LAMPIRAN PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA

NOMOR .....

TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA TAHUN 2015-2019

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA (KOMNAS HAM)

REPUBLIK INDONESIA

TAHUN 2015-2019

BAB I

PENDAHULUAN

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) bertujuan mengembangkan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan Hak Asasi Manusia, serta meningkatkan perlindungan dan penegakan HAM guna berkembangnya pribadi manusia Indonesia seutuhnya dan kemampuan berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan, berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) serta Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pencapaian tujuan tersebut dilakukan melalui fungsi-fungsi yang dimandatkan dalam Pasal 76 jo. Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yakni pengkajian dan penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi tentang HAM. Selain itu, Komnas HAM

juga berwenang melaksanakan penyelidikan pelanggaran HAM yang berat yakni genosida dan kejahatan terhadap kemanusiaan sebagaimana dimandatkan dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

Sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis, tugas Komnas HAM bertambah, yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang tersebut. Komnas HAM juga menjadi anggota dari unsur pemerintah bersama kementerian/lembaga lainnya dalam Satuan Tugas Penyelesaian Konflik Sosial skala Nasional sebagaimana diatur dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Penanganan Konflik Sosial.

Pelaksanaan fungsi dan kewenangan yang diamanatkan tersebut, Komnas HAM dilengkapi dengan alat kelengkapan lembaga berupa Sidang Paripurna dan rapat subkomisi. Sidang Paripurna Komnas HAM adalah pemegang kekuasaan tertinggi Komnas HAM, sedangkan pelaksanaan kegiatan Komnas HAM dilakukan oleh masing-masing subkomisi. Selain itu, dalam rangka pengaturan, efektifitas, hubungan kerja, distribusi kewenangan serta pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi dan kewenangan tersebut oleh Anggota Komnas HAM, Komnas HAM telah menetapkan Tata Tertib Komnas HAM yang tertuang dalam Peraturan Ketua Komnas HAM Nomor: 002/PER.KOMNAS HAM/VII/2015 tentang Tata Tertib Komisi Nasional Hak Asasi Manusia tanggal 8 Juli 2015. Selain itu juga telah ditetapkan Kode Etik Komnas HAM yang tertuang dalam peraturan Komnas HAM Nomor: 004B/PER.KOMNAS HAM/XI/2013 tentang Perubahan Kode Etik Anggota Komnas HAM yang ditetapkan di Jakarta tertanggal 7 November 2013.

Dukungan teknis operasional dan administratif dilakukan oleh Sekretaris Jenderal yang dijabat oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan dibantu oleh unit kerja dalam bentuk biro-biro. Adapun biro yang mendukung teknis operasional dan administrasi yakni Biro Umum, Biro Perencanaan dan Kerjasama, Biro Administrasi Penegakan HAM dan Biro Administrasi Pemajuan HAM sesuai dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Komnas HAM Nomor: 001/SES.SK/I/2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komnas HAM. Sejak 2015, pengaturan mengenai Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal diatur dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Komnas HAM Nomor: 002/PERSES/III/2015 tanggal 20

Maret 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komnas HAM.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (proses bisnis) dan sumber daya manusia aparatur. (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 11 Tahun 2015 Tentang RoadMap Reformasi Birokrasi Tahun 2015).Penataan kelembagaan dan sumber daya manusia adalah pekerjaan penting yang menjadi perhatian Kesekretariatan Jenderal Komnas HAM khususnya dalam rangka mencapai tujuan Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi yang digulirkan pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mewajibkan seluruh kementerian dan lembaga untuk berbenah diri dalam rangka memenuhi segala aspek yang ditetapkan. Komnas HAM sebagai lembaga setingkat lembaga negara lainnya juga melakukan berbagai upaya melalui pembenahan internal untuk dapat memenuhi syarat sebagai lembaga yang sudah melakukan Reformasi Birokrasi. Upaya-upaya tersebut antara lain pembuatan analisis jabatan (anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), penyusunan Pola Karir, Standar Kompetensi Jabatan dan penataan kelembagaan melalui reorganisasi. Selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia melalui *capacity building* juga mendapat perhatian khususnya yang terkait dengan Pendidikan dan pelatihan pegawai serta pembentukan jabatan fungsional di Komnas HAM.

Keikutsertaan Komnas HAM dalam “gerbong” Reformasi Birokrasi dimulai sejak tahun 2010 sebagaimana Roadmap Reformasi Birokrasi Komnas HAM 2010 – 2014. Sejak 2009 kegiatan persiapan telah mulai dilaksanakan yaitu kegiatan perumusan dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) di beberapa unit kerja serta penguatan organisasi. Pencapaian upaya pembenahan kelembagaan ditandai dengan masuknya Komnas HAM bersama dengan beberapa lembaga/kementerian lainnya sebagai lembaga yang telah memenuhi syarat sebagai lembaga yang melaksanakan reformasi birokrasi.

Program reformasi birokrasi yang sedang dilaksanakan mengacu pada 8 (delapan) area perubahan yang telah dicanangkan pemerintah dan untuk

mendukung pencapaian tujuan lembaga sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis Komnas HAM 2015-2019 sebagai manifestasi dari Program Nawacita Pemerintahan saat ini. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain penguatan kelembagaan melalui reorganisasi kelembagaan, tindaklanjut penyusunan SOP di unit-unit kerja yang belum menyusun, revitalisasi pelaksanaan fungsi lembaga, tindaklanjut pembentukan jabatan fungsional, serta melakukan rotasi, mutasi, dan promosi jabatan di lingkungan Sekretariat Jenderal Komnas HAM. Sedangkan program Reformasi Birokrasi yang akan dilaksanakan meliputi optimalisasi pelaksanaan fungsi lembaga, optimalisasi pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Pencegahan timbulnya praktik Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) dalam proses pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah melalui keikutsertaan dalam Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) dan Pemantapan fungsi Unit Layanan Pengadaan barang dan jasa dan penetapan *Quickwins* lembaga.

Berdasarkan keseluruhan tahapan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, selanjutnya ditetapkan *Quickwins* yaitu:

1. Sistem pelayanan dan penanganan pengaduan terpadu berbasis teknologi informasi (Sistem Pelayanan Terpadu)
2. Program Sekolah Ramah HAM : *Pilot Project* Penerapan Nilai-Nilai HAM dalam Dunia Pendidikan
3. Pilot project implementasi indikator HAM (HRI) hak atas kesehatan, pendidikan, pangan, dan perumahan di 4 (empat) kabupaten/kota.
4. Penyusunan Indikator Kota Ramah HAM.
5. Penataan Komnas HAM yang Ramah dan Manusiawi.

Penetapan sistem pelayanan dan penanganan pengaduan yang berbasiskan teknologi informasi sebagai program unggulan (*quickwins*) Komnas HAM didasarkan pada adanya kebutuhan yang mendesak dan bersifat strategis dalam memberikan layanan pengaduan dan upaya menyelesaikan kasus-kasus pelanggaran HAM yang diadukan kepada Komnas HAM. Dasar lainnya bahwa Komnas HAM merupakan satu-satunya lembaga yang diberikan wewenang oleh undang-undang untuk melakukan penanganan kasus-kasus pelanggaran hak asasi manusia melalui Penyelidikan, Pemantauan dan Mediasi.

Program *quickwins* yang ditetapkan oleh Komnas HAM ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi bukan pada dokumentasi semata, namun juga mampu dirasakan oleh seluruh masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi bukan pada prosedur atau laporan saja, namun bagaimana masyarakat yang kita layani dapat merasakan dampak perubahan yang lebih baik. Itulah makna yang sebenarnya dari revolusi mental di bidang aparatur.

Program perubahan itu diselenggarakan secara terencana, terukur, dan akuntabel. Setiap perubahan harus dapat dimonitor dan dievaluasi agar kita dapat mengarahkan perubahan itu ke arah yang lebih baik sesuai dengan prioritas pembangunan nasional yang tertuang dalam Nawa Cita.

Roadmap reformasi birokrasi Komnas HAM ini berpedoman Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 yang mengamanatkan agar disusun suatu *road map* reformasi birokrasi setiap lima tahunan. Roadmap ini tentunya akan membimbing kita agar perubahan yang diharapkan menuju birokrasi yang lebih baik lagi dapat terwujud. Melalui *roadmap* ini kita dapat memantau sejauh mana perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi baik di tingkat nasional maupun pada tingkat daerah.

Penyusunan Roadmap reformasi birokrasi Komnas HAM Tahun 2015 – 2019, telah memperhatikan berbagai hal yang tertuang dalam RPJMN, nawa cita, masukan dari para pakar, pemerhati masalah birokrasi, para praktisi yang berasal dari berbagai kementerian, lembaga dan pemerintah daerah serta tentu saja telah memperhatikan berbagai capaian perkembangan reformasi birokrasi pada periode 2010 – 2014.

Arah kebijakan yang akan dijalankan untuk mewujudkan visi dan misi lembaga sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Komnas HAM tahun 2015-2019, adalah penyempurnaan dan peningkatan kualitas reformasi birokrasi. Oleh karena itu Reformasi Birokrasi ini diarahkan untuk meningkatnya kualitas pelayanan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam mendukung peningkatan daya saing dan kinerja pembangunan nasional di berbagai bidang. Pelaksanaannya ditandai dengan perbaikan pada area proses dan area hasil sehingga terwujud kelembagaan birokrasi yang efektif dan efisien, serta berorientasi pada pelayanan publik. Reformasi

Birokrasi pada Komnas HAM 2015-2019 akan terus melakukan perbaikan dalam bidang penataan peraturan perundang-undangan, penatalaksanaan, penataan dan penguataan kelembagaan, peningkatan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penataan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan telah diselesaikannya draf RUU Amandemen UU Pengadilan HAM yang memperkuat posisi Komnas HAM sebagai penyidik HAM. Selain itu telah dilakukan penelaahan terhadap RUU HAM yang merupakan inisiatif DPR dan masuk dalam prolegnas 2015. Dalam penataan dan penguatan kelembagaan, Komnas HAM sudah mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 002/PER.SES/III/2015 untuk dapat menjawab tantangan jaman dan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya untuk penataan tata laksana Komnas HAM telah mempunyai Uraian Tugas Jabatan yang diatur dengan Peraturan Sekretaris Jenderal nomor 003/Pers.0.0.3/VIII/2015 dan melakukan perbaikan *bussiness process* dengan menyusun dan menyempurnakan SOP di semua unit kerja. Dukungan manajemen dapat dimaksimalkan melalui pengelolaan sistem data, optimalisasi beberapa sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta penguatan sistem pengawasan yang didukung dengan *electronic government* yang bertujuan meningkatkan kinerja dan kualitas perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan ketatalaksanaan, serta akuntabilitas lembaga.

BAB II

PENCAPAIAN DAN ISU STRATEGIS:

KEMAJUAN DAN TANTANGAN PERMASALAHANNYA

I. Kemajuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Komnas HAM pada periode 2015-2019 ditujukan untuk mencapai empat sasaran, yaitu: (1) reformasi pelayanan dan penanganan pengaduan; (2) reformasi mekanisme pelaksanan fungsi pemajuan HAM; (3) reformasi pemantauan dalam penyelidikan dan pemeriksaan serta mediasi pelanggaran HAM; dan (4) reformasi manajemen SDM.

