e) Peningkatan kualitas lingkungan dengan berkurangnya resiko akibat paparan B3, limbah B3 dan sampah</p> <p>f) Peningkatan akses pengelolaan hutan oleh masyarakat</p> <p>g) Peningkatan ketersediaan dan kapasitas layanan data dan informasi SDA dan LH</p>	Tim Pelaksana Bidang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Sasaran Reformasi Birokrasi

Pembangunan di subbidang aparatur negara diarahkan pada tiga sasaran pembangunan (sasaran reformasi birokrasi disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015 – 2019) yang juga akan digunakan sebagai sasaran reformasi birokrasi, yaitu:

- a. Birokrasi yang bersih dan akuntabel. Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

- 1) Penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi yang efektif.
 - 2) Penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.
 - 3) Peningkatan kualitas pelaksanaan dan integrasi antara sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja.
 - 4) Peningkatan fairness, transparansi, dan profesionalisme dalam pengadaan barang dan jasa.
- b. Birokrasi yang efektif dan efisien. Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:
- 1) Penguatan agenda Reformasi Birokrasi Nasional dan peningkatan kualitas implementasinya.
 - 2) Penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan sinergis.
 - 3) Penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-government.
 - 4) Penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.
 - 5) Penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.
 - 6) Peningkatan kualitas kebijakan publik.
 - 7) Pengembangan kepemimpinan untuk perubahan dalam birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan yang visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif.
 - 8) Peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi.
 - 9) Penerapan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif, dan terpadu.
- c. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas
- Penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan:
- 1) Implementasi UU Pelayanan Publik
 - 2) Pemanfaatan ICT
- d. Integritas dan kualitas SDM Pelayanan
- 1) Budaya pelayanan
 - 2) Meningkatkan integritas SDM
- e. *Quick Wins*
- Penguatan kapasitas pengelolaan kinerja pelayanan publik.
- 1) Penguatan monev kinerja
 - 2) Efektivitas pengawasan
 - 3) Sistem pengaduan
 - 4) Penerapan *reward and punishment*

D. Hasil Yang Diharapkan dari Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan agenda Prioritas Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2015-2019, maka hasil yang diharapkan pada masing-masing area perubahan sebagai berikut :

Tabel Area Perubahan dan Hasil yang Diharapkan

No	Area Perubahan	Hasil yang diharapkan
1.	Mental Aparatur	a) Meningkatnya penerapan / internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan b) Meningkatnya penerapan budaya kerja positif di setiap instansi pemerintah c) Meningkatnya integritas aparatur d) Meningkatnya profesionalisme aparatur e) Meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat f) Meningkatnya kepuasan masyarakat
2.	Pengawasan	a) Meningkatnya kapasitas APIP b) Meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis c) Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN d) Meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi e) Menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparatur f) Mempertahankan perolehan opini WTP –BPK
3.	Akuntabilitas	a) Meningkatnya kualitas penerapan system akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi b) Meningkatnya kualitas penerapan system pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan professional c) Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja nasional d) Meningkatnya akuntabilitas aparatur
4.	Kelembagaan	a) Meningkatnya kualitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi nasional; b) Meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan kelembagaan Kementerian LHK; c) Tidak adanya tumpang tindih tugas dan fungsi antar unit kerja; d) Meningkatnya kejelasan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten / kota; e) Meningkatnya sinergisme kelembagaan antara instansi pemerintah pusat dan daerah; f) Meningkatnya sinergisme dan penguatan kelembagaan pada masing-masing bidang

		<p>pembangunan;</p> <p>g) Meningkatnya kinerja aparatur</p>
5.	Tatalaksana	<p>a) Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif dan berbasis <i>e- Government</i>;</p> <p>b) Meningkatnya kualitas tata hubungan antara pemerintah pusat dan daerah;</p> <p>c) Meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik;</p> <p>d) Meningkatnya penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik;</p> <p>e) Meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal;</p> <p>f) Meningkatnya kualitas pelayanan.</p>
6.	Sumber daya manusia aparatur sipil negara	<p>a) Meningkatnya kemampuan unity mengelola SDM ASN untuk mewujudkan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif.</p> <p>b) Meningkatnya kepatuhan unit kerja untuk penerapan manajemen SDM aparatur yang berbasis merit;</p> <p>c) Meningkatnya jumlah unit kerja yang mampu menerapkan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi SDM aparatur;</p> <p>d) Meningkatnya jumlah unit kerja untuk membentuk <i>talent pool</i> (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai di lingkungannya;</p> <p>e) Meningkatnya jumlah unit kerja yang mampu mewujudkan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi;</p> <p>f) Meningkatnya penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan;</p> <p>g) Meningkatnya pengendalian penerapan sistem merit dalam Manajemen SDM aparatur;</p> <p>h) Meningkatnya profesionalisme aparatur</p>
7.	Peraturan Perundang-undangan	<p>a) Meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan;</p> <p>b) Meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik.</p> <p>c) Meningkatnya pemanfaatan hasil kajian yang bersifat ilmiah dalam perumusan kebijakan di bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.</p>
8.	Pelayanan publik	<p>a) Meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik;</p> <p>b) Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat;</p> <p>c) Meningkatnya profesionalisme aparatur.</p>

BAB V
**AGENDA REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN TAHUN 2015 – 2019**

