



# LAPORAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS 2020

Birokrasi

Bersih &  
Melayani



Balai Embrio Ternak  
Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan



Kementerian Pertanian

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas limpahan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Pembangunan Zona Integritas Balai Embrio Ternak (BET) Cipelang Tahun 2020. Laporan ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban Balai Embrio Ternak Cipelang dalam mewujudkan komitmen anti korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Laporan ini memberikan informasi dan gambaran tentang hasil kegiatan pembangunan Zona Integritas BET Cipelang serta hambatan/permasalahan yang dihadapi sepanjang tahun 2020.

Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini. Semoga laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam pelaksanaan program kegiatan dan menjadi bahan masukan untuk perubahan kegiatan pembangunan Zona Integritas yang lebih baik. Kami mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan laporan dimasa yang akan datang

Bogor, Januari 2021

Tim ZI menuju WBK/WBBM BET Cipelang



## BALAI EMBRIO TERNAK CIPELANG

Kp Pasir Pogor, Ds. Cipelang, Kec. Cijeruk, Kab. Bogor

Telepon : (0251) 8211555, 8211988, Fax. (0251) 8211555

E-mail: bet.cipelang@pertanian.go.id

### PENGESAHAN

Dokumen

## LAPORAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)/WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM) TAHUN 2020

sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi  
Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019

tentang

Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi  
Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas  
Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani  
(WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah

***“Kualitas adalah Prioritas”***

Bogor, Januari 2021

Ketua Balai Embrio Ternak Cipelang



**Oleg Farlindungan, M. P.**

NIP. 196411261992031001

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan Laporan.....	2
1.3 Tujuan Penyusunan Laporan.....	2
1.4 Manfaat Penyusunan Laporan.....	3
<b>MANAJEMEN PERUBAHAN.....</b>	<b>4</b>
2.1 Penyusunan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.....	4
2.2 Perencanaan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.....	5
2.3 Pelaksanaan Program Kerja Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.....	6
2.4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja Pegawai BET Cipelang.....	7
<b>TATA LAKSANA.....</b>	<b>9</b>
3.1 Penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang Mengacu Proses Bisnis.....	9
3.2 Pengukuran Kinerja Menggunakan Teknologi Informasi.....	10
3.3 Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik di BET Cipelang.....	11
3.4 Audit Internal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 37001:2016 dan SPI11	
3.5 Audit Internal APIP (Audit Kepatuhan).....	12
3.6 Audit Eksternal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, dan ISO 37001:2016.	12
3.7 <i>Update Website</i> .....	13
3.8 Memperkenalkan Konsep <i>Paperless Office</i> dan <i>Less Paper Office</i> .....	13
3.9 Menerapkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi untuk Operasional Perkantoran dan Pelayanan.....	14
3.10 Monitoring ZI dan Maturitas SPI.....	15
<b>MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....</b>	<b>16</b>
4.1 <i>Monitoring</i> Penyusunan Dokumen Perencana Pegawai.....	16
4.2 Monitoring dan Evaluasi terhadap Penempatan Pegawai.....	17
4.3 Pemantauan Pelaksanaan Pola Rotasi Pegawai.....	17
4.4 Monitoring dan Evaluasi terhadap Kegiatan Rotasi Pegawai.....	18

4.5 Membuat Standar Kompetensi Pemetaan Analisa Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi SDM.....	18
4.6 <i>In House Training</i> Pegawai.....	19
4.7 Penyusunan dan Penerapan Mutasi Internal.....	20
4.8 Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).....	20
4.9 Sosialisasi Kode Etik Pegawai.....	21
4.10 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai.....	21
4.11 <i>Workshop e-office</i> .....	22
4.12 Evaluasi Kinerja Pegawai.....	22
<b>AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>24</b>
5.1 Pemantauan Keterlibatan Pimpinan dalam Menyusun Renstra, RKT, dan RKA/KL dan Pemantauan Capaian Kinerja.....	24
5.2 Pemantauan terhadap Laporan Kinerja.....	25
<b>PENGUATAN PENGAWASAN.....</b>	<b>27</b>
6.1 Pembentukan Tim UPSPG.....	27
6.2 Sosialisasi dan Publikasi Penanganan Gratifikasi.....	28
6.3 <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi.....	29
6.4 Penetapan Tim Pengaduan Masyarakat.....	29
6.5 Monitoring dan Evaluasi Penanganan Benturan Kepentingan.....	30
<b>PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK.....</b>	<b>31</b>
7.1 Penetapan Kebijakan Standar Pelayanan.....	31
7.2 Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pelayanan Publik.....	32
<b>MONITORING, EVALUASI DAN TINDAK LANJUT.....</b>	<b>34</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Balai Embrio Ternak Cipelang merupakan instansi pemerintah dibawah Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian, telah menerapkan amanat Undang-Undang nomor 25 tahun 2009 mengenai Standar Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka pelayanan prima dan integritas kepada publik menjadi prioritas kebijakan strategis. Instansi pemerintah dituntut untuk menjadi aparat negara yang bersih dan sehat melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat dilakukan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat dan profesional.

Gaung reformasi birokrasi sudah terdengar selama beberapa tahun. Penerapan maupun evaluasi terhadap reformasi birokrasi juga telah dilakukan. Balai Embrio Ternak (BET) Cipelang dalam hal ini telah memenuhi amanat perundangan terkait reformasi birokrasi tersebut. BET Cipelang senantiasa ingin memberikan pelayanan yang terbaik dengan dukungan sarana prasarana dan sumber daya yang ada melalui pencapaian target Balai yang telah ditetapkan diantaranya adalah pencapaian Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, dan Sistem Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001:2016. Penerapan ISO tersebut menghantarkan BET Cipelang memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi tahun 2019 tingkat Nasional sehingga diajukan untuk meraih predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani tingkat Nasional pada tahun 2020.

Penetapan Standar Pelayanan Publik senantiasa mengedepankan kepentingan pengguna jasa. Balai Embrio Ternak Cipelang telah meraih peringkat I keterbukaan Informasi Publik tingkat UPT Eselon 3 Lingkup Kementerian Pertanian Tahun 2015, 2016 dan 2017 serta meraih PPID terbaik lingkup Kementerian Pertanian tahun 2019 dan pada tahun 2020 kembali meraih peringkat I sebagai Badan Publik Informatif dalam pemeringkatan Keterbukaan Informasi Publik kategori Eselon 3 Lingkup Kementerian Pertanian. Dalam rangka mempercepat pencapaian target reformasi birokrasi, maka tantangan Balai Embrio Ternak Cipelang selanjutnya adalah membangun Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Berdasarkan Rencana Kerja ZI Tahun 2020, BET Cipelang telah melaksanakan 6 pokok program yang telah direncanakan dengan 20 sub kegiatan dari 20 sub kegiatan Zona Integritas BET Cipelang 2020 sudah dapat dilaksanakan.

## **1.2 Dasar Hukum Penyusunan Laporan**

Adanya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, dan Peraturan Menteri Pertanian nomor 24 tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024, maka ditindaklanjuti dengan ditetapkannya SK Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor Nomor 00097/Kpts/PW.420/F2.I.1/09/2020 tentang Perubahan SK nomor 00087/Kpts/PW.420/F2.I.1/06/2020 tentang Perubahan SK nomor 00031/Kpts/PW.420/F2.I.1/1/2020 tentang Susunan Tim Satuan Pelaksana Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Balai Embrio Ternak Cipelang Tahun 2020. Peraturan-peraturan dan Surat Keputusan tersebut menjadi pedoman sekaligus arah dalam mempersiapkan dan melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang.