Secara umum pencapaian upaya untuk mewujudkan empat sasaran dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Tahun Pertama (2010)

Target yang telah dicapai pada tahun pertama (2010) adalah terbangunnya landasan yang kuat untuk menjamin implementasi reformasi birokrasi secara konsisten sesuai dengan target yang telah ditentukan dan Meningkatkan fungsi koordinasi dengan *stakeholders* Komnas HAM.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

1) Membangun sistem implementasi reformasi birokrasi yang meliputi pengorganisasian pelaksanaan reformasi birokrasi, pengaturan mekanisme pelaksanaan reformasi birokrasi, dan penyusunan sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi;

2) Menyusun rancangan pelaksanaan reformasi birokrasi;

3) Reorganisasi Sekretariat Jenderal Komnas HAM;

4) Sistem Pelayanan dan Penanganan Pengaduan dengan melakukan penyusunan draf Standar Operasional Prosedur Administrasi

Penerimaan Pengaduan, Arsip Pengaduan, dan Arsip Projustisia di Lingkungan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia

5) Peningkatan kualitas penyelesaian kasus pelanggaran HAM dengan menyusun:

   a) Standar Operasional Prosedur Mediasi Hak Asasi Manusia

   b) Prosedur Pelaksanaan Pemantauan dan Penyelidikan

6) Penataan SDM;

7) Penataan tata laksana melalui sistem pengawasan terhadap kehadiran pegawai dengan mesin (*handkey*);

8) Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan;

9) Menyusun berbagai pedoman, dan juklak/juknis:

   a) Evaluasi Jabatan;

   b) Analisis Jabatan;

   c) Standar Kompetensi Jabatan;

   d) SOP kerumahtanggaan;

   e) Pedoman Tata Naskah Dinas;

   f) Pedoman Disiplin Pegawai;

   g) Pedoman Pola Karir Pegawai.

10) Memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari hasil pemeriksaan BPK.

B. Tahun Kedua (2011)

Target yang telah dicapai pada tahun kedua (2011) adalah:

1) Melakukan monitoring, evaluasi, dan penyempurnaan terhadap hasil-hasil yang sudah diperoleh pada tahun pertama.

2) Melengkapi instrumen reformasi birokrasi.

3) Evaluasi dan harmonisasi terhadap kebijakan organisasi.

4) Mengusulkan formasi pegawai sebagai upaya optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga.

5) Memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari hasil pemeriksaan BPK.

Untuk mencapai target tersebut langkah-langkah yang telah dilakukan sebagai berikut:

1) Melakukan *benchmarkin*g dengan lembaga yang telah melaksanakan reformasi birokrasi.

2) Menyusun dan penyempurnaan berbagai pedoman, juklak/juknis:

   a) Penyusunan Analisis Beban Kerja;

   b) Penyusunan SOP Keuangan;

3) Pembuatan sistem informasi pegawai berbasiskan teknologi informasi.

C. Tahun Ketiga (2012)

Pengembangan dan penyempurnaan instrumen pendukung reformasi birokrasi yang sudah diperoleh pada tahun pertama dan kedua. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

1) Implementasi dan Pengembangan sistem informasi pegawai berbasiskan teknologi informasi yang terpadu dengan BKN beserta penyusunan juklak dan juknis SIMPEG;

2) Pengembangan pendidikan dan pelatihan berbasiskan jabatan dan peta kebutuhan diklat melalui penyusunan Peta Kebutuhan Diklat Tahap I;

3) Pelaksanaan sistem administrasi kepegawaian melalui pengelolaan dan penataan sistem pengarsipan;

4) Pengadaan yang akuntabel melalui pembentukan Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE);

5) Menyebarluaskan hasil pengkajian dan penelitian serta terbitan Komnas HAM lainnya melalui publikasi hasil-hasil pengkajian dan penelitian;

6) Memperkuat pola karir dengan mengembangkan jabatan fungsional tertentu yang yang menginduk dengan instansi pembina JFT;

7) Penataan arsip kepegawaian;

8) Memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari hasil pemeriksaan BPK.

D. Tahun Keempat (2013)

Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan atas capaian pelaksanaan reformasi birokrasi tahun sebelumnya. Langkah-langkah yang dilakukan:

1) Memperkuat pola karir dengan melakukan pembentukan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu di lingkungan Sekretariat Jenderal Komnas HAM

2) Penguatan pengawasan Pemeriksaan terintegrasi dengan BPK

3) Penataan mekanisme pelaksanaan fungsi Subkomisi dan Sekretariat Jenderal dengan melakukan revitalisasi fungsi pemantauan dan penyelidikan dugaan pelanggaran HAM;

4) Optimalisasi pelaksanaan pemantauan berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Anti Diskriminasi Ras dan Etnis;

5) Aktualisasi hasil pelaksanaan fungsi pemajuan HAM dengan melakukan penyusunan indikator hak asasi manusia dalam pembangunan.

6) Pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil secara transaparan dan akuntabel menggunakan sistem CAT.

7) Implementasi aplikasi sistem pembukuan keuangan (SISKA) sudah terbangun dan mulai digunakan secara bertahap di seluruh unit di

lingkungan Komnas HAM termasuk Perwakilan Komnas HAM.

8) Memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari hasil pemeriksaan BPK.

9) Penerapan reward dan punishment terhadap realisasi anggaran.

E. Tahun Kelima (2014)

Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas capaian pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2014 di lingkungan Komnas HAM. Langkah yang dilakukan adalah:

1) Melakukan monitoring dan evaluasi menyeluruh hasil pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM sampai tahun 2010 – 2014;

2) Melakukan pelaporan atas capaian pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2014 di lingkungan Komnas HAM;

3) Melakukan penyusunan Grand Design Reformasi Birokrasi 2014 – 2019 di lingkungan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia;

4) Pengadaan yang akuntabel melalui pembentukan Unit Layanan Pengadaan (ULP);

5) Pengesahan kelas jabatan oleh Menteri PAN dan RB dan pemberian tunjangan remunerasi di lingkungan Sekretariat Jenderal Komnas HA dan pemberian tunjangan remunerasi di lingkungan Sekretariat Jenderal Komnas HA dan pemberian tunjangan remunerasi di lingkungan Sekretariat Jenderal Komnas HAM.

6) Pembentukan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).

7) Penerapan *reward dan punishment* terhadap tunjangan kinerja yang tertuang dalam proses tunjangan kinerja.

8) Penyempurnaan naskah akademis perubahan struktur organisasi

Sekretariat Jenderal Komnas HAM Nomor: 001/I/2009 tanggal 5 Januari 2009.

9) Pengesahan penetapan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial HAM kepada 3 orang pegawai.

B. Tantangan Permasalahan

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2010 - 2014 masih menyisakan berbagai tantangan ke depan yang secara bertahap dan terus menerus harus diperbaiki. Beberapa permasalahan strategis yang masih harus diperbaiki melalui pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Reformasi pelayanan dan penanganan pengaduan;

   Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

   a. Masih minimnya pemahaman masyarakat mengenai tugas pokok dan fungsi Komnas HAM khususnya pelayanan dan penanganan pengaduan;

   b. Kurang memadainya fasilitas pendukung dalam pelayanan dan penanganan pengaduan yaitu ruang konsultasi dan ruang tunggu untuk pengadu;

   c. Belum terintegrasinya pelayanan dan penanganan pengaduan antara Komnas HAM pusat dengan Perwakilan Komnas HAM di Provinsi;

   d. Kurang maksimalnya penerapan teknologi informasi dalam sistem pelayanan dan penanganan pengaduan.

2. Reformasi mekanisme pelaksanan fungsi pemajuan HAM;

   Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

   a. Masih terhambatnya pelaksanaan rekomendasi hasil

pengkajian dan penelitian Komnas HAM. Hal ini terkait kurangnya dukungan jejaring, baik dari kalangan masyarakat sipil maupun pemerintah, disamping kemampuan Komnas HAM untuk meyakinkan pihak lain tentang pentingnya melaksanakan rekomendasi maupun tindak lanjut hasil pengkajian dan penelitian.

b. Belum maksimalnya dukungan jejaring terhadap organisasi, lembaga atau pihak lain di tingkat nasional, regional dan internasional di bidang penyuluhan HAM. Hal ini terkait erat dengan arah kebijakan Komnas HAM dalam penyuluhan HAM, yaitu penyebarluasan wawasan dan peningkatan kesadaran HAM masyarakat dan aparatur negara yang dilakukan melalui lembaga pendidikan formal dan non formal serta menjalin kerjasama dengan organisasi lainnya baik di tingkat nasional, regional maupun internasional di bidang HAM.

3. Reformasi pemantauan dalam penyelidikan dan pemeriksaan serta mediasi pelanggaran HAM;

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

a. Perlunya revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

b. Di dalam fungsi pemantauan dan penyelidikan, pada tahun 2014 Komnas HAM mengeluarkan surat yang terdiri dari permintaan klarifikasi, permintaan data dan informasi tambahan, pemberitahuan pemantauan ke lapangan, penyampaian saran dan desakan untuk menindaklanjuti dugaan pelanggaran HAM;

c. Kurangnya pemahaman masyarakat atas tugas dan fungsi Komnas HAM dalam pelaksanaan fungsi mediasi serta pemahaman mengenai mediasi;

d. Berkas-berkas hasil penyelidikan pelanggaran HAM yang berat yang diserahkan belum ditindaklanjuti Kejaksaan Agung

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM, Komnas HAM diberikan mandat sebagai satu-satunya institusi yang berwenang untuk melakukan penyelidikan terhadap peristiwa pelanggaran HAM yang berat. Pasal 18 UU Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM memberikan kewenangan kepada Komnas HAM untuk membentuk tim *ad hoc* yang terdiri atas Komnas HAM dan unsur masyarakat.

Hingga saat ini Komnas HAM telah melakukan penyelidikan terhadap peristiwa: (1) Peristiwa 1965/ 1966, (2) Penembakan Misterius, (3) Wasior dan Wamena, (4) Talangsari 1989, (5) Penghilangan orang secara paksa (6) Kerusuhan Mei 1998, (7) Trisakti, Semanggi I dan Semanggi II. Selain itu, pada saat ini Komnas HAM juga sedang melakukan penyelidikan terhadap 5 (lima) peristiwa pelanggaran HAM yang berat yang terjadi di wilayah Aceh. Hasil penyelidikan Komnas HAM terhadap 7 (tujuh) peristiwa-peristiwa tersebut telah diserahkan kepada Jaksa Agung guna ditindaklanjuti dengan penyidikan dan penuntutan. Namun dalam perkembangannya berkas-berkas hasil penyelidikan telah beberapa kali dikembalikan kepada Komnas HAM dengan alasan belum lengkapnya persyaratan maupun keterangan yang diperlukan untuk kepentingan penyidikan.

e. Belum terlembaganya pengelolaan kerjasama jaringan dalam negeri;

Kerjasama dengan jaringan di dalam negeri dilakukan Komnas HAM sejak Komnas HAM berdiri pada 1993. Kerjasama yang baik dilakukan dengan cara terlembaga sehingga dapat terdokumentasi dengan baik. Namun demikian tidak sepenuhnya kerjasama Komnas HAM dengan jaringan dilakukan dengan terlembaga. Beberapa kerjasama yang dilakukan oleh Komnas HAM dilakukan hanya berdasarkan kasus-kasus yang ditangani di lapangan, isu yang sedang ditangani atau diteliti/dikaji maupun isu yang sedang menjadi perhatian bagi pendidikan dan penyuluhan Komnas HAM.