Sesuai dengan kondisi umum reformasi birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan difokuskan pada perubahan sebagai berikut :

A. Pelaksanaan Revolusi Mental Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh para birokrat. Perilaku ini mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Perilaku yang sudah menjadi mental model birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya. Karena itu, fokus perubahan reformasi birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Beberapa hal yang akan dilaksanakan dalam mengikuti prioritas nasional area mental aparatur adalah:

1. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas, etos kerja dan gotong royong;

- a. Internalisasi dan eksternalisasi nilai-nilai utama revolusi mental, yaitu :
 - 1) Integritas : jujur, dapat dipercaya, berkarakter, bertanggung jawab dan konsisten;
 - 2) Etos kerja : etos kerja, daya saing, optimis dan produktif
 - 3) Gotong royong : kerjasama, solidaritas, tolong menolong, peka, komunal, berorientasi pada kemaslahatan
- b. Menjadikan revolusi mental sebagai gerakan nasional di lingkungan Kementerian LHK dengan menerapkan 3 (tiga) strategi yaitu :
 - 1) Penyelarasan nilai – sistem – *leadership*
 - 2) Penyelarasan visi – misi – nilai - makna
 - 3) Penyelarasan akal – rasa – hati
- c. Pelatihan revolusi mental bagi pejabat dan karyawan Kementerian LHK
- d. Pencanaan gerakan nasional revolusi mental
- e. Peningkatan budaya kerja
- f. Pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai

2. Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah menunjuk agen perubahan di masing-masing satuan kerja yang diharapkan dapat menjadi pelopor perubahan ke arah yang lebih baik. Setiap agen perubahan akan mensosialisasikan 8 (delapan) langkah gerakan perubahan tersebut, yaitu :

- a. Bertindak dengan urgensi

- b. Membangun koalisi utama
- c. Kembangkan misi atas perubahan
- d. Komunikasikan tujuan dan sasaran
- e. Berdayakan aksi secara lebih luas
- f. Kebijakan adanya *shortterm - wins*
- g. Jangan biarkan proses mengendap
- h. Jadikan perubahan berkesinambungan

Tiga (3) fase yang dilakukan untuk melakukan revolusi mental birokrasi secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan, yaitu :

- a. Fase Melihat, yaitu dengan mengidentifikasi faktor yang menjadi penyebab mental aparatur yang masih belum baik
- b. Fase Bergerak, yaitu dengan melakukan perubahan perbaikan mental aparatur birokrasi yang kongkrit dan melaksanakannya secara konsisten
- c. Fase Menyelesaikan, yaitu memastikan bahwa program perubahan yang dilakukan telah dapat menjawab hasil yang diharapkan dengan melakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan programperubahan untuk memberikan umpan balik perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program perubahan berikutnya.

Langkah melakukan revolusi mental birokrasi harus dilakukan dengan strategi yang tepat, konsisten, bertahap dan komprehensif melalui instrumen yang saling berkaitan sebagai satu kesatuan, yaitu:

- a. penerapan sistem manajemen SDM Aparatur yang berbasis sistem merit,
- b. penguatan kepemimpinan pada masing-masing instansi,
- c. pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi,
- d. transparansi pengelolaan pelayanan publik, dan
- e. penguatan fungsi pengawasan.

B. Pelayanan Publik

Pelayanan publik merupakan aspek lain yang selalu menjadi sorotan masyarakat. Penerapan sistem manajemen pelayanan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, yang lebih cepat, murah, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas, dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan terhadap sistem manajemen pelayanan publik agar mampu mendorong perubahan profesionalisme para penyedia pelayanan serta meningkatkan kualitas pelayanan.

Hasil yang diharapkan dari area pelayanan publik antara lain:

1. Meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik;
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat;
3. Meningkatnya profesionalisme aparatur.

Dalam road map reformasi birokrasi KLHK tahun 2015-2019, terdapat sasaran antara lain:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat (lebih cepat, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau), dengan indikator: Pelayanan publik terjangkau, cepat, dan aman.
2. Meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat, dengan indikator:
 - a) Terimplementasinya metode survei kepuasan pelanggan yang efektif.
 - b) Tersedianya sistem penanganan keluhan, saran, dan masukan.
 - c) Peningkatan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
3. Pelayanan sistem *online* untuk operasionalisasi perhutanan sosial, rekomendasi *import* limbah non B3, perijinan limbah B3, perijinan pemanfaatan energi air di kawasan konservasi, perijinan *breeding loan*, perijinan pemanfaatan air di kawasan konservasi, perijinan pembuangan limbah cair dan lain-lain. Informasi *online* pelayanan laboratorium terakreditasi berupa laboratorium pengujian dan kalibrasi hasil/produk hasil hutan, laboratorium peningkatan kualitas lingkungan dan laboratorium pemuliaan tanaman hutan.

C. SDM Aparatur

Perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap instansi pemerintah membentuk SDM Aparaturnya melalui penerapan sistem manajemen SDM-nya dan bagaimana Sistem Manajemen SDM diterapkan secara nasional. Sistem manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karenaitu, perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional. Sumber daya manusia aparatur merupakan asset utama yang akan menghantarkan keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi. Struktur, anggaran, sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan optimal pemanfaatannya tanpa didukung SDM yang kompeten. Reformasi Birokrasi menuntut instansi pemerintah untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien guna pelayanan prima kepada masyarakat. Salah satu instrumen yang mampu membentuk dan mewujudkan tata pemerintahan yang efektif dan efisien adalah sistem penegakan disiplin yang implementatif. Sejak digulirkannya Reformasi Birokrasi, program peningkatan disiplin dijadikan salah satu pilar dan agenda utama untuk dilaksanakan.