## **1.3 Tujuan Penyusunan Laporan**

Laporan kegiatan Zona Integritas BET yang disampaikan secara berkala bertujuan membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Balai Embrio Ternak Cipelang untuk memenuhi amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 10 Tahun 2019. Dokumen ini ditujukan sebagai acuan Balai Embrio Ternak Cipelang dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

#### 1.4 Manfaat Penyusunan Laporan

Diharapkan dokumen ini dapat bermanfaat bagi seluruh pegawai Balai Embrio Ternak Cipelang dan kepada pihak-pihak lain yang membutuhkan referensi mengenai pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dan dapat mendukung kebijakan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian.



## BAB II MANAJEMEN PERUBAHAN

Perubahan merupakan keniscayaan bagi sebuah organisasi yang sedang melaksanakan reformasi birokrasi. Perubahan tersebut dilaksanakan dalam rangka mentransformasi keadaan organisasi saat ini menjadi keadaan yang diinginkan. Perubahan dalam organisasi tersebut meliputi struktur, proses, orang, pola pikir, dan budaya kerja. Pelaksanaan perubahan ini tidak mudah mengingat perubahan seringkali sulit diterima oleh individu didalam organisasi. Komunikasi, transparansi dan keterlibatan semua pihak diperlukan untuk dapat mengurangi resistensi tersebut dan memunculkan dukungan dalam proses perubahan. Berbagai kegiatan yang dirasa perlu dilaksanakan untuk mengelola perubahan di BET Cipelang untuk mempersiapkan sarana dan SDM dalam mendukung setiap perbaikan dilaksanakan melalui reformasi birokrasi. Keseluruhan kegiatan ini senantiasa *dimonitoring* dan dilakukan evaluasi secara berkala. Kegiatan-kegiatan dalam program manajemen perubahan meliputi:

### **2.1 Penyusunan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM**

Efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi di Balai Embrio Ternak Cipelang mengacu pada *road map* reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 24 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024 yang merupakan rencana pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkup Kementerian Pertanian. *Road map* reformasi bertitik tolak dari permasalahan yang dihadapi dan tingkat capaian kinerja saat ini dengan sasaran terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan BET Cipelang yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik BET Cipelang kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi BET Cipelang.

Proses penyiapan dan pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi secara keseluruhan dikoordinasikan oleh Tim Zona Integritas BET Cipelang yang dibantu oleh penanggung jawab kegiatan yang secara struktural mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan kegiatan reformasi birokrasi. Tim Zona Integritas BET Cipelang tahun 2020 terbentuk dengan ditetapkannya SK Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor Nomor 00097/Kpts/PW.420/F2.I.1/09/2020 tentang Perubahan SK nomor 00087/Kpts/PW.420/F2.I.1/06/2020 tentang Perubahan SK nomor

00031/Kpts/PW.420/F2.I.1/1/2020 tentang Susunan Tim Satuan Pelaksana Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Balai Embrio Ternak Cipelang Tahun 2020. Penanggung jawab Tim Zona Integritas BET Cipelang tahun 2020 adalah Kepala Balai dan diketuai oleh Kasubbag Tata Usaha yang memiliki 10 anggota. Kegiatan ini sudah berjalan sesuai jadwal yang disepakati yaitu bulan Januari 2020 dan mengalami perubahan dalam kurun waktu tahun 2020. Perubahan pertama pada 02 Juni 2020 terkait rincian tugas penanggung jawab, ketua, dan masing-masing anggota dalam Tim ZI. Perubahan kedua ditetapkan pada 01 September 2020 terkait perubahan dalam rincian tugas penanggung jawab, ketua, dan masing-masing anggota dalam Tim ZI.

## **2.2 Perencanaan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM**

Balai Embrio Ternak Cipelang dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani fokus pada pembangunan komponen terkait yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 10 Tahun 2019. Pembangunan komponen pengungkit Zona Integritas terutama Rencana Kerja sangat penting untuk menjadi pedoman pembangunan menuju WBK/WBBM di Balai Embrio Ternak Cipelang. Kegiatan penyusunan dokumen rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM tahun 2020 sudah berjalan sesuai jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari 2020 dan mengalami perubahan berdasarkan hasil *monitoring* oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian pada bulan Juni 2020.

Balai Embrio Ternak Cipelang pada tahun 2020 telah menyusun dokumen rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM yang dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- i. Dokumen rencana tersebut memuat target yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- ii. Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Balai Embrio Ternak disosialisasikan ke seluruh pegawai BET Cipelang.
- iii. Pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Balai Embrio Ternak Cipelang memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a) Seluruh kegiatan Balai Embrio Ternak Cipelang dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan ZI dan dilaksanakan sesuai

dengan target yang direncanakan. b) Dilakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. c) Tindak lanjut atas hasil *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan pada setiap kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

### **2.3 Pelaksanaan Program Kerja Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM**

Pembangunan komponen pengungkit Zona Integritas terutama Rencana Kerja sangat penting untuk menjadi pedoman pembangunan menuju WBK/WBBM di Balai Embrio Ternak Cipelang. Kegiatan sosialisasi rencana kerja ZI menuju WBK/WBBM tahun 2020 direncanakan untuk dilaksanakan pada Februari-Maret 2020 dan sudah berjalan sesuai jadwal yang direncanakan yaitu bulan Maret 2020. Kegiatan sosialisasi tersebut selain memaparkan terkait rencana kerja ZI juga dilakukan agar pelaksanaan pembangunan ZI dapat senantiasa dipantau sehingga dapat dilakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Selain diadakan sosialisasi secara tatap muka juga dilakukan sosialisasi secara tidak langsung yaitu dengan pemasangan rencana kerja pada papan pengumuman dan menggunakan website serta media sosial BET Cipelang.

Balai Embrio Ternak Cipelang tetap berkomitmen untuk selalu menerapkan *zero tolerance* terhadap segala bentuk tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam pelaksanaan tugas termasuk pemberian layanan kepada *stakeholders*. Wujud nyata dari pelaksanaan kegiatan ini adalah BET Cipelang mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Kementerian Pertanian. BET Cipelang terus berbenah diri untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

*Monitoring* dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam renja ZI dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. 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* yang telah dilakukan di Balai Embrio Ternak Cipelang antara lain :

- a. Pertemuan rutin antara Pimpinan, Pejabat Struktural serta Penanggung Jawab Kegiatan untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis.
- b. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- c. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Renja ZI dengan realisasinya;

Evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Balai Embrio Ternak Cipelang dilakukan dalam rentang waktu tertentu setiap bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil *monitoring* yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi. Hasil evaluasi diharapkan dapat ditindaklanjuti untuk kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di tahun-tahun berikutnya. Adanya laporan kegiatan yang telah disusun dan disahkan membantu proses *monitoring* dan evaluasi dapat berjalan dengan baik. Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan setiap bulan sepanjang tahun 2020 dan realisasinya sudah terlaksana sesuai jadwal. Semua laporan kegiatan di BET Cipelang sudah terdokumentasi dengan baik dan beberapa laporan kegiatan tersebut dapat diakses melalui *website* BET Cipelang (<http://betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id/newsite/index.php>).

#### **2.4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja Pegawai BET Cipelang**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan, pengertian manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Sedangkan agen perubahan atau *agent of change* adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya. Dalam sebuah proses perubahan, para agen perubahan ini berperan sebagai role model. Biasanya agen perubahan adalah mereka yang “dapat” dijadikan contoh, baik dalam prestasi kerjanya dan dalam perilakunya. Agen perubahan terdiri dari pimpinan organisasi (sebuah

keharusan) dan pegawai-pegawai yang “dipilih” berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan tuntutan peran agen perubahan.