Walaupun demikian, beberapa kerjasama antara lain kerjasama dengan pemerintah daerah, universitas dan lembaga lain seperti POLRI, TNI, LPSK, KPAI, dan Kompolnas telah dilembagakan dalam bentuk MoU dan diadministrasi oleh Biro Perencanaan, Kerjasama, dan Pengawasan Internal. Hal ini bertujuan untuk mempermudah penyelesaian kasus baik yang diselidiki maupun dimediasi, mempermudah pelaksanaan fungsi pengkajian dan penelitian maupun pelaksanaan fungsi pendidikan penyuluhan.

4. Reformasi manajemen SDM;

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah klasik yang selalu muncul tetapi justru menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau institusi. Dalam lembaga Komnas HAM, SDM juga mengalami permasalahan yakni berupa *"Rendahnya dukungan lembaga dalam mengelola dan mengembangkan SDM sesuai kebutuhan organisasi":* Sumber Daya Manusia Komnas HAM dibagi dalam dua pengertian yakni Anggota Komnas HAM atau yang sering disebut dengan komisioner dan Sekretariat Jenderal Komnas HAM sebagai unsur pendukung administratif bagi pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenang Komnas HAM.

Pengembangan pegawai, dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, dalam penganggarannya tidak seiring dengan kebutuhan jumlah pegawai yang ada. Pada tahun 2013 dengan jumlah pegawai sebanyak 288 orang, hanya 100 orang pegawai yang mengikuti diklat teknis serta 1 orang yang mengikuti diklat PIM dan 1 orang yang mengikuti diklat Fungsional. Dengan kata lain, dalam 1 tahun dari 100 orang pegawai hanya mendapatkan pengembangan kompetensi untuk 1 kali saja. Sementara 186 orang pegawai tidak mendapatkan pengembangan kompetensi.

Permasalahan yang menjadikan belum optimalnya pengelolaan dan pengembangan SDM yang tidak sesuai kebutuhan organisasi disebabkan oleh hal-hal berikut:

a. penempatan pegawai tidak sesuai dengan bidang ilmu studi

yang disebabkan belum optimalnya mekanisme penempatan pegawai sesuai tugas dan fungsi (*the right person on the right place)*;

b. jumlah dan komposisi pegawai belum memenuhi kebutuhan unit disebabkan rendahnya dukungan pimpinan lembaga/unit dalam mengelola kebutuhan SDM;

c. belum optimalnya pengembangan SDM sesuai kebutuhan organisasi yang disebabkan oleh belum optimalnya penataan serta mekanisme pengembangan dan pola karir pegawai.

BAB III

ARAH PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

Sasaran, Area Perubahan, Prioritas Aksi, dan Ukuran Keberhasilan

A. Arah Kebijakan dan Strategi Komnas HAM 2015 – 2019

Rencana Strategis Komnas HAM tahun 2015-2019 sebagai proses menentukan arah kebijakan dan upaya pencapaian tujuan lembaga sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, telah menetapkan Visi dan Misi serta tujuan lembaga dalam lima tahun ke depan sebagai berikut:

Visi

Terwujudnya Komnas HAM sebagai katalisator dalam pemajuan, perlindungan, penegakan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia serta perlindungan kelompok marginal dan rentan

Misi

1) Mempercepat dan memastikan pemajuan, perlindungan, penegakkan dan pemenuhan serta penyelesaian kasus pelanggaran HAM, terutama pelanggaran HAM yang berat;

2) Mempercepat dan memastikan peningkatan pemajuan, perlindungan, penegakan, dan pemenuhan HAM dalam kehidupan kelompok marginal dan rentan;

3) Mewujudkan Komnas HAM sebagai lembaga yang mandiri dan profesional dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang sebagaimana dimandatkan dalam peraturan perundang-undangan.

Tujuan

1) Menyelesaikan kasus pelanggaran HAM, khususnya pelanggaran HAM yang berat;

2) Meningkatkan pemajuan, perlindungan, penegakan, dan pemenuhan HAM serta rekomendasi perlindungan untuk kelompok marginal dan rentan, antara lain: perempuan, anak, penyandang cacat, manusia lanjut usia, napi/tahanan, masyarakat adat, orang dengan masalah kejiwaan, kelompok minoritas, pengungsi dalam negeri (IDP's);

3) Mewujudkan *good governance* dan pelayanan prima.

Tabel 2.1

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kinerja

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran
Terwujudnya Komnas HAM sebagai katalisator dalam pemajuan, perlindungan, penegakan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia serta perlindungan kelompok marginal dan rentan	1. Mempercepat dan memastikan pemajuan, perlindungan, penegakan dan pemenuhan serta penyelesaian kasus pelanggaran HAM, terutama pelanggaran HAM yang berat.	1. Menyelesaikan kasus pelanggaran HAM , khususnya pelanggaran HAM yang berat	1. Terselesaikan kasus pelanggaran HAM yang berat 2. Meningkatnya penanganan pengaduan pelanggaran HAM 3.Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran HAM sebagaimana dimandatkan dalam peraturan perundang-

			undangan
	2. Mempercepat dan memastikan peningkatan pemajuan, perlindungan, penegakan, dan pemenuhan HAM dalam kehidupan kelompok marginal dan rentan;	2. Meningkatkan pemajuan, perlindungan, penegakan, dan pemenuhan HAM serta rekomendasiperlindungan untuk kelompok marginal dan rentan, antara lain: perempuan, anak, penyandang cacat, manusia lanjut usia, napi/tahanan, masyarakat adat, orang dengan masalah kejiwaan, kelompok minoritas, pengungsi dalam negeri (IDP's)	1. Meningkatnya hasil pengkajian dan penelitian mengenai kelompok marginal dan rentan serta pembentukan, perubahan, dan pencabutan peraturan perundang-undangan yang berperspektif HAM 2. Terwujudnya instrument standar pelaksanaan HAM 3. Meningkatnya pemahaman HAM Aparatur Negara dan masyarakat Indonesia

	3. Mewujudkan Komnas HAM sebagai lembaga yang mandiri dan professional dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya	3. Mewujudkan good governance dan pelayanan prima	1. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas lembaga melalui electronic government 2. Terwujudnya reformasi birokrasi dan penataan kelembagaan Komnas HAM

Arah Kebijakan Komnas HAM

1) Penyelesaian secara berkeadilan atas kasus pelanggaran HAM yang berat.
2) Melindungi kelompok marginal dan rentan
3) Penanganan pengaduan HAM
4) Melakukan harmonisasi dan evaluasi peraturan terkait HAM
5) Meningkatkan Pendidikan HAM
6) Membangun budaya hukum
7) Penyempurnaan dan peningkatan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Komnas HAM
8) Memperkuat Peran Komnas HAM dalam kerja sama dalam negeri dan luar negeri

Strategi Umum Komnas HAM

1) Mengawal penanganan peristiwa pelanggaran HAM yang berat yang hasil penyelidikannya telah diselesaikan oleh Komnas HAM, maupun menyelesaikan penyelidikan terhadap berbagai peristiwa pelanggaran HAM yang berat yang terjadi di wilayah Aceh dan Papua dan berbagai wilayah di Indonesia.

2) Memastikan jaminan perlindungan terhadap kelompok marginal dan kelompok rentan.

3) Optimalisasi penguatan kelembagaan untuk mendukung pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang Komnas HAM sebagaimana dimandatkan dalam peraturan perundang-undangan

B. Sasaran Reformasi Birokrasi Komnas HAM

Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil-hasil yang telah diperoleh dari pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM pada periode tahun 2010 – 2014 menjadi dasar bagi pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahapan selanjutnya (2015–2019). Karena itu, pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM 2015–2019 merupakan penguatan dari pelaksanaan reformasi birokrasi tahapan sebelumnya.

Penguatan dilakukan melalui langkah-langkah umum sebagai berikut:

1. Memelihara dan/atau meningkatkan/memperkuat.

2. Melanjutkan upaya-upaya perubahan.

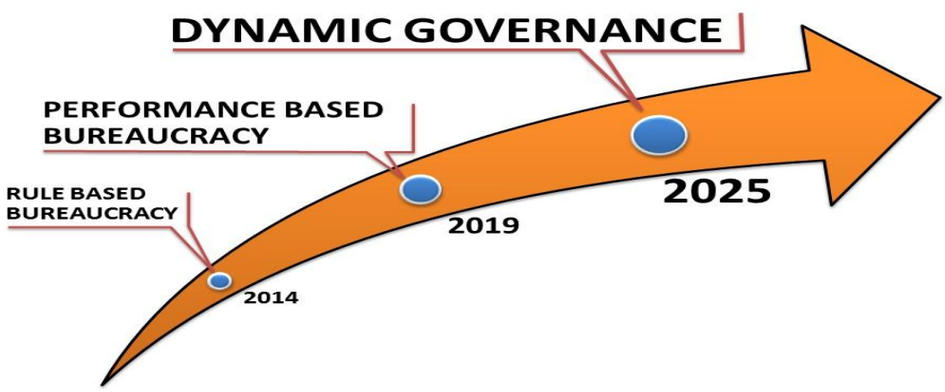
3. Mengidentifikasi masalah lain dan mencari solusi pemecahannya.

4. Memperluas cakupan pelaksanaan reformasi birokrasi

Tujuan akhir dalam lima tahun ke depan diharapkan melalui reformasi birokrasi, Komnas HAM sudah beranjak ke tahapan lembaga yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan sudah beranjak pada tatanan lembaga yang dinamis.

Gambar

Tujuan Jangka Panjang



Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Komnas HAM yang berbasis kinerja ditandai dengan beberapa hal, antara lain:

1. Penyelenggaraan kelembagaan dilaksanakan dengan berorientasi pada prinsip efektif, efisien, dan ekonomis;

2. Kinerja kelembagaan difokuskan pada upaya untuk mewujudkan *outcomes* (hasil).

3. Komnas HAM 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, pada organisasi secara keseluruhan, hingga terhadap kinerja Komnas HAM secara keseluruhan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dirumuskan sasaran reformasi birokrasi:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel

   Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

   a. Penerapan sistem nilai dan integritas birokrasi yang efektif.

   b. Penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.

   c. Peningkatan kualitas pelaksanaan dan integrasi antara sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja.

   d. Peningkatan *fairness*, transparansi, dan profesionalisme dalam pengadaan barang dan jasa.