Berikut ini program yang akan dilakukan Kementerian LHK sesuai prioritas nasional:

1. Perbaikan berkelanjutan system perencanaan kebutuhan pegawai ASN
2. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi;
3. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka;
4. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan *assesment center*;
5. Perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja pegawai;
6. Perumusan dan penetapan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja;
7. Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN;
8. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN;
9. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN;
10. Perumusan dan penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat;
11. Penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi
12. Menyusun dan menetapkan pola karier pegawai ASN;
13. Pemetaan kompetensi SDM ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam rangka pengembangan pegawai;
14. Penguatan sistem diklat berbasis kompetensi.

D. Akuntabilitas

Kemampuan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan berbagai sumber yang diberikan kepadanya bagi kemanfaatan publik seringkali menjadi pertanyaan masyarakat. Pemerintah dipandang belum mampu menunjukkan kinerja melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mampu menghasilkan *outcome* (hasil yang bermanfaat) bagi masyarakat. Karena itu, perlu diperkuat penerapan sistem akuntabilitas yang dapat mendorong birokrasi lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan segala sumber-sumber yang dipergunakannya. Diperlukan pembangunan/pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja. Program penguatan akuntabilitas kinerja dengan hasil yang diharapkan berupa meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi dengan ukuran keberhasilan :

1. Renstra unit kerja UPT sejalan dengan Renstra KLHK;
2. Renstra Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan K menjadi acuan dalam perencanaan dan penganggaran program/kegiatan tahunan;
3. Renstra Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dipantau capaiannya secara berkala;
4. Perjanjian Kinerja dipantau capaiannya secara berkala;
5. Terdapat mekanisme Pemantauan dan Evaluasi kinerja (termasuk IKP);
6. Penyusunan/pengembangan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi;

7. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan bernilai A;
8. Laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah.

Kegiatan yang akan dilaksanakan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan selama periode 2015-2019:

- a. Penyempurnaan Sistem AKIP;
- b. Implementasi Sistem AKIP;
- c. Penyusunan Renja yang mengacu pada Renstra.

Program penguatan akuntabilitas kinerja dengan hasil yang diharapkan berupa meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil transparan dan profesional, serta meningkatnya akuntabilitas aparatur dengan ukuran keberhasilan:

1. Evaluasi akuntabilitas dilakukan oleh SDM yang kompeten;
2. Pelaksanaan SAKIP memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
3. Kegiatan yang akan dilaksanakan tahun 2015 – 2019 adalah :
 - a. Pelatihan evaluator tahun 2015
 - b. Penugasan evaluator tahun 2015
4. Agenda penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan pada setiap entitas unit organisasi/kerja meliputi:
 - a. Entitas kementerian
 - b. Entitas unit organisasi (eselon I)
 - c. Entitas unit kerja terkecil yang melaksanakan fungsi manajemen yaitu:
 - Unit kerja di pusat : Biro, Pusat, Inspektorat, Direktorat, Sekretariat unit eselon I
 - Unit kerja di daerah : Unit Pelaksana Teknis (UPT), Balai Besar dan Balai.

E. Peraturan Perundang-Undangan

Permasalahan lain yang menjadi faktor penyebab munculnya perilaku negatif aparatur adalah peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih, disharmonis, dapat diinterpretasikan berbeda atau sengaja dibuat tidak jelas untuk membuka kemungkinan penyimpangan. Kondisi seperti ini sering kali dimanfaatkan oleh aparatur untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan negara. Karenaitu, perlu dilakukan perubahan / penguatan terhadap sistem peraturan perundang-undangan yang lebih efektif dan menyentuh kebutuhan masyarakat.

Berikut langkah-langkah Kementerian LHK dalam penguatan peraturan Perundang-Undangan:

1. Terkait harmonisasi:
 - a) Melakukan identifikasi dan analisis kembali untuk pemutakhiran pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron setiap tahun secara berkelanjutan sesuai dengan perubahan lingkungan strategis terkait pengawasan di bidang LHK.

- b) Menyusun rencana tahunan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron berdasarkan hasil identifikasi, analisis dan pemetaan terkini, dengan memperhatikan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan terutama pada aspek transparansi dengan pelaksanaan konsultasi publik.
2. Terkait sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan:
- a) Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis / kajian / *policy paper* dan Paraf Koordinasi (*routing slip/verbal*).
 - b) Melaksanakan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan melalui rapat koordinasi, penyusunan naskah akademis / kajian / *policy paper*, dan paraf koordinasi (verbal) berdasarkan hasil evaluasi.
3. Penanganan Perkara Menang 85%
- a) Melakukan bimbingan teknis advokasi perkara perdata;
 - b) Melakukan bimbingan teknis advokasi perkara tata usaha negara;
 - c) Melakukan bimbingan teknis uji materi peraturan perundang - undangan ke Mahkamah Konstitusi;
 - d) Sosialisasi Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (SJDIH).