Keputusan Menteri Pertanian nomor 166/Kpts/OT.240/3/2017 tentang Penetapan Sponsor, Agen dan Tunas Perubahan di Lingkungan Kementerian Pertanian ditindaklanjuti dengan penetapan SK Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang nomor 00036/Kpts/PW.410/F21.1/01/2020 tentang Penetapan Sponsor, Agen dan Tunas Perubahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang yang telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari 2020.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan, pengertian manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Sedangkan agen perubahan atau *agent of change* adalah individu/kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya. Dalam sebuah proses perubahan, para agen perubahan ini berperan sebagai role model. Biasanya agen perubahan adalah mereka yang “dapat” dijadikan contoh, baik dalam prestasi kerjanya dan dalam perilakunya. Agen perubahan terdiri dari pimpinan organisasi (sebuah keharusan) dan pegawai-pegawai yang “dipilih” berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan tuntutan peran agen perubahan.

## **BAB III**

### **TATA LAKSANA**

Proses bisnis merupakan cara menjalankan/mengurus suatu organisasi (manajemen) sehingga dengan kata lain proses bisnis adalah tata kelola. Jika reformasi birokrasi dijalankan dengan baik maka akan terwujud pemerintahan yang baik (*Good Governance*) pada birokrasi pemerintahan. Reformasi birokrasi administrasi publik merupakan suatu gerakan terus menerus dan tidak mengenal kata berhenti. Manajemen pemerintahan harus selalu efektif dan efisien sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selalu dilakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala. Penataan proses bisnis dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas dan terukur pada masing-masing unit kerja pemerintah.

#### **3.1 Penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang Mengacu Proses**

##### **Bisnis**

Pelaksanaan reformasi birokrasi administrasi pemerintahan dilakukan dengan melakukan penguatan proses bisnis. Penyusunan proses bisnis instansi pemerintah mengacu pada Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2011. Tujuannya adalah memberikan acuan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk membangun dan menata proses bisnis dalam rangka memberikan dasar yang kuat bagi penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih sederhana, efisien, efektif, produktif, akuntabel, dan transparan. Penyusunan SOP merupakan salah satu upaya yang tepat dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi menuju *Good Governance*.

SOP disusun berdasarkan Permenpan RB Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan SOP Administrasi Pemerintah. Aturan ini mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan menyusun SOP sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. SOP yang disusun harus terintegrasi dengan proses bisnis terkait. Berdasarkan hal tersebut, BET Cipelang telah menyepakati pelaksanaan SOP Tata Usaha, SOP Pelayanan Teknis Pemeliharaan Ternak, SOP Pelayanan Teknis Produksi dan Aplikasi, dan SOP Informasi dan Penyebaran Hasil Tahun 2020. Semua SOP tersebut sudah terdokumentasi dan dapat diakses melalui *website* BET Cipelang. Jadwal kegiatan penyusunan dan penetapan SOP tahun 2020 adalah bulan

Januari dan sudah terealisasi sesuai jadwal. SOP yang telah ditetapkan di BET Cipelang termasuk SOP masing-masing seksi dapat diakses di *website* BET Cipelang (<http://betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id/newsite/index.php>).

Pelaksanaan reviu SOP harus dilakukan secara terus menerus dipantau sehingga proses penerapannya dapat berjalan dengan baik. Masukan-masukan dalam setiap upaya reviu SOP akan menjadi bahan yang berharga dalam percepatan dan evaluasi sehingga penyempurnaan terhadap SOP dapat dilakukan secara cepat sesuai kebutuhan. Proses ini harus diarahkan untuk membandingkan dan memastikan kinerja pelaksanaan sesuai dengan maksud dan tujuan yang tercantum dalam setiap SOP, mengidentifikasi permasalahan yang mungkin timbul, dan menentukan cara untuk meningkatkan hasil penerapan atau menyediakan dukungan tambahan.

Kegiatan evaluasi dan reviu SOP dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2020 namun dapat direalisasikan sesuai jadwal tersebut. Reviu SOP diharapkan dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas terhadap kegiatan yang mendukung tupoksi BET Cipelang. Selain itu, diharapkan pelayanan kepada *stakeholder* dapat menjadi lebih efisien dan efektif sehingga mempermudah *stakeholder* dalam memanfaatkan layanan yang ada di BET Cipelang.

### **3.2 Pengukuran Kinerja Menggunakan Teknologi Informasi**

Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan. Evaluasi sistem informasi merupakan suatu kegiatan terencana yang bertujuan untuk memeriksa dan menilai sumber daya dalam organisasi untuk mendapatkan hasil yang dibandingkan dengan menggunakan tolak ukur tertentu untuk memperoleh hasil mengenai kinerja sumber daya organisasi tersebut. E-SAKIP REVIU adalah sistem aplikasi yang dibangun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai upaya peningkatan kualitas pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran. BET Cipelang sebagai salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan akuntabilitas kinerja turut menggunakan aplikasi tersebut. Pengisian e-SAKIP senantiasa dilakukan setiap bulan pada tahun 2020. Hal ini sudah sesuai dengan rencana

kegiatan untuk melaksanakan pengukuran kinerja pada bulan Januari s.d. Desember 2020.

### **3.3 Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik di BET Cipelang**

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Kompetisi Pengelolaan Pegaduan Pelayanan Publik Tahun 2018. Terkelolanya sistem pengaduan yang berbasis elektronik, memudahkan pengguna jasa pelayanan publik dalam rangka mengantisipasi perubahan paradigma lama menuju paradigma baru permasalahan pelayanan. Kedepan pelayanan publik diharapkan dapat meningkatkan memberi kepuasan masyarakat dalam meningkatkan kecepatan, pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai dengan standar pelayanan publik. Pelayanan publik lebih memperhatikan kondisi perubahan kebutuhan masyarakat, maka perlu adanya inovasi dalam mengantisipasi perubahan kebutuhan masyarakat.

### **3.4 Audit Internal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 37001:2016 dan SPI**

Audit internal merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh tim auditor internal minimal satu kali dalam setahun. Audit internal ini dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan sistem pengendalian intern. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Kegiatan audit internal direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan April, Juli, dan Oktober 2020 dan telah dilaksanakan pada bulan April dan September 2020. Audit dilakukan secara silang. Auditor berasal dari seksi yang berbeda dengan auditee. Adanya audit internal dapat meningkatkan kinerja dari Balai Embrio Ternak Cipelang. Jadwal pelaksanaan audit dalam rencana kerja ZI tahun 2020 adalah bulan Februari 2020 dan realisasinya dilaksanakan pada

bulan November 2020. Temuan audit oleh auditor dikembalikan kepada *auditee* untuk dijawab dan dilakukan tindak lanjut. Temuan tersebut dituangkan secara tertulis dalam formulir audit internal dan laporan hasil audit. Hasil audit tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyusun Tinjauan Manajemen BET Cipelang.

### **3.5 Audit Internal APIP (Audit Kepatuhan)**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada menteri/pimpinan lembaga. Kegiatan pengawasan intern dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP). APIP melakukan pengawasan intern melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. APIP wajib membuat laporan hasil pengawasan setelah melaksanakan tugas pengawasan dan menyampaikannya kepada pimpinan Instansi Pemerintah yang diawasi.

Kegiatan audit internal oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sebagai APIP di lingkungan Kementerian Pertanian, dijadwalkan melaksanakan audit di BET Cipelang dan telah terlaksana sesuai jadwal yang direncanakan. Kegiatan audit internal lingkup Kementerian Pertanian tersebut melakukan pengawasan terkait kegiatan pengelolaan keuangan, pengelolaan kepegawaian, pengadaan barang dan jasa, pelaksanaan tugas dan fungsi BET Cipelang, serta tindak lanjut yang telah dilakukan di BET Cipelang. Kegiatan ini dilakukan untuk melakukan pengendalian teknis kegiatan di BET Cipelang yang berpengaruh terhadap pengendalian mutu.