2. Birokrasi yang efektif dan efisien

   Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

   a. Penguatan agenda Reformasi Birokrasi di Komnas HAM dan peningkatan kualitas implementasinya.

   b. Penataan kelembagaan Komnas HAM yang tepat ukuran, tepat fungsi, dan sinergis.

   c. Penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-government*.

   d. Penerapan manajemen pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan bermartabat.

   e. Penerapan sistem manajemen kinerja Komnas HAM yang efektif.

   f. Peningkatan kualitas kebijakan publik yang dikeluarkan Komnas HAM.

   g. Pengembangan kepemimpinan untuk perubahan dalam birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan Komnas HAM yang

visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif.

h. Peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi.

i. Penerapan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif, dan terpadu.

j. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

a. Penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan:

   1) Implementasi UU Pelayanan Publik

   2) Pemanfaatan ICT

   3) Integritas dan kualitas SDM Pelayanan

   4) Budaya pelayanan

   5) Quick wins

b. Penguatan kapasitas pengelolaan kinerja pelayanan publik:

   1) Penguatan monev kinerja

   2) Efektivitas pengawasan

   3) Sistem pengaduan

   4) Penerapan *reward and punishment*

C. Ukuran Keberhasilan

Sasaran	**Indikator**	**Satuan**	**Baseline**	**Target 2015**
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. Opini WTP Atas Laporan Keuangan	-	WTP	WTP

	2. Tingkat Kapabilitas APIP	Skor 1 - 5	1	3
	3. Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Skor 1 - 5	1	3
	4. Instansi Pemerintah Yang Akuntabel (Skor Atas SAKIP)			A
	5 .Penggunaan e-Procurement terhadap Belanja Pengadaan	%	30	80
Birokrasi yang efektif dan efisien	1. Indeks Reformasi Birokrasi	Skor 1-100	47	75
	2. Indeks Profesionalitas ASN	Skor 1-100	76	86
	3. Indeks *e-Government* Nasional	Skor 0 - 4	2.66	3.4
Birokrasi yang memiliki Pelayanan Publik berkualitas	1. Indeks Integritas Nasional	Skor 0 - 10	7.22	9
	2. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	%	80	95
	3. Persentase Kepatuhan Pelaksanaan UU Pelayanan Publik (Zona Hijau)	%	15	100

D. Area Perubahan

Untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi Komnas HAM sebagaimana disebutkan di atas, ditetapkan area-area perubahan

birokrasi di lingkungan Komnas HAM. Perubahan- perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Area-area perubahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Area Perubahan dan Hasil Yang diharapkan

Area Perubahan	**Hasil yang diharapkan**		
1	Mental Aparatur/Pegawai Komnas HAM	•	Meningkatnya penerapan/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan;

		• Meningkatnya penerapan budaya kerja positif di setiap unit kerja Komnas HAM;
		• Meningkatnya integritas aparatur/pegawai Komnas HAM;
		• Meningkatnya profesionalisme aparatur/pegawai Komnas HAM;
		• Meningkatnya citra positif aparatur/pegawai Komnas HAM sebagai pelayan masyarakat;
		• Meningkatnya kepuasan masyarakat.
2	Pengawasan	• Meningkatnya kapasitas APIP;
		• Meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis;
		• Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN;
		• Meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi di Lingkungan Komnas HAM;
		• Menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparatur/pegawai Komnas HAM;
		• Mempertahankan opini WTP – BPK yang telah diperoleh selama ini.
3	Akuntabilitas	• Meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi;
		• Meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan, dan profesional;
		• Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja pegawai Komnas

		HAM;
		• Meningkatnya akuntabilitas aparatur/pegawai Komnas HAM.
4	Kelembagaan	• Meningkatnya kualitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi Komnas HAM;
		• Meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan kelembagaan Komnas HAM;
		• Memastikan tidak terjadinya tumpang tindih tugas dan fungsi antar unit kerja di lingkungan Komnas HAM;
		• Memastikan kejelasan pembagian kewenangan dan struktur kelembagaan antara Komnas HAM dengan Perwakilan Komnas HAM di daerah;
		• Meningkatnya sinergisme kelembagaan Komnas HAM
		• Meningkatnya sinergisme dan penguatan kelembagaan pada masing-masing unit kerja dan kantor perwakilan Komnas HAM di daerah;
		• Meningkatnya kinerja aparatur/pegawai Komnas HAM.
5	Tatalaksana	• Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-Government*;
		• Meningkatnya kualitas tata hubungan antara masing-masing unit kerja, unit

		kerja dengan kantor perwakilan Komnas HAM dan antar Perwakilan Komnas HAM ;
		• Meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik;
		• Meningkatnya penerapan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik;
		• Meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal;
		• Meningkatnya kualitas pelayanan Komnas HAM,
6	Sumber daya manusia aparatur sipil Negara Komnas HAM	• Meningkatnya kemampuan unit yang mengelola SDM ASN untuk mewujudkan SDM aparatur/Komnas HAM yang kompeten dan kompetitif;
		• Meningkatnya kepatuhan instansi untuk penerapan manajemen SDM aparatur/Komnas HAM yang berbasis merit;
		• Meningkatnya jumlah instansi yang mampu menerapkan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi SDM aparatur/Komnas HAM;
		• Meningkatnya jumlah instansi untuk membentuk *talent pool* (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai dilingkungan Komnas HAM*;*
		• Mewujudkan sistem informasi manajemen SDM/komnas HAM yang terintegrasi;

		• Meningkatnya penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan di lingkungan /komnas HAM;
		• Meningkatnya pengendalian penerapan sistem merit dalam Manajamen SDM aparatur/Komnas HAM;
		• Meningkatnya profesionalisme aparatur Komnas HAM;.
7	Peraturan Perundang-undangan	• Meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan Komnas HAM;
		• Meningkatkan kualitas regulasi yang dikeluarkan Komnas HAM menjadi harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong peningkatan pelayanan terhadap publik.
8	Pelayanan publik	• Meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik di lingkungan Komnas HAM;;
		• Meningkatnya kualitas pelayanan publik Komnas HAM sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat;
		• Meningkatnya profesionalisme aparatur Komnas HAM;.

Target Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Komnas HAM dalam Renstra 2015-2019

Tahun	Target Nilai RB
2015	**60**

2016	**70**
2017	**80**
2018	**90**
2019	**95**

Pelaksanaan RB melibatkan seluruh unit kerja dan dikoordinasikan oleh Biro Umum (Bagian Kepegawaian dan Organisasi)

hasil Strategi dan Aksi Hasil Capacity Assesment 2014

dipandang dari beberapa aspek

No.	**STRATEGI**	**AKSI**	Keterangan
1.	**Legal**	1. Meninjau ulang UU 39/1999, jumlah anggota, metode pemilihan, model seleksi diganti, perjelas kewenangan presiden atas anggota Komnas HAM (eksternal); 2. Tinjau ulang peraturan - peraturan internal); 3. Rencana strategis (internal); 4. Penataan struktur staf (internal); Perlu unit khusus hukum (bagian hukum/ *legal advice*) untuk mereview	

		struktur	
2.	Pengembangan prosuder internal yang lebih produktif	• Mengembangkan kultur yang tidak birokrasi / tidak kaku; • Perlu ada SOP (aturan yang jelas), review SOP, SOP bersifat yg terbuka dan available; • Review kantor perwakilan; • Pembenahan komunikasi internal dan informasi; • Sarana dan prasarana (fasilitas) yang sesuai bagi pegawai dan amggota serta jaminan keamanan.	
3.	HR Management	• Rekruitment, pengangkatan, penempatan, pembinaan; • Lelang jabatan secara terbuka dari dalam dan luar instansi; • *Job description*, struktural dan fungsional, objektif dan fair; • PTT, kepastian jabatan bagi PTT yang telah bekerja lebih dari 2 tahun; • Jam kerja yang fleksibel; • Jumlah pegawai.	
	Pelaksanaan	• Pelayanan pengaduan;	

	mandat	• Strategi pendidikan HAM; • Mekanisme pemberian saran kepada pemerintah dan lembaga-lembaga terkait; • Strategi dan advokasi; • Koleksi data antar unit; • Rekomendasi mitra; • Kerjasama internasional, keterlibatan KH lebih proaktif •	

BAB IV

STRATEGI PELAKSANAAN DAN PROGRAM REFORMASI BIROKRASI

Peran dan fungsi Komnas HAM yang telah diatur di dalam beberapa Undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis, kemudian ditambah dengan peran serta Komnas HAM dalam penanganan atau penanggulangan bencana alam yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial. Peran-peran dan fungsi-fungsi tersebut menyebabkan Komnas HAM harus terus berupaya meningkat kinerjanya menjadi semakin profesional yang efisien dan efektif, terutama berkaitan dengan pelayanan publik. Peningkatan pelayanan dan kinerja Komnas HAM ini membutuhkan suatu upaya reformasi birokrasi.

Oleh karena itu, untuk mendukung kegiatan-kegiatan Reformasi Birokrasi, Komnas HAM telah melakukan hal-hal sebagai berikut:

a. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Komnas HAM;

b. Pembentukan asesor untuk menilai progres kegiatan Reformasi Birokrasi pada tiap-tiap unit kerja Komnas HAM;

c. Pelaksanaan pertemuan rutin tim pelaksana Reformasi Birokrasi Komnas HAM;

d. Pembentukan sekretariat Reformasi Birokrasi;

e. Membuat laporan terhadap kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Perubahan-perubahan yang dilakukan untuk meningkatkan kerja Komnas HAM selama 5 (lima) tahun ke depan, untuk itu dibutuhkan pula *road map* reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh Komnas HAM. Agar pelaksanaannya nanti dapat lebih terarah dan mengena untuk peningkatan pelayanan publik oleh Komnas HAM. Maka disusunkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Komnas HAM 2014 – 2019 yang melanjutkan *road map* yang telah ada (yaitu untuk 2010 – 2014).

A. Manajemen Perubahan

1. Tim Reformasi Birokrasi

Tim Reformasi Birokrasi di Komnas HAM telah dibentuk dengan SK Nomor 035C/SES.SK/III/2015 tanggal 30 Maret 2015. Sebagai pengarah dalam Tim ini adalah Sesjen Komnas HAM. Penanggungjawab, Ketua dan Wakil Ketua Tim adalah Eselon 1 dilingkungan kerja Komnas HAM. Sementara anggota Tim merupakan perwakilan dari unit-unit kerja di Komnas HAM. Tugas dari Tim Reformasi Birokrasi Komnas HAM di antaranya adalah: Membuat/menyusun Rancangan Peraturan Sekretaris Jenderal Komnas HAM tentang Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Komnas HAM; Menyusun rencana kerja dan jadwal waktu pelaksanaan kegiatan; Melaksanakan koordinasi kegiatan dengan narasumber dan Membuat laporan hasil Tim Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komnas HAM.

Tim ini bekerja sesuai dengan rencana kerja Tim Reformasi Biroklrasi yang telah ditetapkan dan telah melakukan monitoring dan evaluasi rencana kerja dan hasil evaluasi tersebut telah ditindaklanjuti.

2. *Roadmap* Reformasi Birokrasi

Roadmap reformasi birokrasi Komnas HAM telah disusun dengan mengkonsolidasikan semua rencana aksi program dan kegiatan reformasi birokrasi. Penyusunan *road map* Komnas HAM mencakup 8 (delapan) area perubahan dan "*quick win*". Penyusunan roadmap ini juga telah melibatkan seluruh unit organisasi, dan telah disosialisasikan kepada seluruh komisioner serta seluruh kesesjenan Komnas HAM melalui forum Sidang paripurna dan yang ditandatangani oleh Ketua Komnas HAM.

3. Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi di Komnas HAM dilaksanakan oleh pihak internal (manajemen) maupun pihak eksternal

yaitu Tim *Quality Assurance (TQA)* dan Kementerian Pendayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) melalui Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN).