F. Penguatan Kelembagaan

Kelembagaan pemerintah dipandang belum berjalan secara efektif dan efisien. Struktur yang memiliki banyak hirarki menyebabkan timbulnya proses yang berbelit, kelambatan pelayanan dan pengambilan keputusan, dan akhirnya menciptakan budaya ingin dilayani pada aparatur. Karena itu, perubahan pada sistem kelembagaan akan mendorong efisiensi, efektivitas, dan percepatan proses pelayanan dan pengambilan keputusan dalam birokrasi. Perubahan pada sistem kelembagaan diharapkan akan dapat mendorong terciptanya budaya/perilaku yang lebih kondusif dalam upaya mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.

Tujuan penguatan kelembagaan adalah:

- 1) Meningkatkan efisiensi organisasi secara proporsional dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas sehingga organisasi menjaditepat fungsi dan tepat ukuran.
- 2) Melakukan penataan secara gradual karena berdampak langsung terhadap karir dan jabatan;
- 3) Evaluasi dan restrukturisasi kelembagaan ASN;
- 4) Pembentukan Unit Layanan Pengadaan (ULP) yang mandiri.

G. Penguatan Tata Laksana

Kejelasan proses bisnis/tatakerja/tatalaksana dalam instansi pemerintah juga sering menjadi kendala penyelenggaraan pemerintahan. Berbagai hal

yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat seringkali harus berjalan tanpa proses yang pasti karena tidak terdapat sistem tatalaksana yang baik. Hal ini kemudian mendorong terciptanya perilaku hirarkis, dan kurang kreatif pada birokrat/aparatur. Karena itu, perubahan pada system tata laksana sangat diperlukan dalam rangka mendorong efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, sekaligus juga untuk mengubah mental aparatur.

Langkah-langkah yang akan dilakukan yaitu:

1. Perluasan penerapan *e-government* yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan (sistem pelaporan);
2. Melaksanakan Penyusunan *Grand Design* Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Tahun 2015-2019;
3. Penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan;
4. Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Penerapan sistem kearsipan yang handal;
6. Penyusunan Tata Hubungan Kerja antara Pusat, UPT dan daerah.

H. Pengawasan

Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi, salah satu penyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakin menjadi, sehingga berubah menjadi sebuah kebiasaan. Karena itu perubahan perilaku koruptif aparatur harus pula diarahkan melalui perubahan atau penguatan sistem pengawasan, yaitu dengan :

1. Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM;
2. Pelaksanaan pengendalian Gratifikasi;

Hal-hal yang akan dilaksanakan KLHK selama periode 2015-2019 adalah:

1. Monitoring dan evaluasi atas penanganan gratifikasi;
2. Penguatan Penyelenggaraan SPIP Kementerian LHK melalui:
 - a. Penyusunan peraturan tentang penyelenggaraan SPIP oleh satuan kerja;
 - b. Penyusunan desain penyelenggaraan SPIP oleh satuan kerja;
 - c. Pembinaan penyelenggaraan SPIP oleh unit eselon I;
 - d. Penilaian mandiri penyelenggaraan SPIP oleh Inspektorat Jenderal.
3. Monitoring dan evaluasi atas pengaduan masyarakat dan *whistle blowing system*
4. Sosialisasi penanganan benturan kepentingan
5. Pengusulan satker berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)

BAB VI
STRATEGI PELAKSANAAN DAN PROGRAM
REFORMASI BIROKRASI

A. Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan reformasi birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu:

1. Nasional

Pada tingkat nasional, pelaksanaan reformasi birokrasi di bagi ke dalam tingkat pelaksanaan:

a. Makro

Mencakup perumusan atau penyempurnaan kebijakan yang menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional

b. Meso

Mencakup manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi, yang mendorong perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro dalam implementasinya dan mengkoordinasikan (mendorong dan mengawal) pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat kementerian.

2. Instansional

Disebut juga tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program reformasi birokrasi sebagaimana digariskan secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan reformasi birokrasi pada masing-masing Kementerian.

B. Program-program tingkat mikro

Program-program reformasi birokrasi, baik dalam tingkatan Makro, Meso, maupun Mikro adalah sebagai berikut:

Tabel. Program-program Reformasi Birokrasi

No	Program-program Pada Tingkatan Makro	Program-program Pada Tingkatan Meso	Program-program Pada Tingkatan Mikro
1	Revolusi Mental Aparatur	Manajemen Perubahan	Manajemen Perubahan
2	Penguatan Sistem Pengawasan	Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan	Penguatan Sistem Pengawasan
3	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	1. Peningkatan kualitas penyelenggaraan SAKIP 2. Penyempurnaan	1. Peningkatan proses penyelenggaraan SAKIP 2. Peningkatan kualitas hasil AKIP

		<p>pedoman, petunjuk, dan prosedur</p> <p>3. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) penyelenggara SAKIP</p> <p>4. Asesmen penyelenggaraan SAKIP</p>	<p>3. Penyempurnaan pedoman/petunjuk dan prosedur perencanaan kinerja</p> <p>4. Penyempurnaan pedoman/petunjuk dan prosedur pengukuran kinerja</p> <p>5. Penyempurnaan pedoman/petunjuk dan prosedur pelaporan kinerja</p> <p>6. Penyempurnaan pedoman/petunjuk dan prosedur evaluasi kinerja</p> <p>7. Pelatihan penyelenggaraan untuk setiap komponen Sistem AKIP</p> <p>8. Bimbingan teknis penyelenggaraan untuk setiap komponen Sistem AKIP</p> <p>9. Pengembangan penyelenggaraan Sistem AKIP lingkup KLHK</p> <p>10. Evaluasi pelaksanaan Sistem AKIP oleh entitas penyelenggara AKIP</p>
4	Penguatan Kelembagaan		Penguatan Kelembagaan
5	Penguatan Tata laksana		Penguatan Tata laksana
6	Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN		Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN
7	Penguatan Peraturan Perundang-undangan		Penguatan Peraturan Perundang-undangan
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
9	<i>Quick Wins</i> Nasional		<i>Quick Wins</i>