### **3.6 Audit Eksternal ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, dan ISO 37001:2016**

Kegiatan *Surveillance Audit* terhadap penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2015, Sistem Manajemen Lingkungan (SML) ISO 14001:2015, dan Sistem Manajemen Anti Penyusutan (SMAP) ISO 37001:2016 di BET Cipelang dilakukan oleh tim Auditor dari PT. TUV Rheinland Indonesia. Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari dan Februari 2020 dan realisasinya telah terlaksana pada bulan Januari, Februari, dan April 2020.

Audit menyeluruh mulai dari Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang selaku Manajemen Puncak, Wakil Manajemen hingga staf dilakukan pengecekan bukti

hasil penerapannya terhadap implementasi klausul-klausul yang menjadi persyaratan dalam ketiga ISO tersebut. Berdasarkan hasil audit, tim Auditor memberikan beberapa saran perbaikan dan secara umum menyatakan BET Cipelang masih konsisten menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dengan baik sedangkan penerapan ISO 14001:2015 dan 37001:2016 masih perlu perbaikan. Apabila hasil audit dari kedua ISO tersebut sudah terpenuhi, akan dilakukan *second stage certification* untuk penerapan kedua ISO tersebut di BET Cipelang. Berdasarkan hal tersebut telah dilakukan *second stage certification* terhadap penerapan ISO 14001:2015 dan 37001:2016 di BET Cipelang dan dinyatakan bahwa dapat diterbitkan sertifikat ISO 14001:2015 dan 37001:2016 untuk BET Cipelang. Penerapan ketiga ISO tersebut dalam kegiatan di BET Cipelang mengantarkan BET Cipelang meraih SNI Award Perak kategori Organisasi Kecil Barang tahun 2019 dan memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi tahun 2019 baik tingkat Nasional maupun tingkat Kementerian Pertanian

### **3.7 Update Website**

Penerapan *e-government* menggunakan MySQL sebuah perangkat lunak sistem manajemen basis data yang *multithread* dan *multi user* akan lebih menjamin keamanan data dari peretas situs *website (hacker)*. Pembaharuan media informasi seperti *website* mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kecepatan dan ketepatan dalam menulis berita di *website* merupakan tantangan bagi seorang jurnalis sehingga berita yang di unggah dapat langsung dinikmati pembaca. Keterbukaan informasi publik merupakan hak masyarakat. Pemerintah yang proaktif dan terbuka, diharapkan mampu membangun legitimasi dan kepercayaan publik. Era di mana pola hubungan antara Pemerintah dengan masyarakat yang interaktif dan responsif perlu disikapi dan dimanfaatkan secara maksimal. Kegiatan pembaharuan *website* dalam jadwal rencana kerja ZI akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai Desember 2020 dan realisasinya sudah terlaksana sesuai jadwal.

### **3.8 Memperkenalkan Konsep *Paperless Office* dan *Less Paper Office***

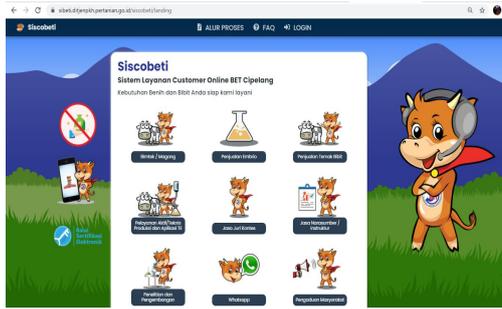
Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang cepat, tepat dan tidak berbelit-belit. Penggunaan sistem

informasi memungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian.

Penerapan *e-government* seperti fasilitas untuk berinteraksi dengan publik (IKM *Online*), transaksi Pengadaan Barang/Jasa yaitu LPSA yang dikembangkan oleh LKPP, pelaporan keuangan dan perlengkapan (SAI, SAK, SIMAK BMN, SMART), pelaporan kinerja pemerintah (e-sakip) dan sistem informasi manajemen di bidang kepegawaian yaitu Simpeg dari BKN dan SIM ASN Kementan (Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara) serta *e-personal* dengan link didalamnya terdiri dari *logbook online*, e-kinerja absensi, BMN, dan SKP yang sudah mulai dilaksanakan dalam kegiatan administrasi di BET Cipelang dimana penggunaannya diharapkan dapat menjadikan proses pelaksanaan PNS berlangsung secara lebih optimal, efisien dan efektif.. Kegiatan ini dijadwalkan pelaksanaannya pada bulan Januari sampai Desember 2020 dan sudah terlaksana sesuai jadwal.

### **3.9 Menerapkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi untuk Operasional Perkantoran dan Pelayanan**

Badan Publik seperti BET Cipelang wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien, sehingga layanan informasi dapat diakses dengan mudah. Setiap badan publik perlu melakukan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi yang dapat menjamin penyediaan informasi yang mudah, cermat, cepat dan akurat dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Telah dikembangkan beberapa aplikasi yang bersifat transaksional seperti Sibeti (Sistem Aplikasi BET Cipelang Indonesia) sebagai *database* internal BET Cipelang, sedangkan sebagai penghubung pihak eksternal ke BET Cipelang tersedia Siscobeti (Sistem Aplikasi *Customer Service* BET Cipelang Indonesia). Siscobeti memudahkan seluruh *stakeholder* dalam memanfaatkan seluruh layanan yang ada di BET Cipelang secara *online* sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun. Penerapan dan pengoptimalan sistem informasi untuk operasional perkantoran dan pelayanan dijadwalkan untuk dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Desember 2020 dan telah dilaksanakan sesuai jadwal tersebut.



Gambar 3. Tampilan Awal Siscobeti



Gambar 4. Tampilan Awal Sibeti

### 3.10 Monitoring ZI dan Maturitas SPI

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 10 Tahun 2019, pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan; 2) terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; 3) hasil *monitoring* dan evaluasi telah ditindaklanjuti. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 36/Permentan/RC.200/3/2014 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian, pemantauan (*monitoring*) terhadap hal-hal yang sudah baik dan hal-hal yang masih perlu perbaikan serta pelaksanaan rencana tindak lanjut perbaikan (*action plan*) hasil *monitoring* reformasi birokrasi masing-masing unit kerja dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dilakukan pengawalan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Berdasarkan hal tersebut, direncanakan untuk dilakukan monitoring pelaksanaan ZI dan maturitas SPI di BET Cipelang pada bulan Januari, Maret, dan Juli 2020 dan telah dilaksanakan maturitas SPIP pada bulan Maret serta pendampingan pembangunan ZI oleh Itjen pada bulan Mei 2020.

## **BAB IV**

### **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu organisasi. Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi. Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal sehingga proses pengelolaan yang dilakukan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien. Balai Embrio Ternak Cipelang telah melakukan berbagai upaya, antara lain:

1. Telah ditetapkan standar kompetensi di lingkungan BET Cipelang;
2. Dilaksanakan *assesment* kepada pegawai lingkup BET Cipelang untuk menghasilkan peta profil kompetensi pegawai;
3. Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi melalui berbagai diklat dan sarana lainnya;
4. Telah melakukan *monitoring* dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi setiap tahun.

#### **4.1 Monitoring Penyusunan Dokumen Perencana Pegawai**

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN menyatakan setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan. Peraturan pelaksana terkait penyusunan kebutuhan dalam konsep rancangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam

jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

#### **4.2 Monitoring dan Evaluasi terhadap Penempatan Pegawai**

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN menyatakan setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan. Peraturan pelaksana terkait penyusunan kebutuhan dalam konsep rancangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan. *Monitoring* pegawai dilakukan setiap bulan melalui aplikasi e-kinerja sedangkan evaluasi pegawai telah dilakukan setiap semester terhadap seluruh pegawai.