4. *Monitoring* dan Evaluasi Reformasi Birokrasi

Komnas HAM melaksanakan monitoring dan evalusi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi. Dalam melakukan monitoring dan evaluasi internal ini antra lain dilakukan dengan melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) oleh Tim Asesor yang dibentuk di lingkungan Komnas HAM. PMPRB ini dilakukan dengan membandingkan laporan kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dengan bukti-bukti berupa dokumen dan hasil reviu atas dokumen tersebut. Adapun dokumen yang digunakan adalah laporan kegiatan RB yang memuat program, kegiatan daan hasil yang diharapkan sebagaimana yang tertuang dalam roadmap RB 2010-2014 yang meliputi 8 area perubahaan. Reviu terhadap dokumen dilakukan untuk melihat kemajuan dan dampak strategis pelaksanaan RB di Komnas HAM.

Sementara untuk penilaian eksternal dilakukan oleh *Tim Quality Assurance* (TQA) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi (KemenPANRB) melalui Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN)

5. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja

Berdasarkan PermenPANRB Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangaan Budaya Kerja, maka perubahan pola pikir dan budaya kerja dilaakukan dengan laangkah-langkah sebagai berikut:

a. Langkah Pertama:

Perencanaan. Pada tahap perencanaan, langkah awal yang harus dilakukan adalah membentuk tim. Dalam konteks reformasi birokrasi, tim ini diperankan oleh Tim Manajemen Perubahan ditambah dengan partisipasi aktif dari pimpinan tertinggi di lingkungan Komnas HAM.

b. *Langkah Kedua*:

Mengidentifikasi nilai-nilai. Referensi nilai-nilai hruslah diturunkan dari visi dan misi organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi.

c. *Langkah Ketiga*:

Mengidentifikasi Area Sensitif. Area tersebut adalah area yang memungkinkan timbulnya konflik. Pada langkah ini Tim harus membahas draft nilai-nilaai yang telah dirumuaskan untuk mengenaali adanya kemungkinan nilai-nilai yang menimbulkan konflik. Nilai-nilai haruslah bersifat netral dan universal dan perlu dipastikan bahwaa nilai-nilai tersebut telah cocok dengan upaya organisasi agar dapat menjalankan misi dan untuk mencapai visi.

d. *Langkah Keempat*:

Menetapkan perilaku utama. Perilaku utama yang ditetapkan ini harus mencerminkan nilai-nilai yang telah disepakati. Nilaai adlah sebuah konsepsi mental yang sifatnyaa universal. Sebagai sebuajh konsep yang universl, nilai-nilai mengndung pemaahaman umum yang biasanya sangat luas. Oleh karena itu, nilai-nilai tersebut perlu mendapatkan konteks tertentu. Konteks yang dimaksud antara lain ketika rumusan nilai-nilai tersebut dihubungkan dengan visi, misi, tugas pokok dan fungsi organisasi atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. *Langkah Kelima*:

Merumuskan bagaimana mengukur perilaku utma. Untuk mengukur atau mengetahui seberapa jauh nilai-nilai itu diterapkan atau seberapa jauh budya kerja itu sudah terbentuk, maka kita melakukan pengukuran terhadap perilaku-perilaku

yang ditampilkan. Nilai-nilai organisasi harus diikat dengan *scorecard* kinerja yang berisi maatriks (apa yang diukur) dan target (perilaku yang ditampilkan dan hasil kerja yang diinginkan).

Setelah nilai-nilai beserta cara pengukurannya selesai didefinisikan, tahap selanjutnya adalah mendeklarasikan nilai-nilai dan membngun komitmen untuk menerapkan budaya kerja serta dilanjutkan dengan mensosialisasikan dan menginternalisasikan.

B. Penataan Peraturan Perundang-undangan

1. Harmonisasi

   Proses harmonisasi dilakukan dengan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron.

2. Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan

   Evaluasi telah dilakukan atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan. Terkait dengan penataan peraturan perundang-undangan perlu penyusunan Pedoman Pembentukan Peraturan Perundang undang dilingkungan Komnas HAM.

C. Penataan dan Penguatan Organisasi

1. Evaluasi

   Untuk penataan dan penguatan Organisasi telah dilakukan beberapa proses evaluasi, yaitu:

   a. Evaluasi yang bertujuan untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi;

b. Evaluasi yang mengukur jenjang organisasi;

c. Evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi;

d. Evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok;

e. Evaluasi yang menganalisa kesesuaian struktur organisasi dengan kinerjayang akan dihasilkan;

f. Evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat;

g. Evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain.

2. Penataan

Penataan dilakukan berdasarkan hasil evaluasi yang telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi. Perubahan organisasi dilakukan dengan perubahan struktur organisasi dan Tata Kerja Sekretaris Jenderal Komnas HAM yang telah disetujui oleh Kemenpan RB.

D. Penataan Tata Laksana

1. Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama

Peta proses bisnis telah dijabarkan dalam Prosedur Operasional Tetap (SOP) yang telah di terapkan. Masing-masing biro di dalam Lembaga Komnas HAM telah mempunyai SOP, sebagian besar telah menjadi SOP tetap dan sebagian lagi merupakan Rancangan SOP yang sedang dalam proses penetapan atau pengesahan Bahkan sejumlah SOP telah didaftarkan di Kementerian Hukum dan HAM sebagai bagian dari peraturan pelaksana Negara.

Prosedur Operasional Tetap (SOP) ini telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi. Komnas HAM melalui biro masing-masing telah melaksanakan evaluasi

dan penyesuaian SOP di masing-masing bagiannya untuk menyesuaikan dengan tuntutan kinerja Komnas HAM yang harus efisen dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari evaluasi dan perbaikan SOP: (i) Prosedur Pelaksanaan Pemantauan dan Penyelidikan bagi Bagian Administrasi Pemantauan dan Penyelidikan; (ii) Prosedur Pelaksanaan Mediasi bagi Bagian Administrasi Medias; (iii) Prosedur Pelaksanaan Pelayanan Pengaduan bagi Bagian Administrasi Pelayanan Pengaduan yang telah dievaluasi pada tahun 2015 ini; (iv) Prosedur Pelaksanaan Penyelidikan Proyustisia untuk Pelanggaran HAM yang Berat bagi Komnas HAM; (v) Prosedur Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Upaya Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis bagi Komnas HAM; (vi) SOP Penyelenggaraan Pendidikan dan Penyuluhan HAM. Bahkan Prosedur Pelaksanaan Pelayanan Pengaduan.

2. *E-Government*

Pengembangan *e-government* telah mulai dilakukan di lingkungan internal dalam rangka mendukung proses birokrasi, misalnya intranet, sistem perencanaan dan penganggaran, sistem database SDM, dan lain-lain. Selain itu juga sudah dilakukan pengembangan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, misalnya *website* untuk penyediaan informasi kepada masyarakat tentang Komnas HAM. Salah satu *quick win* Komnas HAM adalah penggunaan Sistem Pengaduan Terpadu (SPT) yang merupakan pengembangan dari *Complaint Handling System* (CHS). Saat ini SPT telah digunakan secara penuh oleh Subbagian Penerimaan dan Pemilahan Pengaduan, dan sudah mulai digunakan di Biro Administrasi Penegakan HAM yang artinya meliputi Bagian Administrasi Pemantauan dan Penyelidikan, Bagian Administrasi Mediasi, dan Subbagian Arsip (yang baru akan dapat menggunakan SPT apabila kedua bagian pelaksana fungsi tersebut telah menggunakan SPT secara penuh)

Saat ini SPT sedang dikembangkan untuk lebih maksimal lagi dengan pelaksanaan fungsi Pemantauan dan Penyelidikan serta Mediasi. Pengembangan ini juga akan disinergikan ke dalam *website* Komnas HAM, sehingga akan ada keterbukaan informasi kepada public

untuk batas-batas tertentu terhadap penanganan kasus (mengingat ada kewajiban Komnas HAM untuk tidak mempublikasikan hal-hal tertentu demi keamanan pengadu dan Negara), dan yang terpenting pengadu sebagai *stakeholders* Komnas HAM yang utama dapat mengakses dengan mudah proses penanganan kasusnya dimanapun dia berada.

3. Keterbukaan Informasi Publik

Mengenai keterbukaan informasi publik ini telah ada kebijakan pimpinan, yaitu adanya identifikasi informasi yang dapat diketahui oleh publik dan mekanisme penyampaiannya. Selain itu juga dengan menerapkan kebijakan keterbukaan informasi publik serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Keterbukaan publik ini diwujudkan dengan adanya unit yang disebut PPID. Selain itu, publik juga dapat menanyakan data pengaduan secara bebas dan terbuka kepada Bagian Administrasi Pelayanan Pengaduan, sepanjang pertanyaan tersebut tidak melanggar hak keamanan bagi pengadu.

E. Penataan Sistem Manajemen SDM

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Saat ini Komnas HAM masih terikat dalam Moratorium untuk tidak menambah jumlah Pegawainya yang merupakan PNS. Hal ini dikarenakan sebagai bentuk efisiensi dan efektifitas kelembagaan. Dan kemudian untuk nanti ketika akan dibuka lowongan pegawai, maka Komnas HAM sedang melakukan perencanaan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan Komnas HAM. Hal ini dimulai dengan membuat Analisis Jabatan, Angka Beban Kerja, penghitungan kebutuhan pegawai di setiap unit, dan keahlian yang dibutuhkan.

2. Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Obyektif, Akuntabel dan Bebas KKN

Proses penerimaan pegawai dilaksanakan sesuai dengan standar prosedur penerimaan PNS yang telah ditetapkan aturan Negara, dengan:

a. Mengumumkan di media publik termasuk *website* Komnas HAM

b. Memberikan persyaratan yang sesuai dengan pedoman pekerja HAM dan ketentuan hukum

c. Melakukan seleksi administrasi dan tes masuk yang dibuat oleh Tim independen

d. Mengumumkan hasil setiap saat di *website* dan ditempelkan di dinding depan Komnas HAM

e. Tidak melakukan hubungan komunikasi dengan para calon pegawai kecuali kebutuhan memberitahukan hasil tes dan jadwal berikutnya.

f. Publik dapat mengakses data tersebut.

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Komnas HAM telah menetapkan standar kompetensi jabatan, kemudian melakukan program *assessment* pegawai dengan terlebih dahulu melakukan pengidentifikasian kebutuhan pengembangan kompetensi.

Setelah menetapkan dan melaksanakan hal berbagai program dan pengidentifikasian di atas, maka Komnas HAM telah melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi.

4. Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka

Kebijakan promosi terbuka telah ditetapkan di Komnas HAM. Promosi jabatan secara terbuka ini dilakukan secara kompetitif dan obyektif. Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen dan hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka.

Promosi jabatan dilakukan dengan melakukan tes secara independen yaitu bekerja sama dengan BKN atau lembaga lain untuk melakukan tes dalam berbagai aspek terhadap calon pemegang jabatan.Hasil tes akan diumumkan kepada individu yang mengikuti tes.

5. Penetapan Kinerja Individu

Komnas HAM telah menerapkan Penetapan Kinerja Individu. Kemudian terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indicator kinerja indivdu level atasnya. Pengukuran kinerja individu ini dilakukan secara periodik, yaitu sebulan sekali atau per-tri wulan, dan finalnya adalah setahun sekali.