BAB VII
PROGRAM QUICK WINS KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN

A. Program Quick Wins Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Program quick wins dilakukan dalam rangka memberikan dampak positif jangka pendek yang dapat dirasakan oleh publik/masyarakat sebagai outcome dari langkah-langkah reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah.

Terdapat 25 (dua puluh lima) program *quick wins* Reformasi Birokrasi yaitu:

1. *Quick Wins* Sekretariat Jenderal adalah :
 - a. Penyusunan anggaran berbasis web;
 - b. *E-proposal* untuk Dana Alokasi Khusus bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
2. *Quick Wins* Inspektorat Jenderal adalah :
 - a. Menyusun peraturan menteri tentang penyelenggaraan SPIP lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
 - b. Pengusulan tiga satuan kerja berpredikat WBK kepada Kementerian PAN dan RB.
3. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan adalah :
 - a. Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2010 tentang penggunaan kawasan hutan;
 - b. Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2010 tentang tata cara perubahan peruntukan dan fungsi kawasan hutan.
4. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem adalah:
 - a. Penyusunan perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2010 tentang pengusahaan pariwisata alam di suaka marga satwa, tanam nasional, taman hutan rakyat dan taman wisata alam
 - b. Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 2011 tentang pengelolaan Kawasan Suaka Alam dan Kawasan Pelestarian Alam
 - c. Percepatan tata waktu 6 jenis perijinan dari 42 hari menjadi 15 hari :
 1. IUP SWA;
 2. IUPEAir;
 3. IUPA;
 4. Ijin Pengelolaan Taman Buru;
 5. Ijin LK;
 6. Ijin Breeding Loan.
5. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari adalah :
 - a. SIPUH online diintegrasikan dengan SIMPONI;

- b. Percepatan proses perijinan IUPHH dari 175 hari menjadi 60 hari, kedepannya menjadi 14 hari.
6. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Pengendalian Pencemaran Kerusakan Lingkungan adalah Perizinan online Izin Pembuangan Limbah Cair.
7. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Pengelolaan Sampah, Limbah dan Bahan Beracun Berbahaya adalah :
 - a. Penyelesaian peraturan PSLB3 sebanyak 13 aturan;
 - b. Penyederhanaan dan percepatan perijinan dan non perijinan di bidang pengolahan B3 dan Limbah B3;
 - c. Percepatan pengembangan bank sampah;
 - d. Peningkatan kinerja pengelolaan limbah B3 dan Non B3;
 - e. Pelayanan *online* rekomendasi import limbah non B3.
8. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim adalah :

Pelayanan rekomendasi sebagai importir terdaftar bahan perusak ozon secara *online*.
9. *Quick Wins* Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan adalah :
 - a. Sistem *online* Perijinan Perhutanan Sosial;
 - b. Revisi PP Nomor 6 tahun 2007 tentang Tata Hutan dan Penyusunan Rencana Pengelolaan Hutan, Serta Pemanfaatan Hutan.

Program *Quick Wins* Nasional Reformasi Birokrasi merupakan program-program yang secara nasional dipandang strategis dan memiliki dampak positif dalam jangka waktu secara langsung bagi perbaikan birokrasi. Program quick wins nasional, harus menjadi program quick wins instansional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

B. Program *QuickWins* Reformasi Birokrasi Unit Kerja

Program Quick Wins Reformasi Birokrasi Instansional adalah program *quick wins* yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja. Setiap instansi harus memilih quick wins yang sejalan dengan bidang tugas utamanya, terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, sehingga masyarakat dapat langsung merasakan perubahan yang sedang dilakukan oleh masing-masing unit kerja.

BAB VIII

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI

A. Manajemen Perubahan

1. Penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2015-2019;
2. Internalisasi *road map* RB tahun 2015-2019 melalui pembinaan pegawai yang ada di setiap unit eselon I dan eselon II;
3. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas : pembinaan pegawai, internalisasi nilai-nilai, penerapan *reward and punishment*;
4. Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir.
5. Pembekalan terhadap agen-agen perubahan;
6. *Up dating* pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui *website* Kementerian LHK.

B. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

1. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap peraturan perundangan yang sedang berlaku;
2. Meningkatkan jumlah dan kompetensi tenaga perancang peraturan perundang-undangan;
3. Pelatihan *legal drafting* bagi SDM di eselon I;
4. Menyempurnakan berbagai peraturan karena tidak relevan, tumpang tindih dan disharmonisasi;
5. Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundangan yang menghambat pelayanan;
6. Informasi produk peraturan perundang-undangan diakses melalui Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum yang ada di Biro Hukum.