#### **4.3 Pemantauan Pelaksanaan Pola Rotasi Pegawai**

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN menyatakan setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan. Peraturan pelaksana terkait penyusunan kebutuhan dalam konsep rancangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Rotasi pegawai dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan hasil evaluasi pegawai. Namun, rotasi pegawai juga dapat dilakukan ketika hasil evaluasi menyatakan bahwa perlu dilakukan rotasi pegawai secepat mungkin untuk meningkatkan efisien dan efektivitas kinerja Balai.

#### **4.4 Monitoring dan Evaluasi terhadap Kegiatan Rotasi Pegawai**

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN menyatakan setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan. Peraturan pelaksana terkait penyusunan kebutuhan dalam konsep rancangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

#### **4.5 Membuat Standar Kompetensi Pemetaan Analisa Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi SDM**

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN menyatakan setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan. Peraturan pelaksana terkait penyusunan kebutuhan dalam konsep rancangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan peta jabatan dalam penataan jumlah dan sebaran sumber daya manusia di lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43 Tahun 2015 agar satuan organisasi mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai beban kerja dan tanggung jawab masing-masing satuan organisasi. Penyusunan kebutuhan pegawai di BET Cipelang telah dilaksanakan secara sistematis. Proses penyusunan kebutuhan pegawai dimulai dengan

melakukan dan menyempurnakan beberapa dokumen terkait dengan perkembangan lingkungan strategis untuk mewujudkan visi dan misi BET Cipelang antara lain: dokumen analisis jabatan; dokumen analisis beban kerja; peta jabatan; proyeksi kebutuhan PNS; dan kebutuhan PNS. Kegiatan ini direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan Maret 2020 dan realisasinya telah dilaksanakan pada bulan April 2020.

#### **4.6 In House Training Pegawai**

Pegawai adalah sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi. Pengembangan diri atau pegawai berbasis *merit* menjadi hal yang sangat penting bagi penyelenggaraan birokrasi. Pegawai berperan sebagai unsur yang menjalankan keberlangsungan kegiatan birokrasi. Pengembangan pegawai dikenal juga dengan istilah “Pengembangan Sumber Daya Manusia” sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai.

Organisasi atau dalam hal ini pimpinan wajib memberikan dukungan untuk semua pegawainya dalam pengembangan karier dan kualitasnya sebagai SDM. Apabila masalah pengembangan pegawai tidak diperhatikan, akan memungkinkan munculnya output SDM yang negatif, seperti ketidakpuasan kerja, kinerja menurun, yang pada akhirnya akan memunculkan *resistance* dan kecenderungan untuk keluar (*intention to leave*). Hal ini berarti dengan pengembangan pegawai berarti manajer atau pimpinan membantu pegawai untuk berkinerja lebih efektif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan juga meningkatkan unjuk kerja organisasi.

Salah satu kegiatan pelatihan internal *inhouse training* yang dilaksanakan BET Cipelang untuk meningkatkan kompetensi pegawai teknis dan non-teknis adalah *inhouse training* pengisian e-kinerja. Aplikasi tersebut wajib diisi oleh seluruh PNS dan digunakan sebagai salah satu syarat untuk menerima tunjangan kinerja. Jadwal rencana kegiatan ini dilaksanakan bulan Maret-April 2020 dan telah terealisasi sebanyak tiga kali pada bulan Februari, Maret, dan Oktober 2020.

#### **4.7 Penyusunan dan Penerapan Mutasi Internal**

BET Cipelang melakukan mutasi internal pegawai secara periodik (setahun sekali). Mutasi internal pegawai dilakukan setelah dilakukan evaluasi jabatan yang merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*). Mutasi dilakukan antar bagian dan bertujuan memberikan penyegaran kepada pegawai. Masing-masing seksi mengevaluasi kebutuhan pegawai sebelum dilakukan mutasi internal dan apabila ada seksi yang kelebihan dan/atau kekurangan SDM, maka dilakukan penyesuaian kebutuhan pegawai dengan seksi lain. Selain itu, apabila ada pegawai yang sudah terlalu lama di seksi tertentu akan dilakukan rotasi. Mutasi internal dibahas dalam rapat pimpinan yang melibatkan struktural, dan koordinator kegiatan. Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari 2020 dan realisasinya terlaksana sebanyak dua kali yaitu bulan Januari dan Juni 2020.

#### **4.8 Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**

Pengertian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 17 tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai sedangkan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai tersebut sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Lingkup Kementarian Pertanian, setiap pegawai wajib menyusun SKP untuk menentukan rencana kerja dan target yang akan dicapai. Kewajiban menyusun SKP dikecualikan untuk pegawai yang melaksanakan tugas belajar. SKP yang disusun harus memiliki karakteristik kejelasan, dapat diukur, relevan, dapat dicapai, dan memiliki target waktu.

SKP merupakan salah satu mekanisme Pemerintah dalam melakukan reformasi birokrasi yang menjadikan Aparat Sipil Negara (ASN) lebih fokus, disiplin dan profesional dalam melaksanakan tugas. Selain itu SKP juga sebagai kontrak kerja setiap ASN dengan atasan langsung dan menjadi target capaian kinerja dalam satuan bulan dan tahun. Penilaian SKP didasarkan pada kehadiran 50% dan penilaian kinerja 50% akan dimulai per tanggal 01 April 2019, untuk itu seluruh ASN di BET Cipelang perlu menentukan target kinerja

untuk masing-masing pegawai. Target harus dibuat berdasarkan kondisi pada masing-masing unit kerja sehingga kinerja pegawai dapat tercapai dan tunjangan dibayarkan sesuai dengan tugas jabatannya. Pengisian SKP oleh seluruh ASN BET Cipelang yang dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari 2020 dapat terealisasi pada bulan April 2020 setelah sosialisasi pengisian e-kinerja dilakukan.

#### **4.9 Sosialisasi Kode Etik Pegawai**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian nomor 07/Permentan/OT.140/1/2010 tentang Pedoman Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pertanian, kode etik pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari pada setiap unit Eselon I. Norma dasar yang terdiri dari jujur, terbuka, berani, tangguh, berintegritas, profesional, kompeten, tangkas, jeli, independen, dan sederhana serta standar perilaku yang meliputi kepastian hukum, keterbukaan, kepentingan umum, akuntabilitas, proporsionalitas, efektifitas, dan efisiensi disosialisasikan dalam kegiatan sosialisasi kode etik pegawai lingkup BET Cipelang. Selain itu, juga disampaikan kewajiban dan larangan untuk PNS di BET Cipelang sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak nomor 03001/KP.370/F.2.1/03/2018 tentang Perubahan Ketiga Kode Etik Pegawai Balai Embrio Ternak Cipelang. Kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sudah terealisasi sesuai dengan jadwal.

#### **4.10 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 17 tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian, penilaian kinerja pegawai terdiri atas penilaian prestasi kerja tahunan dan penilaian SKP bulanan. Penilaian prestasi kerja tahunan untuk menilai prestasi kerja PNS dan CPNS lingkup Kementerian Pertanian dengan unsur SKP dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40% sedangkan penilaian SKP tahunan meliputi capaian atrget kerja atas kegiatan tugas jabatan, tugas tambahan, dan/atau kreativitas dan penilaian prestasi kerja tahunan untuk menilai prestasi kerja PNS yang melaksanakan tugas belajar dengan unsur nilai prestasi akademik dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%.