Setelah itu akan dilakukan pengawasan atau pemantauan dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu tersebut. Hasilnya akan dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu yang bersangkutan. Dan capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja.

Penilaian Kinerja tersebut dilaksankaan dengan menerapkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai, dan kemudian akan dinilai oleh atasan masing-masing berdasarkan kinerja tersebut yang dituangkan di Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian penilaian tersebut berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara murni dan merupakan penilaian yang obyektif, tidak ada penilaian subyektif.

6. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Komnas HAM telah menetapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan, yaituKode Etik Pegawai sebagai pegawai Komnas HAM dan juga Kode Etik sesuai bidang kerja masing-masing yang merupakan bagian dari SOP masing-masing bagian.

Aturan-aturan ini telah diimplementasikan, dengan adanya Perses tentang kode etik dan disiplin (Aturan-aturan tersebut terimplementasi dalam ketentuan SOP dari masing-masing unit kerja dan secara khusus telah dikeluarkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Komnas HAM tentang aturan masuk dan pulang kantor, penggunaan pakaian seragam dan pengenaan tanda pengenal bagi semua pegawai Komnas HAM, ijin-ijin dan sanksi atas pelanggarannya) . Kemudian terdapat pengawasan/pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan aturan-aturan tersebut. Para pegawai diawasi oleh PIEP dalam pelaksanaan kode etik dan aturan disiplin kerja di Komnas HAM. Adanya penegakan aturan ini maka ada konsekwensi pemberian sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*).

7. Pelaksanaan Evaluasi Jabatan

Informasi faktor jabatan di Komnas HAM telah disusun dan keluar dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor….. Demikian juga dengan penetapan peta jabatan dan kelas jabatan.

8. Sistem Informasi Kepegawaian

Komnas HAM telah membangun Sistem Informasi Kepegawaian. Sejak 2012, Sistem Informasi Kepegawaian Komnas HAM telah berbasis Web untuk menunjang proses administrasi kepegawaian di Komnas HAM. Sistem ini dilaksanakan antara Komnas HAM dengan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) menyangkut informasi, kedudukan atau posisi jabatan, dan lain sebagainya. Sistem Informasi Kepegawaian ini terus dimutakhirkan, dan terakhir dengan adanya PU-PNS yang telah dilaksanakan di Komnas HAM.

Sistem ini bertujuan untuk menciptakan menejemen Sumber Daya Manusia di Komnas HAM menjadi terintegrasi dan terpadu dengan memberikan potret kondisi terkini atas kepegawaian Komnas HAM kepada BKN maupun publik. Selain itu juga digunakan untuk menunjang dan mempercepat proses promosi pegawai, baik untuk jabatan, pangkat, dan gaji.Dan juga sebagai pendukung pengambilan kebijakan menejemen Sumber Daya Manusia di Komnas HAM.

F. Penguatan Akuntabilitas

Dalam program penguatan akuntabilitas Komnas HAM, maka beberapa hal yang harus diperhatikan dan dievaluasi adalah (i) keterlibatan pimpinan; (ii) pengelolaan akuntabilitas kinerja. Hal ini akan digambarkan sebagaimana di bawah ini.

1. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dapat dikatakan Pimpinan Komnas HAM terlibat langsung untuk memberikan saran, turut menyusun, dan menghasilkannya Renstra 2015 – 2019. Renstra ini merupakan hasil dari evaluasi Renstra sebelumnya dengan memberikan kelengkapan tambahan.

Sementara dalam Penetapan Kinerja di Komnas HAM, Pimpinan Komnas HAM sudah terlibat walau dalam porsi yang tidak sama di tiap tingkatan menejemen karena sesuai dengan tingkatan eselon dan tanggung jawabnya. Dalam Penetapan Kinerja ini, yang terbanyak berperan adalah eselon IV. Kepala-kepala Subbagian ini yang terlibat secara langsung pada saat penyusunan dokumen-dokumen yang dibutuhkan maupun melakukan pemantauan atau pengawasan terhadap pencapaian kinerja secara berkala.

Komnas HAM juga telah melakukan sejumlah upaya peningkatan kapasitas para pegawai yang menangani akuntabilitas kinerja. Selain itu Komnas HAM juga sudah memiliki dokumen Pedoman Akuntabilitas Kinerja yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang sekarang menjadi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), pelaksanaan pemenuhan undangan Rapat

Dengar Pendapat (RDP) dari Komisi III DPR RI minimal 2 – 3 bulan sekali, Laporan Keuangan Komnas HAM, Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Sasara Kerja Pegawai.

Mulai 2014, Komnas HAM telah menerapkan Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) berbasis elektronik namun belum terintegrasi dan baru dapat diakses oleh Subbagian Kepegawaian Komnas HAM. Pemutakhiran data kinerja tetap dilakukan secara tahunan.

2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Bagian dari pengelolaan akuntabilitas kinerja maka telah terdapat upaya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia atau pegawai Komnas HAM yang menangani akuntabilitas kinerja. Kemudian Komnas HAM juga telah menyusun pedoman akuntabilitas kinerja telah disusun. Komnas HAM juga telah menyusun pedoman akuntabilitas kinerja, merancang Sistem Pengukuran Kinerja, dan pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala

G. Penguatan Pengawasan

1. Gratifikasi

Dengan diterapkannya UU PNS dan Tatib KH serta diperkuat dengan Kode Etik, maka jelas gratifikasi tidak dibenarkan dilakukan bagi pegawai dan pejabat Komnas HAM.

Komnas HAM telah membuat kebijakan penanganan gratifikasi dan telah dilakukan kampanye kepada publik. Selain itu penanganan gratifikasi telah diimplementasikan dengan pelaksanaan pengawasannya diserahkan kepada PIEP untuk pegawai Komnas HAM dan Dewan Etik bagi Komisioner Komnas HAM. Kemudian hasil perubahan struktur tahun 2015 telah terbentuk unit kerja khusus Pengawasan Internal dan akan dilengkapi dengan jabatan fungsional Auditor, sehingga dapat terselenggara sistem pengawasan yang lebih efektive dilingkungan KOMNAS HAM.

2. Penerapan SPIP

Komnas HAM saat ini telah mempunyai unit kerja Pengawasan Internal yang dapat menyelenggaran pengawasan fungsional. Komnas HAM juga telah membangun sistem pengendalian, dan penilaian risiko atas organisasi. Kemudian Komnas HAM melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait, termasuk kepada pegawai Komnas HAM sendiri.

Komnas HAM melalui unit Pengawasan Internal dapat melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap pengendalian internal.

3. Pengaduan Masyarakat

Pengaduan masyarakat dalam bagian ini adalah tindakan masukan atau laporan masyarakat (*stake holders* Komnas HAM) kepada Komnas HAM tentang pelayanan Komnas HAM itu sendiri.

Komnas HAM telah menyusun kebijakan pengaduan masyarakat yang kemudian ditangani oleh PIEP. Selanjutnya proses penanganan teerhadap pengaduan dari masyarakat telah dilaksanakan dan dapat dinyatakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti sesuai dengan yang sudah direkomendasikan. Kemudian dilakukan evaluasi terhadap penanganan pengaduan masyarakat yang telah pula ditindak lanjuti sesuai dengan rekomendasi dan kewenangan Komnas HAM

4. Whistle Blowing System

Komnas HAM sedang membangun sistem *whistle blowing system*. Dan rancangan sistem ini telah disosialisasikan dan

diimplementasikan. Selain itu juga telah dirancang tahap evaluasi atas *whistle blowing system* tersebut.

5. Penanganan Benturan Kepentingan

Komnas HAM telah membangun sebuah mekanisme dalam menangani benturan kepentingan. Di mana mekanisme penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan kepada para pihak.

Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan, bahkan sampai ke tingkat anggota Komnas HAM. Mekanisme ini juga telah dilakukan evaluasi dan hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ini telah ditindak lanjuti.

6. Pembangunan Zona Integritas

Komnas HAM telah menetapkan dan mencanangkan zona integritas dan menetapkan unit yang akan dikembangkan menjadi zona integritas yaitu Bagian Administrasi Penerimaan Pengaduan, Zona PIEP, Bagian Administrasi Keuangan, Bagian Administrasi Pemantauan dan Penyelidikan, serta Bagian Administrasi Mediasi.

Komnas HAM melakukan pembangunan zona integritas untuk menjamin kinerja yang professional dari lembaga ini sebagai pelayanan publik. Kemudian telah dilakukan evaluasi atas zona integritas yang telah dilakukan. Selanjutnya Komnas HAM mempunyai unit kerja yang ditetapkan sebagai lembaga yang menuju WBK/WBBM.

7. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

Rekomendasi APIP didukung dengan komitmen pimpinan yang mengingkan Komnas HAM dapat lebih professional. APIP mengeluarkan rekomendasi yang kemudian didukug dengan komitmen pimpanan Komnas HAM.

Saat ini Komnas HAM sudah mempunyai Unit PIEP namun masih sebagai Subbagian dan belum menjadi unit sendiri. Tetapi PIEP sebagai pengejawantahan dari APIP diisi oleh aparat yang mempunyai kemampuan yang tepat dan memadai secara kualitas dan kuantitas, dengan dukungan anggaran yang walau masih belum sesuai kebutuhan. Pelaksanaan pengawasan oleh APIP berfokus pada klien dan audit yang berbasis risiko.

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Standar Pelayanan

Komnas HAM telah mempunya kebijakan standar pelayanan di masing-masing Bagian yang bertugas melakukan pelayanan publik. Dan standar pelayanan yang disusun dalam bentuk Prosedur Pelaksanaan tersebut telah didaftarkan di Berita Negara dan Lembaran Negara, dan diumumkan.

Kemudian bagian-bagian tersebut telah memiliki SOP dalam pelaksanaan standar pelayanan yang merupakan tugas dan kewenangannya. Hal ini dapat dilihat pada Bagian Administrasi Pelayanan Pengaduan, Bagian Administrasi Pemantauan dan Penyelidikan, serta Bagian Administrasi Mediasi yag bertugas memberikan pelayanan publik dalam penanganan kasus telah mempunyai Prosedur Pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Setelah itu dilaksanakan tinjauan (review) dan perbaikan atas standar pelayanan tersebut yang ditindak lanjuti dengan perbaikan SOP atau Pedoman Prosedur pelaksanaan tugas kewenangan masing-masing Bagian yang merupakan unit pelayanan publik.

Diberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih efisien dan efektif.

2. Budaya Pelayanan Prima

Komnas HAM telah melakukan sosialisasi dan pelatihan-pelatihan dalam upaya lembaga ini sebagai upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima, contohnya dengan adanya kode etik, estetika, *capacity building*, pakta integritas, pelayanan prima.

Kemudian informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui beberapa medias, seperti melalui surat pos, surat elektronik (*email*), faksimili, *website* Komnas HAM (www.komnasham.go.id), telepon, media sosial (grup *facebook* dan twiter) dan datang langsung (tatap muka) yaitu dengan datang langsung ke kantor Komnas HAM dan Perwakilan di 6 (enam) wilayah yaitu Aceh, Sumatera Barat, Kalimantan Barat, Sulawesi Tengah, Ambon, dan Papua, serta pembukaan pos-pos pengaduan di wilayah-wilayah yang diidentifikasi sebagai wilayah yang mempunyai akses tidak mudah untuk mencapai Komnas HAM.