Target-target yang ingin diperbaiki / disempurnakan melalui Reformasi Birokrasi :

1. Terkait harmonisasi:
 - a) Melakukan identifikasi dan analisis kembali untuk pemutakhiran pemetaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron setiap tahun secara berkelanjutan sesuai dengan perubahan lingkungan strategis terkait bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
 - b) Menyusun rencana tahunan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron berdasarkan hasil identifikasi, analisis dan pemetaan terkini, dengan memperhatikan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan terutama pada aspek transparansi dengan pelaksanaan konsultasi publik.
 - c) Eselon I yang membuat/menyusun peraturan perundang-undangan teknis dalam hal penyelesaian hingga final dilakukan/dikoordinasikan di Biro Hukum.

2. Terkait sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan:
 - a) Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.
 - b) Melaksanakan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan melalui rapat-rapat koordinasi, penyusunan naskah akademis berdasarkan hasil evaluasi.
3. Rencana Tindak Lanjut:
 - a) Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan.
 - b) Melaksanakan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan melalui rapat-rapat koordinasi.

C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil yang telah diperoleh dari pelaksanaan reformasi birokrasi program penataan organisasi pada periode 2010-2014 menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi program penguatan kelembagaan pada tahapan selanjutnya. Oleh karena itu, pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2019 merupakan penguatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi tahapan sebelumnya.

Hasil dari yang diharapkan dalam program penguatan kelembagaan adalah meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi, dan sinergisme kelembagaan serta menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi antar unit organisasi dilingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maupun dengan instansi lainnya. Keberhasilan program ini dapat ditunjukkan melalui organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang tepat fungsi dan tepat ukuran yang pada akhirnya mendukung visi dan misi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta pencapaian sasaran reformasi birokrasi nasional, yaitu birokrasi yang efektif dan efisien.

Rencana aksi program penguatan kelembagaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2015-2019 adalah ;

1. Evaluasi kelembagaan;
2. Penyusunan Kajian/desain organisasi;
3. Pengajuan naskah akademis penguatan organisasi KLHK kepada KemenPAN dan RB;
4. Penyusunan organisasi dan tata kerja;
5. Penyusunan Kriteria Pembentukan UPT;
6. Evaluasi kinerja organisasi.

D. Penguatan Tata Laksana

Program tata laksana dalam reformasi birokrasi Kementerian LHK tahun 2015-2019 merupakan penguatan dari program periode sebelumnya. Hasil yang diharapkan dari program penguatan tata laksana, antara lain:

1. Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, sederhana, transparan,

- partisipatif dan berbasis *e-Government*;
- 2. Meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik;
- 3. Meningkatnya penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik;
- 4. Meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal.

Adapun rencana aksi program penguatan tata laksana dalam rangka penerapan sistem, prosedural dan prosedur kerja yang jelas, efektif dan efisien adalah :

1. Kaji ulang proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi seluruh unit organisasi;
2. Penjabaran seluruh peta proses bisnis ke dalam *Standard Operation Procedure (SOP)*;
3. Penerapan SOP oleh seluruh unit organisasi;
4. Peningkatan kompetensi Auditor;
5. Evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP secara berkala dan tindak lanjutnya (audit mutu internal, tindakan perbaikan dan pencegahan, tinjauan manajemen);
6. Pemetaan proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi seluruh unit organisasi.

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pelayanan informasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik antara lain:

1. Informasi publik yang tersedia disitus Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, baik untuk informasi yang wajib diumumkan secara berkala, serta merta, maupun setiap saat, selalu tersedia dengan up to date;
2. Pemutakhiran daftar informasi publik di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
3. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia pengelola layanan informasi publik;
4. Memberikan layanan informasi publik yang efektif dan efisien.

Dalam rangka meningkatkan penerapan *e-procurement*, perlu dilakukan optimalisasi pelayanan pengadaan barang/jasa pada Layanan Pengadaan Secara Elektronik Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

1. Kejelasan struktur unit LPSE;
2. Melaksanakan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia pelaksana pengadaan barang/jasa;
3. Mengevaluasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa;
4. Meningkatkan kualitas software dan hardware;
5. Monitoring pelaksanaan pengadaan barang/jasa;
6. Melakukan evaluasi terhadap seluruh pelaksanaan rencana;
7. Melakukan berbagai perbaikan yang diperlukan terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan untuk menjaga konsistensi perbaikan berkelanjutan;
8. Keterlibatan Auditor dalam proses pengadaan sebagai *early warning/ advisor*.

E. Penguatan Sistem Manajemen SDM

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan modal yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain karena mempunyai rate of return tertinggi, juga karena merupakan mesin penggerak organisasi. Kaitannya dengan peran ASN dalam suatu organisasi maka perlu dikembangkan manajemen ASN untuk mewujudkan ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berkualitas, memiliki kompetensi yang diharapkan, dan berperilaku sesuai budaya kerja dalam mewujudkan sasaran strategis. Bersamaan dengan itu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan atraktif untuk melakukan inovasi dalam tugas-tugas pengawasan, maupun tugas dalam layanan publik.

1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi;
2. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel, dan bebas KKN;
3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi;
4. Pengembangan sistem Promosi secara terbuka, kompetitif dan berbasis kompetensi;
5. Pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai berbasis teknologi informasi;
6. Pengembangan perilaku budaya kerja pegawai;
7. Penegakan aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Perilaku Pegawai;
8. Pelaksanaan evaluasi jabatan.