Penilaian SKP tahunan dan bulanan dilakukan oleh pejabat penilai. Pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Penilaian kinerja pegawai menggunakan aplikasi elektronik namun dalam keadaan kahar, penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara manual. Berdasarkan hal tersebut, direncanakan penilaian SKP PNS untuk dilakukan pada bulan Desember namun realisasinya sudah dilakukan penilaian SKP bulanan mulai bulan Januari sampai dengan Desember 2019 dan penilaian SKP tahunan untuk PNS aktif maupun yang mengikuti tugas belajar pada bulan Desember 2019. Penilaian yang dilakukan menggunakan aplikasi elektronik yaitu aplikasi e-kinerja v2 yang sebelumnya telah disosialisasikan.

#### **4.11 Workshop e-office**

Pelatihan adalah setiap usaha/upaya untuk memperbaiki performa pekerja pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 37/Permentan/SM.120/8/2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian. Berdasarkan hal tersebut, untuk mengantisipasi tantangan dan perubahan lingkungan strategis dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur dan nonaparatur pertanian serta menyelaraskan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu dilakukan pelatihan/*workshop e-office*. Aplikasi-aplikasi yang terus dikembangkan oleh Kementerian Pertanian dimaksudkan untuk menunjang kegiatan pengembangan pertanian di era teknologi seperti sekarang.

Direncanakan untuk dilakukan *workshop e-office* pada bulan Februari 2019 dan telah dilaksanakan sesuai jadwal yang direncanakan. Selain itu, telah dilakukan pelatihan yang lebih intensif untuk pengisian e-kinerja sebagai salah satu *e-office* yang digunakan di BET Cipelang pada bulan April 2019. Selain e-kinerja, telah diperkenalkan penggunaan SIM ASN untuk kenaikan pangkat otomatis bagi PNS di lingkup Kementerian Pertanian serta sosialisasi e-absensi yang berpengaruh dalam pemberian tunjangan kinerja ASN dan pengenalan e-perjadin yang mewajibkan pegawai melampirkan laporan perjalanan dinas secara *online* pada bulan Mei 2019.

#### **4.12 Evaluasi Kinerja Pegawai**

Sesuai Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 12 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Lingkup Kementerian Pertanian, penilaian SKP tahunan dilakukan oleh pejabat penilai setiap tahun sebagai bahan evaluasi

kinerja PNS dan CPNS lingkup Kementerian Pertanian yang mengacu penilaian SKP bulanan. Berdasarkan rencana kerja pembangunan ZI tahun 2019, akan dilakukan evaluasi kinerja pegawai pada bulan Desember 2019 dan telah dilakukan sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Selain itu, pada bulan November 2019 juga dilakukan evaluasi pegawai kepada dua orang PNS terkait tugas jabatan dan kondisi kesehatannya.

Evaluasi atas kinerja pegawai senantiasa dilakukan untuk menentukan beban kerja yang dapat ditanggung oleh masing-masing pegawai. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan mutasi internal dan perencanaan peningkatan kompetensi pegawai. Evaluasi juga dapat dikatakan sebagai tindak lanjut pengawasan terhadap kinerja pegawai.



## **BAB V**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Program penguatan akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Balai Embrio Ternak Cipelang. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah meningkatnya kinerja dan akuntabilitas sesuai Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan yang telah ditetapkan dari Kementerian Pertanian. Capaian akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintah menjadi suatu hal yang penting dan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Hal ini dikarenakan pada dasarnya reformasi birokrasi dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pemerintah harus menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik, salah satunya adalah akuntabilitas, yang diberi pengertian sebagai perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### **5.1 Pemantauan Keterlibatan Pimpinan dalam Menyusun Renstra, RKT, dan RKA/KL dan Pemantauan Capaian Kinerja**

Mengacu pada Rencana Strategi Direktorat Perbibitan dalam upaya meningkatkan ketersediaan dan perbaikan mutu benih (semen dan embrio) dan bibit ternak, BET Cipelang telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk tahun anggaran 2020 sampai dengan 2024. Renstra BET Cipelang tersebut sudah dapat diakses melalui *website* BET Cipelang. Renstra tersebut menjadi dasar atau acuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari BET Cipelang.

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKAKL) dijadwalkan untuk dilaksanakan pada bulan Januari dan sudah terlaksana sesuai jadwal tersebut. RKT dan RKAKL merupakan penjabaran dari Renstra BET Cipelang tahun 2020-2024. RKT dan RKAKL tersebut digunakan sebagai acuan kegiatan dalam upaya pemenuhan target/sasaran kinerja yang telah ditetapkan pada Renstra tahun 2020-2024 dan disesuaikan dengan *refocusing* kegiatan secara nasional. Selain itu, RKT dan RKAKL merupakan dasar penyusunan rencana kerja (Renja) kegiatan seluruh jajaran di BET Cipelang.

## 5.2 Pemantauan terhadap Laporan Kinerja

Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja BET Cipelang. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: (1) meningkatnya kinerja (2) meningkatnya akuntabilitas. Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja terdiri dari kegiatan: peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja, pengembangan sistem manajemen kinerja, dan penyusunan indikator kinerja utama (IKU) BET Cipelang.

Laporan Akuntabilitas Kinerja yang secara periodik disusun untuk mengetahui akuntabilitas dari kinerja instansi pemerintah disampaikan kepada Kementerian Pertanian melalui aplikasi e-Sakip dan via *email* ke bagian pelaporan dan evaluasi dan pelaksanaan pada kegiatan pemantauan dan evaluasi program pembangunan pertanian melalui penyempurnaan aplikasi SIMONEV. Hal ini berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 31 Tahun 2010 tentang Pedoman Sistem Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pembangunan Pertanian. Jadwal rencana pelaksanaan kegiatan ini dalam dokumen rencana kerja pembangunan ZI adalah bulan Januari sampai Desember 2020 dan sudah terealisasi sesuai jadwal. Evaluasi terhadap laporan kinerja dan laporan capaian kinerja senantiasa dilakukan setiap bulan untuk mempercepat tindak lanjut perbaikan apabila ditemukan ketidaksesuaian dalam kinerja yang dilakukan.



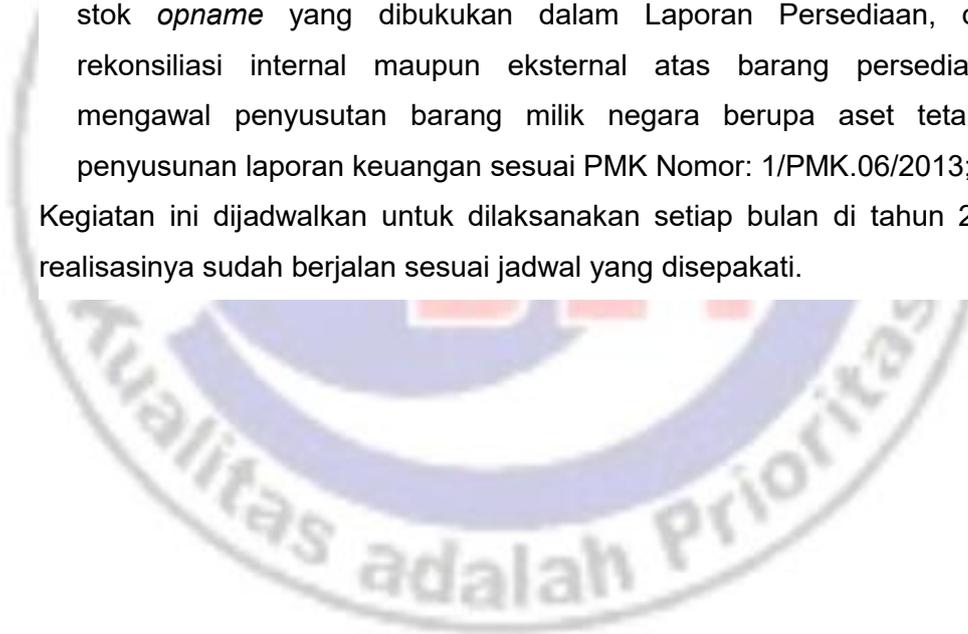
Gambar 7. Tampilan awal aplikasi e-SAKIP

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Menteri/Pimpinan lembaga sebagai sebagai pengguna anggaran/pengguna barang Kementerian/Lembaga yang dipimpinnya mempunyai tugas antara lain

menyusun dan menyampaikan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. Sesuai dengan amanat UU tersebut, BET Cipelang telah mendapatkan predikat unit Wilayah Bebas dari Korupsi dari Kementerian Pertanian. Beberapa kendala dalam menyusun laporan keuangan di BET Cipelang antara lain: 1. Masih terdapat selisih pencatatan aset antara data SAI dan SIMAK BMN. 2. Penatausahaan Barang Persediaan yang belum memadai.