Komnas HAM juga telah mempunyai sistem sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*) bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan apabila pelayanan tidak memenuhi standar. Penghargaan misalnya di Bagian Administrasi Pelayanan Pengaduan memilih petugas analis terbaik tiap bulannya, sementara sanksi diterapkan dengan melarang petugas di bagian tersebut ikut dalam kegiatan lapangan apabila kinerjanya terbilang buruk. Selain itu terdapat penilaian akhir tiap tahun dalam bentuk SKP per-pegawai.

Lembaga ini juga telah terdapat sarana layanan terpadu / terintegrasi yang disebut sebagai Sistem Pengaduan Terpadu (SPT) bagi Biro Administasi Penegakan HAM, Pelayanan Informasi melalui Website Komnas HAM berikut pelayanan perpustakaan dan pengaduan *online*.

Selain itu, Komnas HAM sudah mengembangkan inovasi pelayanan dengan pengembangan SPT.

3. Pengelolaan Pengaduan

Komnas HAM memiliki media pengaduan atas pelayanan Komnas HAM yaitu PIEP yang akan menangani pengaduan dari masyarakat.

Subbagian PIEP mempunyai SOP Pengaduan Pelayanan untuk menjadi pedoman dalam menangani dan menangani pengaduan dari masyarakat yang melaporkan pelayanan dari Komnas HAM.

Pengaduan dikelola awalnya dengan cara manual, yang sekarang telah ditransmigrasikan menjadi pengelolaan berbasis tehnologi dengan adanya Sistem Pengaduan Terpadu (SPT) dan pengaduan *online*.

Subbagian PIEP ini juga mempunyai tugas dan kewenangan mengelola pengaduan pelayanan Komnas HAM yang datang dari *stakeholders* Komnas HAM tersebut. Dan pengaduan tentang pelayanan ini dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan agar ada perbaikan kualitas pelayanan. Selanjutnya dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan / masukan.

4. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Bagian Administrasi Pelayanan Pengaduan telah melakukan survey terhadap para pengadu dan *stakeholders* lainnya untuk mengetahui tingkat kepuasan yang bersangkutan terhadap pelayanan pengaduan Komnas HAM dalam menangani pengaduan. Selain itu Ombusdman RI sebagai lembaga penilai lembaga Negara atau instansi Pemerintah lainnya telah beberapak kali melakukan survey terhadap Komnas HAM mengenai pelayanan publik ini.

Hasil survey tersebut dapat diakses di Rapat Koordinasi Komnas HAM dan meminta data kepada Bagian Administrasi Pelayanan Pengaduan. Saat ini telah dan sedang dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat tersebut.

5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Komnas HAM telah memiliki teknologi informasi dalam pemberian pelayanan, terutama pelayanan pengaduan. Di mana Pelayanan pengaduan telah dilakukan dengan menggunakan SPT yang berbasai *web browser*. Dan sedang dalam pengembangan untuk mempermudah pengadu dan *stakeholders* lain dalam mengakses data kasus sesuai dengan peruntukannya dengan tetap menjaga kerahasiaan pengadu. Dan juga sedang merancang atau merencanakan pengembangan teknologi ini untuk memperkuat aksestabilitas masyarakat terhadap informasi pemberikan pelayanan publik Komnas HAM.

Selain itu Komnas HAM melalui unit-unit yang menggunakan teknologi ini selalu melakukan perbaikan secara terus menerus.

BAB V

PROGRAM QUICK WINS

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.

A. Sistem Pelayanan Terpadu

Semakin tingginya jumlah pengaduan masyarakat kepada Komnas HAM dari waktu ke waktu membutuhkan sistem layanan pengaduan yang terpadu dan efektif. Terakhir tahun 2014 jumlah pengaduan yang masuk berjumlah 1000-an.

Komnas HAM sejak 2013 sudah menerapkan Program Sistem Pengaduan Terpadu (SPT) dengan kegunaan tidak hanya mendata pengaduan dan/atau berkas pengaduan yang masuk namun juga dilengkapi analisa dari para petugas. Program SPT diterapkan secara online sehingga mudah diakses dimanapun bagi petugas penanganan kasus.Selain itu, sistem SPT dapat memudahkan pencarian berkas dimanapun petugas penangan kasus berada, mempersingkat waktu proses pengerjaan kasus sampai keluar rekomendasi atau tindak lanjut, paperless, dan mengefisiensi dan efektifitas kerja penanganan pengaduan. Secara sederhana, pengadu hanya menggandalkan *web browser* dan *data based* yang telah online untuk memproses berkas pengaduan melalui program SPT, selanjutnya beberapa proses yang yang mudah dapat dilalui sampai berkas ditindaklanjuti dan divalidasi oleh Komnas HAM dengan baik. Ke depan pengembangan program SPT perlu semakin ditingkatkan diantaranya dengan memberikan kemudahan bagi pengadu untuk dapat mengakses dan membuka berkas pengaduan yang sudah ditangani dan ditindaklanjuti. Dengan sistem yang lebih transparan, diharapkan penegakan HAM di Indonesia dapat berjalan dengan baik.

B. Program Sekolah Ramah HAM : Pilot Project Penerapan Nilai-Nilai HAM

dalam Dunia Pendidikan

Program Sekolah Ramah HAM Komnas HAM pada jenjang pendidikan SMA/SMK/MA merupakan sebuah terobosan untuk merespon munculnya berbagai kasus HAM yang kerap terjadi di institusi pendidikan, seperti sekolah. *Pilot project* sekolah ramah HAM yang sudah dilakukan tahun 2015 diharapkan bisa menghasilkan sebuah indikator mengenai kriteria sekolah ramah HAM yang jika diterapkan dapat menstimulus penerapan nilai-nilai HAM yang berimplikasi pada berkurangnya kasus diskriminasi dan pelanggaran HAM yang terjadi tidak hanya di lingkungan sekolah melainkan di lingkungan luar sekolah dimana para siswa dikemudian hari berinteraksi dan bergaul dengan masyarakat luas. Lebih lanjut, indikator Sekolah Ramah HAM seharusnya memuat 'cikal bakal' pembentukan *mind-set* dan mental individu yang baru terkait hak asasi manusia.

C. Penyusunan indikator Kota Ramah HAM

Dalam arti praktis, kota ramah HAM memiliki arti bahwa semua penduduk, tanpa memandang ras, jenis kelamin, warna kulit, kebangsaan, latar belakang etnis dan status sosial, khususnya kaum minoritas dan kelompok rentan lainnya yang secara sosial rentan dan terpinggirkan, dapat berpartisipasi secara penuh dalam pengambilan keputusan dan proses implementasi kebijakan yang mempergaruhi kehidupan mereka sesuai dengan prinsip – prinsip HAM, seperti non diskiriminasi, supremasi hukum, partisipasi, pemberdayaan, transparansi dan akuntabilitas. Dalam konteks Indonesia dimana otonomi daerah memberikan kewenangan pemerintah daerah yang cukup besar untuk mengelola wilayahnya sendiri, kota ramah HAM juga dipahami sebagai tata laksana HAM dalam konteks lokal dimana pemerintah daerah, DPRD, masyarakat sipil, organisasi sektor swasta dan pemangku kepentingan lainnya bekerja sama untuk meningkatkan kualitas hidup bagi semua penduduk dalam semangat kemitaraan bersadarkan standar dan norma – norma HAM. Ke depan, sebagai salah satu program andalan Komnas HAM, program kota ramah HAM seharunya diawali dengan melakukan *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan beberapa kota di beberapa provinsi Indonesia. Dampak dari

MOU adalah adanya komitmen bersama antara kota-kota Provinsi/Kabupaten dan Komnas HAM untuk ke depan dapat menyusun regulasi berbasis HAM, seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

D. *Pilot Project* Implementasi Indikator HAM Bidang Kesehatan, Pendidikan, Pangan, dan Perumahan

Empat indikator HAM yang telah disusun Komnas HAM, mencakup hak atas kesehatan, pendidikan, pangan, dan perumahan sangat berguna untuk mengukur sejauh mana kewajiban dan tanggungjawab pemerintah dalam pemeenuhan empat hak dimaksud. Indikator HAM merupakan alat ukur yang berbeda dengan alat ukur lain yang sudah berkembang, seperti *Human Development Index (HDI)*. Indikator HAM bukanlah *brancmark* (menggunakan standard angka-angka semata), melainkan alat ukur yang fokus pada tiga aspek utama, yakni: struktur (legislasi), Proses (Program/kebijakan pemerintah), dan Hasil (penikmatan hak bagi pemangku hak).

Di beberapa negara, seperti di Afrika Selatan, penyusunan indikator HAM sudah ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya index HAM yang kemudian dijadikan pegangan bagi setiap negara untuk menyusun program dan kebijakan ke depan. Hasil yang diperoleh cukup signifikan, setiap instansi terkait kemudian menyusun program dan kebijakan dalam pelaksanaan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan HAM.

E. Penataan Komnas HAM yang Ramah dan Manusiawi

Penataan Komnas HAM yang ramah dan manusiawi akan dapat memberikan dampak positif kepada proses pemberian layanan dan kenyamanan kerja karyawan Komnas HAM. Proses pemberian layanan kepada masyarakat termasuk pengaduan dapat diberikan dengan baik, melalui penerapan pelayanan yang ramah, cepat dan efektif dan didukung dengan suasana dan kondisi gedung dan ruangan yang nyaman serta ramah lingkungan. Suasana

dan sarana yang ramah dan manusiawi tersebut termasuk ramah terhadap para penyandang disabilitas. Kenyamanan kerja karyawan dilingkungan Komnas HAM akan tercipta apabila didukung oleh sarana dan pra sarana yang ramah dan manusiawi

Untuk memudahkan membaca, berikut Tabel *Quick Wins* berikut capaian berupa produk dan dampaknya:

No	**Quick Wins**	**Capaian**	
		Produk	**Dampak**
1.	Sistem Pelayanan Terpadu	Website dan *online* *data based*	▪ Kemudahan pengaduan mengakses dan membuka berkas pengaduan yang ditangani dan ditindaklanjuti ▪ Tranparansi
2.	Program Sekolah Ramah HAM : Pilot Project Penerapan Nilai-Nilai HAM dalam Dunia Pendidikan	• Buku Pendamping Guru untuk Pembelajaran PPKn di tingkat SMA/ SMK • Panduan Pelaksanaan Sekolah Ramah HAM • Percontohan Sekolah Ramah HAM	• Bentuk implementasi dari Program Revolusi Mental Pemerintahan Jokowi-JK melalui revolusi karakter bangsa dengan program aksi di bidang pendidikan • Sekolah Ramah HAM memberikan model sistem pendidikan yang mengintegrasikan

			pendidikan HAM dalam sistem pendidikan formal. • Menjadi kerangka pikir dalam proses penyusunan program strategis pendidikan dan penyuluhan HAM sebagai implementasi Deklarasi PBB tahun 2011 tentang Pendidikan dan Pelatihan HAM.
3.	Program Kota Ramah HAM	Pedoman penyelenggaraan dan diseminasi program Kota Ramah HAM	Terbangunnya komitmen bersama dalam rangka mendirikan kota ramah HAM
4.	*Pilot project* advokasi implementasi indikator HAM di 4 (empat) sektor, yaitu kesehatan, pendidikan, pangan, dan perumahan	Advokasi penerapan indikator HAM di 4 (empat) sektor, yaitu kesehatan, pendidikan, pangan, dan perumahan	▪ Individu dapat menikmati (*enjoyment*) hak asasinya ▪ Pemerintah menyusun program dan kebijakan

5.	Komnas HAM yang Hijau, Ramah dan Manusiawi	Gedung bangunan yang mudah diakses dan hijau, serta layanan Komnas HAM yang manusiawi bagi pengadu	Proses pemberian layanan kepada masyarakat termasuk pengaduan dapat diberikan dengan baik melalui penerapan pelayanan yang ramah, cepat dan efektif dan didukung dengan suasana dan kondisi gedung dan ruangan yang nyaman.