Rencana tindak lanjut:

1. Dilakukan *review* secara terus menerus terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagai upaya perbaikan secara berkelanjutan.
2. Akan dilakukan pembuatan aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) agar semakin memudahkan dalam penghitungan ABK.
3. Review penghitungan kebutuhan pegawai dilakukan secara terus menerus sebagai upaya perbaikan secara berkelanjutan.

F. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

1. Meningkatkan intensitas-intensitas keterlibatan pimpinan dalam penyelenggaraan system AKIP pada setiap entitas;
2. Memperluas koordinasi / konsultasi dengan pihak terkait;
3. Meningkatkan kualitas dokumen kinerja (rencana, monitoring/ pengukuran, dan laporan) terkait dengan kualitas dan pemanfaatannya;
4. Melaksanakan penyusunan pedoman/ petunjuk/prosedur penyelenggaraan perencanaan kinerja;
5. Melaksanakan penyusunan pedoman/petunjuk/prosedur penyelenggaraan pengukuran kinerja;
6. Melaksanakan penyusunan pedoman/petunjuk/prosedur penyelenggaraan pelaporan kinerja;
7. Penyempurnaan pedoman evaluasi penyelenggaraan SAKIP lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
8. Melaksanakan pelatihan untuk SDM perencanaan kinerja pada setiap entitas penyelenggaraan SAKIP;
9. Melakukan *workshop* hasil pengukuran kinerja;

10. Melaksanakan pelatihan untuk SDM pelaporan kinerja pada setiap entitas penyelenggaraan SAKIP;
11. Melaksanakan bimbingan/pembinaan teknis pelaksanaan system AKIP oleh unsure Pembina kepada entitas penyelenggaraan SAKIP;
12. Menyenggarakan *workshop*, Rapat koordinasi, rapat konsultasi, di dalam rangka penyelenggaraan SAKIP;
13. Evaluasi implementasi SAKIP oleh entitas penyelenggara.

Target dari pelaksanaan program dan kegiatan di atas adalah capaian hasil akuntabilitas kinerja kementerian LHK dalam 5 (lima) tahun adalah:

Tahun 2015 : 70 point.

Tahun 2016 : 72 point

Tahun 2017 : 74 point

Tahun 2018 : 76 point

Tahun 2019 : 78 point

Nilai capaian akuntabilitas kinerja 70-80 adalah kategori sangat baik (BB), dengan capaian penyelenggaraan SAKIP : akuntable, berkinerja baik, memiliki system kinerja yang andal.

Selain itu setiap Eselon I telah menetapkan target tahunan capaian penyelenggaraan SAKIP entitas unit Eselon I, sapaai dengan tahun 2019. Selanjutnya, setiap entitas satker akan didorong untuk menetapkan target tahunan capaian penyelenggaraan SAKIP pada entitas unit kerja masing-masing.

G. Penguatan Pengawasan

- 1) Mempertahankan kualitas laporan keuangan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).
- 2) Peningkatan kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Rencana tindak lanjut yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Monitoring dan evaluasi atas penanganan gratifikasi;
2. Penguatan Penyelenggaraan SPIP Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui:
 - a. Penyusunan peraturan tentang penyelenggaraan SPIP oleh satuan kerja;
 - b. Penyusunan desain penyelenggaraan SPIP oleh satuan kerja;
 - c. Pembinaan penyelenggaraan SPIP oleh unit eselon I;
 - d. Penilaian mandiri penyelenggaraan SPIP oleh Inspektorat Jenderal.
3. Monitoring dan evaluasi atas pengaduan masyarakat dan *whistle blowing system*;
4. Sosialisasi penanganan benturan kepentingan;
5. Pengusulan satker berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Penerapan pelayanan satu atap perijinan bidang LHK untuk pelaku usaha telah dikoordinasikan oleh BKPM;

2. Penerapan pelayanan perijinan untuk masyarakat perhutanan sosial dilakukan secara *online*;
3. Deregulasi pelayanan perijinan.

Subsite Reformasi Birokrasi Kementerian LHK tidak hanya mempromosikan pencapaian pelaksanaan RB di Kementerian LHK namun juga dapat memberikan edukasi kepada masyarakat dengan menampilkan link-link terkait pelayanan publik dan inovasi di Kementerian LHK. Tampilan subsite RB Kementerian LHK akan kompatibel untuk mobile dan dibentuk dalam 2 (dua) versi Bahasa, yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, akan disediakan pula formulir pengaduan masyarakat sehingga masyarakat dapat ikut serta mengawasi Kementerian LHK dalam mewujudkan pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis.

BAB IX

MONITORING DAN EVALUASI

A. Monitoring

Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup unit/satuan kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di seluruh Indonesia. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam road map reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

1. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyelenggarakan pertemuan rutin tingkat Tim Pengarah, Tim Pelaksana, kelompok kerja, dan/atau pimpinan unit/satuan kerja serta para Kepala UPT diseluruh Indonesia berupa Rapat Koordinasi Nasional, Rapat Evaluasi Nasional, Pertemuan Nasional Evaluasi implementasi SPIP dan WBK, serta pertemuan lainnya untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan ini penting mengingat reformasi birokrasi harus terus dimonitor oleh masing-masing pimpinan unit/satuan kerja untuk menjaga keberlanjutannya. Pertemuan rutin dengan pimpinan juga dilakukan pada unit/satuan kerja yang melaksanakan Quick Wins, untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis.
2. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki Unit Layanan Pengaduan yang menerima pengaduan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh Kementerian LHK, informasi mengenai lingkungan hidup dan kehutanan, pengaduan dalam hal terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
3. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam road map dengan realisasinya.
4. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Jenderal.
5. Melakukan monitoring implementasi penyelenggaraan Sistem AKIP pada setiap jenjang entitas kinerja, dalam bentuk bimbingan/pembinaan teknis, rapat koordinasi, dan rapat konsultasi penyelenggaraan Sistem AKIP.