Berdasarkan hal tersebut diatas, upaya yang telah dilakukan terkait penanganan jumlah satuan kerja *inactive* yang cukup besar adalah:

- a. Terhadap selisih pencatatan *asset* antara SAI dan SIMAK BMN telah dilakukan rekonsiliasi internal data SAI dengan SIMAK BMN dan rekonsiliasi eksternal data satker dengan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN);
  - b. Terhadap penatausahaan barang persediaan telah dibuat Berita Acara hasil stok *opname* yang dibukukan dalam Laporan Persediaan, dilakukan rekonsiliasi internal maupun eksternal atas barang persediaan, dan mengawal penyusutan barang milik negara berupa aset tetap dalam penyusunan laporan keuangan sesuai PMK Nomor: 1/PMK.06/2013;
- Kegiatan ini dijadwalkan untuk dilaksanakan setiap bulan di tahun 2020 dan realisasinya sudah berjalan sesuai jadwal yang disepakati.



## **BAB VI**

### **PENGUATAN PENGAWASAN**

Program penguatan pengawasan sebagai salah satu program yang bertujuan meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) di Balai Embrio Ternak Cipelang. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: (1) meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara, (2) meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara, (3) meningkatnya status opini WBK menjadi WBBM, dan (4) menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

#### **6.1 Pembentukan Tim UPSPG**

Suap sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap merupakan seseorang yang menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat menduga bahwa pemberian sesuatu atau janji itu dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum. Sedagkan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 87 tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar dikatakan bahwa praktik pungutan liar telah merusak sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara sehingga perlu upaya pemberantasan secara tegas, terpadu, efektif, efisien, dan mampu menimbulkan efek jera. Selain itu, dalam Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia nomor 97/Permentan/OT.140/7/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Gratifikasi Lingkup Kementerian Pertanian dikatakan bahwa pengendalian gratifikasi merupakan salah satu indikator untuk menilai keberhasilan proses pembangunan Zona Integritas serat mewujudkan aparatur Pemerintah yang bersih di Ingkup Kementerian Pertanian.

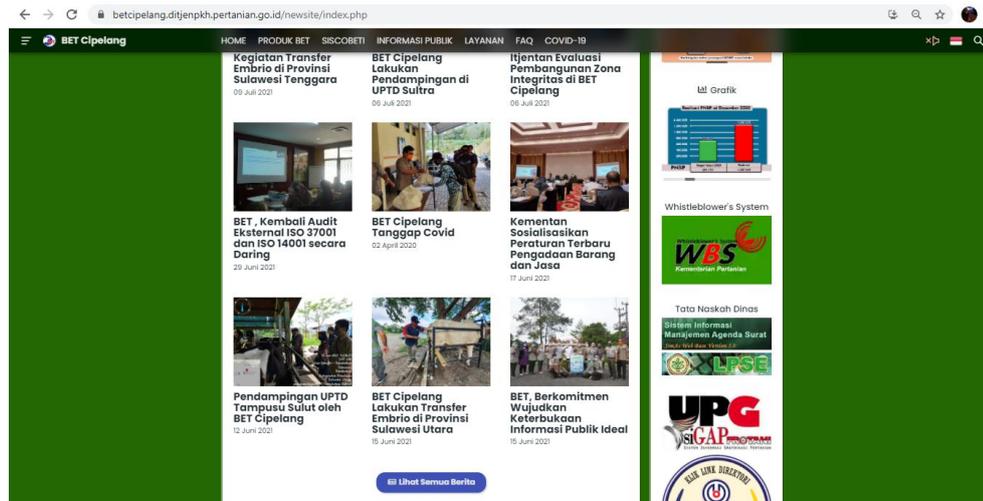
Berdasarkan hal tersebut, Kepala BET Cipelang telah menetapkan Surat Keputusan nomor 00032/Kpts/PW.410/F.2.I.1/01/2020 tentang Unit Pengawasan Suap, Pungli, dan Gratifikasi (UPSPG) pada BET Cipelang. Tim ini dibentuk mengingat adanya himbuan dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk melaporkan setiap penerimaan gratifikasi dan membangun tata kelola pemerintahan dan korporasi yang baik, serta membangun lingkungan anti suap dan fungsi pelaksana pengendalian gratifikasi di instansi masing-

masing. Selain itu, untuk melakukan upaya-upaya pencegahan praktik-praktik gratifikasi di lingkungan unit kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT). Penetapan tim UPSPG ini sudah sesuai dengan jadwal yang direncanakan yaitu bulan Januari 2020.

## **6.2 Sosialisasi dan Publikasi Penanganan Gratifikasi**

Sesuai dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 7 tahun 2015 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2015, Kementerian Pertanian bertanggung jawab dalam optimalisasi pelaksanaan *whistle blowing system* (WBS) dan jaminan perlindungan terhadap *whistle blower*/Pelapor yang terintegrasi di Kementerian Pertanian. Salah satu ukuran keberhasilan terhadap optimisasi WBS tersebut adalah termanfaatkannya WBS *online* secara *online*. Berdasarkan hal tersebut, telah dilaksanakan sosialisasi terkait WBS kepada PNS di BET Cipelang pada bulan Januari 2019 sedangkan kegiatan tersebut direncanakan untuk dilaksanakan pada bulan April 2019. Selain itu, telah dilakukan sosialisasi secara *online* kepada *stakeholder* dengan cara menampilkan tautan WBS *online* di *website* BET Cipelang.

Selain dilaksanakan sosialisasi terkait pemanfaatan WBS, juga telah dilakukan sosialisasi terkait tugas pokok Unit Pengendali Gratifikasi dan Benturan Kepentingan kepada seluruh PNS di BET Cipelang. Pelaksanaan sosialisasi dan evaluasi terhadap sumber penyebab benturan kepentingan seperti halnya, penyalahgunaan kekuasaan, wewenang dan jabatan, kepentingan pribadi, gratifikasi, suap dan korupsi, kolusi dan nepotisme serta kelemahan sistem pengendalian internal dilakukan untuk memperlancar pengelolaan benturan kepentingan. Pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di BET Cipelang mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 03/Permentan/OT.140/1/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Pertanian. Pelaksanaan ini meliputi penanganan benturan kepentingan dan melakukan tindakan apabila ASN berada dalam situasi benturan kepentingan. Tahapan dalam penanganan benturan kepentingan, menyusun kerangka kebijakan, identifikasi benturan kepentingan, menyusun strategi penanganan benturan kepentingan dan tindakan yang diperlukan



Gambar 8. Tampilan tautan WBS Kementerian Pertanian di *website* BET

### 6.3 Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi

Pengendalian gratifikasi di BET Cipelang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 97/Permentan/OT.140/7/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Gratifikasi di Lingkup Kementerian Pertanian. Gratifikasi ini ditujukan kepada pegawai negeri sipil atau penyelenggara negara yang menerima gratifikasi, wajib melaporkan ke Komisi Pemberantasan Korupsi. Pengendalian gratifikasi untuk menilai keberhasilan proses pembangunan zona integritas serta mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih di lingkup BET Cipelang.