B. Evaluasi

- 1) Mendorong evaluasi eksternal penyelenggaraan Sistem AKIP oleh entitas kinerja serta melaksanakan evaluasi eksternal oleh unsur diluar entitas kinerja.
- 2) Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dilakukan dalam rentang waktu tertentu yang telah direncanakan, dikoordinasikan dan dievaluasi pada tingkat unit/satuan kerja di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- 3) Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.
- 4) Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja sampai pada tingkat instansi melalui evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat unit kerja yang dipimpin oleh pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun ke depan, sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis.
- 5) Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan yang dipimpin langsung oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi dan Sekretaris Jenderal sebagai Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi.

BAB X

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dapat berjalan dengan baik, maka perlu dibentuk tim yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Sebagaimana telah diterapkan pada pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2015–2019, maka organisasi pelaksanaan reformasi birokrasi terdiri dari 2 (dua) tingkatan, yaitu Tim Pengarah dan Tim Pelaksana sesuai dengan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.481/MenLHK-Setjen/2015 tentang Susunan Tim Reformasi Birokrasi Kementerian LHK.

A. Tugas dari Tim Pengarah adalah:

1. Memberikan arahan dalam penyusunan *Road Map* reformasi birokrasi serta menetapkan *Road Map*;
2. Memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi nasional, yang dapat memberikan dampak pada perbaikan birokrasi dan memberikan dampak pada masyarakat;
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala, termasuk pelaksanaan *Quick Wins*, dan memberikan arahan agar pelaksanaan reformasi birokrasi tetap berjalan konsisten, terarah sesuai dengan *Road Map*, dan berkelanjutan.

B. Tim pelaksana dibagi ke dalam kelompok-kelompok kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan.

Adapun tugas kelompok kerja adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan *Road Map* reformasi birokrasi;
2. Merumuskan *quick wins*;
3. Merancang rencana manajemen perubahan;
4. Melaksanakan *Quick Wins* bersama dengan unit/satuan kerja terkait;
5. Melaksanakan fokus perubahan sesuai rencana yang tertuang dalam *Road Map*;
6. Melakukan pemeliharaan terhadap area-area yang sudah maju;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, melakukan penyesuaian- penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*;
8. Menjadi agen perubahan.

Agar reformasi birokrasi dilaksanakan juga oleh setiap unit kerja, maka unit kerja dimaksud juga harus membentuk tim atau menjadikan pegawai di seluruh jajaran unit kerja menjadi bagian dari pelaksana reformasi birokrasi.

C. Tugas dari Unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi adalah:

1. Melaksanakan *Road Map* reformasi birokrasi yang menjadi prioritas untuk dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja;
2. Jika salah satu *Quick Wins* berada dalam lingkupnya, maka unit kerja bersama Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi mempersiapkan, melaksanakan, dan memonitor implementasi *Quick Wins*;
3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di unit kerjanya;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan reformasi birokrasi kepada Ketua Tim Pengarah dan Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi.

BAB XI

PENUTUP

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melaksanakan Reformasi Birokrasi secara menyeluruh yang dilaksanakan bertahap 5 (lima) tahunan sampai tahun 2025. Hal ini mengacu Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 yang menegaskan bahwa pada tahun 2011 seluruh Kementerian dan Lembaga telah mewujudkan komitmen melaksanakan proses Reformasi Birokrasi secara bertahap untuk mewujudkan Visi Reformasi Birokrasi 2025.

Pola pikir pencapaian visi Reformasi Birokrasi secara operasional dimulai dari penyempurnaan kebijakan nasional bidang aparatur yang mendorong terciptanya kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas fungsi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kebijakan dilaksanakan melalui penataan dan penguatan peraturan perundang-undangan, organisasi, tata laksana, dan Sumber Daya Manusia (SDM), serta didukung sistem pengawasan dan akuntabilitas yang mampu mewujudkan pemerintahan yang berintegritas.

Melalui manajemen perubahan utamanya revolusi mental, implementasi hal-hal tersebut di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan akan mengubah *mindset* dan *cultural set* birokrat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ke arah budaya yang lebih profesional, produktif, dan akuntabel untuk memenuhi 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Proses dan sasaran Reformasi Birokrasi berorientasi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat menuju profil birokrasi yang diharapkan pada tahun 2025.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terus mengiringi upaya pencapaian sasaran strategis dan kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang dilaksanakan dengan penuh semangat dan melibatkan semua aspek yang mendukung antara lain revolusi mental.

Dokumen *road map* reformasi birokrasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2015 – 2019 merupakan dokumen perencanaan reformasi birokrasi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dokumen ini tidak memiliki makna jika seluruh rencana aksi yang tertuang didalamnya tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diinstruksikan kepada seluruh Tim Pelaksana, Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanan Reformasi Birokrasi (PMPRB), dan Tim Monev Reformasi Birokrasi untuk melaksanakan berbagai rencana aksi yang tertuang didalam dokumen ini.