### 6.4 Penetapan Tim Pengaduan Masyarakat

Bulan Januari 2020 telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala Balai Embrio Ternak Cipelang Bogor nomor 00037/Kpts/OT.080/F21.1/01/2020 tentang Tim Pengelolaan Saran/Pengaduan Masyarakat pada BET Cipelang tahun 2020. Waktu pelaksanaan sesuai dengan rencana kerja pembangunan ZI yaitu bulan Januari 2020. Tim ini disusun dengan menimbang bahwa pengaduan masyarakat merupakan salah satu bentuk partisipasi pengawasan masyarakat yang efektif dalam rangka ikut serta mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bebas kolusi, korupsi, dan nepotisme. Selain itu, pengaduan masyarakat yang mengandung kebenaran dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kapasitas Aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka dipandang perlu untuk membentuk Tim Pengelolaan Saran/Pengaduan Masyarakat pada BET Cipelang.

## 6.5 Monitoring dan Evaluasi Penanganan Benturan Kepentingan

Tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan, akuntabilitas, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) mengakibatkan reformasi birokrasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh BET Cipelang. Reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional.

Banyak kendala yang dihadapi dalam perjalanan menjalankan reformasi birokrasi di BET Cipelang, diantaranya penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Namun, Balai Embrio Ternak Cipelang tetap berkomitmen untuk selalu menerapkan *zero tolerance* terhadap segala bentuk tindakan KKN dalam pelaksanaan tugas termasuk pemberian layanan kepada *stakeholders*. Berdasarkan hal tersebut, BET Cipelang telah melakukan kegiatan penanganan benturan kepentingan yang dilakukan pemantauan setiap bulan selama tahun 2020.



## **BAB VII**

### **PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK**

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyatakan setiap penyelenggara pelayanan publik wajib mengelola pengaduan. Pengelolaan pengaduan yang efektif dapat menjadi pendorong peningkatan kualitas pelayanan publik yang signifikan. Upaya Balai Embrio Ternak Cipelang dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik meliputi :

- Peningkatan kegiatan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima.
- Penerapan standar pelayanan publik di BET Cipelang
- Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat. Pelaksanaan survei ini dimaksudkan untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap pelayanan publik di BET Cipelang secara langsung sehingga menunjukkan peran dan partisipasi masyarakat dalam memberikan masukan yang bertujuan untuk perbaikan kualitas pelayanan publik BET Cipelang.
- Pelaksanaan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan secara berkala.
- Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan dengan membangun portal layanan publik BET Cipelang yang beralamat di <http://sibeti.ditjenpkh.pertanian.go.id/siscobeti/front>

Pelayanan yang diberikan oleh BET Cipelang berupa: 1) Pelayanan penjualan embrio; 2) Pelayanan penjualan ternak bibit; 3) Pelayanan aktif produksi embrio dan pelaksanaan Transfer Embrio (TE); 4) Pelayanan jasa juri kontes; 5) Pelayanan jasa Narasumber/Instruktur; 6) Pelayanan jasa produksi embrio dan aplikasi Transfer Embrio; 7) Pelayanan penelitian dan pengembangan teknologi; 8) Pelayanan pelaksanaan bimbingan teknis pemeliharaan ternak donor, ternak resipien, ternak bibit, produksi dan transfer embrio; 9) Pelayanan kunjungan wisata peternakan; 10) Pelayanan pemberian informasi, dokumentasi dan penyebaran embrio, hasil Transfer Embrio dan ternak bibit serta informasi publik.

#### **7.1 Penetapan Kebijakan Standar Pelayanan**

Peraturan Menteri Pertanian nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Publik Kementerian Pertanian digunakan sebagai acuan bagi penyelenggara pelayanan publik dalam menyusun dan menetapkan standar pelayanan publik.

Standar Pelayanan Publik merupakan tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan publik dan acuan penilaian kualitas pelayanan publik sebagai kewajiban dan janji penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat dalam rangka pelayanan publik yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur.

Berdasarkan Permentan tersebut, setiap unit kerja penyelenggara pelayanan publik wajib menindaklanjuti dengan menyusun standar pelayanan sesuai dengan jenis dan karakteristik pelayanan publik yang ditetapkan oleh Kepala Unit Kerja Pelayanan Publik. Sedangkan dalam Undang-Undang nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mewajibkan penyelenggara pelayanan publik mengikutsertakan masyarakat dan pihak terkait dalam menyusun dan menetapkan standar pelayanan publik yang selanjutnya disebut standar pelayanan. Berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan terkait Pelayanan Publik tersebut, BET Cipelang melakukan reviu Standar Operasional Prosedur Standar Pelayanan Publik (SOP SPP) yang direncanakan untuk dilakukan pada bulan Januari 2020 dan baru dapat dilaksanakan pada bulan Agustus 2020. Sedangkan kegiatan *public hearing* dari SPP yang telah dilakukan reviu dilaksanakan pada bulan Desember 2020. Standar Pelayanan Publik BET Cipelang dapat dilihat melalui *website* dengan alamat <https://repo.betcipelang.ditjenpkh.pertanian.go.id/public/uploads/1620629580.pdf>.

## **7.2 Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pelayanan Publik**

Berdasarkan Undang–Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dan Permentan nomor 78/Permentan/OT.140/12/2012 tanggal 20 Desember 2012, diamanatkan bahwa Pemerintah wajib meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan azas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberikan perlindungan bagi setiap warganegara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkaitan dengan kebutuhan dasar masyarakat.

BET Cipelang dalam memberikan pelayanan telah menerapkan Standar Pelayanan (SP) yang meliputi spesifikasi teknis tentang tolok ukur layanan yang diberikan kepada masyarakat. Beberapa hal yang wajib dipertimbangkan dalam SP adalah jenis pelayanan, bentuk pelayanan, waktu pelayanan, SDM Pelaksana dan sarana pelayanan serta indikator pencapaian pelayanan. SP

merupakan ukuran pelayanan dalam rangka penyelenggaraan kegiatan BET Cipelang yang penerapannya tercermin dari indikator pencapaian pelayanan. Kegiatan ini direncanakan pelaksanaannya pada bulan Januari sampai Desember 2020 dan realisasinya sudah dilaksanakan pada bulan Januari sampai Desember 2020.



## MONITORING, EVALUASI DAN TINDAK LANJUT

Monitoring dan evaluasi dari hasil pelaksanaan kegiatan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2020 sesuai dengan target. BET Cipelang telah melaksanakan kegiatan sebanyak 28 kegiatan atau 100% dari total 28 kegiatan. BET Cipelang sebagai instansi pemerintah berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang prima dan bebas dari korupsi. Adanya kondisi pandemik Covid-19, bimbingan teknis/pelatihan terhadap fungsional tertentu tahun 2020 tertunda sehingga bimbingan teknis/pelatihan yang dijadwalkan bulan Januari sampai dengan Juni tidak terlaksana. Kegiatan peningkatan kualitas pelayanan publik tidak terlaksana 100%, karena sampai dengan bulan Desember 2020 dalam tahap koordinasi dengan pusat data dan informasi kementerian pertanian untuk pengembangan penerbitan Surat Keterangan Hasil Transfer Embrio (SKHTE).

Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan yaitu diklat/pelatihan yang tidak terlaksana secara *offline* dilakukan secara daring; terus dilakukan koordinasi dengan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Kementerian Pertanian dan pengembang, dari hasil koordinasi telah disepakati bahwa penggunaan tanda tangan elektronik harus dikoordinasikan lebih lanjut dengan Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) di tahun 2021; survei Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja (IPNBK) dilaksanakan pada bulan Juli.