BAB VI

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI

A. Program, Kegiatan, dan Hasil yang Diharapkan

Pelaksanaan program dan kegiatan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019 di KOMNAS HAM disesuaikan dengan karakteristik KOMNAS HAM dan kemajuan yang telah diperoleh selama masa pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode sebelumnya.

Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan reformasi birokrasi pada KOMNAS HAM Tahun 2015–2019 mengikuti langkah-langkah umum, sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi hal-hal yang sudah dicapai dan berjalan dengan baik. Langkah-langkah yang dilakukan terhadap hal-hal yang sudah berjalan dengan baik adalah melalui pemeliharaan bahkan secara terus menerus diperbaiki/ditingkatkan;

2. Mengidentifikasi permasalahan yang masih ditemukan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah mencari solusi melalui program dan kegiatan yang diuraikan dalam tabel program, kegiatan dan anggaran Reformasi Birokrasi KOMNAS HAM Tahun 2015-2019;

3. Mengidentifikasi kondisi yang diharapkan bagi KOMNAS HAM dimasa mendatang. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menyusun tahapan perencanaan dan implementasinya secara terstruktur untuk mencapai kondisi tersebut, melalui program dan kegiatan yang diuraikan dalam tabel Program, kegiatan, dan Anggaran RB KOMNAS HAM Tahun 2015-2019.

Adapun program dan kegiatan pelaksanaan reformasi birokrasi di KOMNAS HAM Tahun 2015 - 2019 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen Perubahan

Tujuan dari program ini adalah untuk mengelola perubahan mekanisme kerja, pola pikir dan budaya kerja birokrasi secara sistematis dan konsisten sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi KOMNAS HAM dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya komitmen KOMNAS HAM dalam melakukan reformasi birokrasi;

b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja (mental) birokrasi di KOMNAS HAM;

c. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Kegiatan yang dapat diidentifikasi adalah:

a. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi;

b. Pembangunan komitmen bersama seluruh jajaran aparatur KOMNAS HAM untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara konsisten dan melakukan perubahan mental;

c. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas;

d. Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir;

e. Pengembangan berbagai instrumen penegakan integritas, seperti penerapan kode etik dan perilaku, pengelolaan laporan kekayaan pegawai, dan penegakan disiplin;

f. Internalisasi secara terus menerus untuk mendorong terciptanya budaya kerja integritas;

g. *Public campaign* perubahan mental birokrasi untuk memberikan dorongan eksternal bagi penciptaan budaya kerja integritas;

h. Pemberian penghargaan untuk mendorong motivasi perubahan;

dan

i. Pengawasan secara terus menerus oleh masing-masing atasan agar penerapan budaya kerja integritas dapat terus terjaga.

2. Penguatan Pengawasan

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dalam rangka mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di KOMNAS HAM.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya independensi APIP di KOMNAS HAM;
b. Meningkatnya sinergi pelaksanaan pengawasan internal, eksternal dan masyarakat di KOMNAS HAM;
c. Meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di KOMNAS HAM;
d. Mempertahankan/melakukan upaya memperoleh opini WTP di KOMNAS HAM; dan
e. Meningkatnya pengendalian internal di KOMNAS HAM.

Kegiatan yang dapat diidentifikasi adalah :

a. Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di KOMNAS HAM;
b. Pelaksanaan pengendalian gratifikasi di KOMNAS HAM;
c. Pelaksanaan *whistleblowing system* di KOMNAS HAM;
d. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan di KOMNAS HAM;
e. Pembangunan SPIP di lingkungan unit kerja di KOMNAS HAM; dan
f. Penanganan pengaduan masyarakat di KOMNAS HAM.

3. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kualitas perencanaan, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sumber daya yang digunakan, serta meningkatkan kinerja organisasi KOMNAS HAM.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan di KOMNAS HAM;
b. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi sistem pelaporan di KOMNAS HAM;
c. Meningkatnya efektivitas perencanaan dan penganggaran di KOMNAS HAM; dan
d. Meningkatnya transparansi informasi laporan keuangan dan kinerja di KOMNAS HAM.

Kegiatan yang diidentifikasi adalah:

a. Pembangunan/pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja;
b. Pemantauan capaian kinerja secara berkala; dan
c. Evaluasi internal akuntabilitas kinerja;

4. Penguatan Kelembagaan

Tujuan dari program ini adalah untuk mendorong restrukturisasi kelembagaan KOMNAS HAM agar tepat fungsi, tepat ukuran dan bersinergi antar instansi sehingga mampu mendorong upaya perwujudan tata pemerintahan yang baik.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya ketepatan ukuran dan fungsi kelembagaan di KOMNAS HAM;

b. Meningkatkan sinergi pelaksanaan fungsi dan kewenangan baik di dalam masing-masing unit kerja di lingkungan KOMNAS HAM maupun antara Perwakilan KOMNAS HAM;

c. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di KOMNAS HAM;

d. Meningkatkan kinerja organisasi KOMNAS HAM; dan

e. Meningkatkan kualitas pelayanan di KOMNAS HAM.

Kegiatan yang diidentifikasi adalah:

a. Restrukturisasi kelembagaan KOMNAS HAM;

b. Implementasi struktur kelembagaan ASN di KOMNAS HAM;

c. Penguatan kelembagaan unit pelayanan ASN di KOMNAS HAM;

d. Monitoring dan evaluasi kelembagaan ASN di KOMNAS HAM; dan

e. Perbaikan berkelanjutan kelembagaan ASN di KOMNAS HAM.

5. Penguatan Tata Laksana

Tujuan dari program ini adalah untuk menyederhanakan proses manajemen pemerintahan melalui berbagai pendekatan termasuk penggunaan teknologi informasi dalam rangka efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di KOMNAS HAM.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya kecepatan berbagai proses dalam penyelenggaraan pemerintahan di KOMNAS HAM;

b. Meningkatnya efektivitas tata hubungan baik di dalam masing-

masing unit kerja di lingkungan KOMNAS HAM;

c. Meningkatkan sinergi pelaksanaan fungsi dan kewenangan baik di dalam masing-masing unit kerja dilingkungan KOMNAS HAM maupun antar Perwakilan KOMNAS HAM;

d. Meningkatnya efisiensi penggunaan anggaran di KOMNAS HAM; dan

e. Meningkatnya keterbukaan informasi publik.

Kegiatan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

a. Perluasan penerapan *e-government* yang terintegrasi dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi KOMNAS HAM;

b. Penyederhanaan proses bisnis di KOMNAS HAM;

c. Penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di KOMNAS HAM;

d. Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik di KOMNAS HAM;

e. Penerapan sistem kearsipan yang handal di KOMNAS HAM;

f. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program penguatan tata laksana di KOMNAS HAM; dan

g. Perbaikan program penguatan tata laksana yang berkelanjutan.

6. Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara

Tujuan dari program ini adalah untuk membangun dan memperkuat Sistem Manajemen SDM Aparatur Sipil Negara di KOMNAS HAM dalam rangka menciptakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan sesuai dengan tujuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Tertatanya sistem pengelolaan SDM ASN di KOMNAS HAM;

b. Meningkatnya integritas SDM ASN di KOMNAS HAM;

c. Meningkatnya netralitas SDM ASN di KOMNAS HAM;

d. Meningkatnya kesejahteraan SDM ASN di KOMNAS HAM;

e. Meningkatnya kompetensi SDM ASN di KOMNAS HAM;

f. Meningkatnya transparansi dalam rekrutmen pegawai ASN di KOMNAS HAM;

g. Meningkatnya ketepatan perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan dengan kompetensi dan kualifikasi calon pegawai/pejabat ASN di KOMNAS HAM; dan

h. Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN di KOMNAS HAM.

Kegiatan yang diidentifikasi adalah:

a. Perencanaan Kebutuhan

    1) Penyempurnaan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN sebagai bagian dari peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan suksesi;

    2) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai ASN di KOMNAS HAM;

    3) Monitoring dan evaluasi penyusunan rencana kebutuhan pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

    4) Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN di KOMNAS HAM.

b. Pengendalian Jumlah Pegawai ASN

    1) Penyempurnaan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN di KOMNAS HAM;

    2) Penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN di KOMNAS HAM.

c. Pendistribusian Pegawai ASN

1) Perumusan kebijakan pendistribusian pegawai ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan pendistribusian pegawai ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi penerapan kebijakan pendistribusian pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan kebijakan pendistribusian pegawai ASN di KOMNAS HAM.

d. Sistem Rekrutmen

1) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di KOMNAS HAM;

2) Implementasi kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi Implementasi kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di KOMNAS HAM.

e. Sistem Promosi Secara Terbuka

1) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan sistem promosi secara terbuka di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi penerapan sistem promosi secara terbuka di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem promosi secara terbuka di KOMNAS HAM.

f. Assessment Center

1) Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan *assessment center*;

2) Penerapan kebijakan pemanfaatan *assessment center;*

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaatan *assessment center;* dan

4) Perbaikan berkelanjutan pemanfaatan *assessment center.*

g. Penilaian Kinerja Pegawai

1) Perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja pegawai di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan penilaian kinerja pegawai di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan penilaian kinerja pegawai di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan penilaian kinerja pegawai di KOMNAS HAM.

h. *Reward And Punishment* Berbasis Kinerja

1) Perumusan dan penetapan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan *reward and punishment* berbasis kinerja di KOMNAS HAM.

i. Sistem Informasi ASN

1) Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan sistem informasi ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem informasi ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem informasi ASN di KOMNAS HAM.

j. Sistem Pengkaderan Pegawai ASN

1) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem pengkaderan pegawai ASN di KOMNAS HAM.

k. Pemanfaatan/Pengembangan *Data Base* Profil Kompetensi

1) Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/pengembangan *data base* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan pemanfaatan/pengembangan *data base* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaatan/pengembangan *data base* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan pemanfaatan/pengembangan *data base* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di KOMNAS HAM.

l. Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai ASN

1) Perumusan dan penetapan kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN di KOMNAS HAM.

m. Pengendalian Kualitas Diklat

1) Perumusan dan penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan pengendalian kualitas diklat di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan pengendalian kualitas diklat di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan pengendalian kualitas diklat di KOMNAS HAM.

n. Sistem Penggajian Pegawai ASN

1) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem penggajian pegawai ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan sistem penggajian pegawai ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem penggajian pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem penggajian pegawai ASN di KOMNAS HAM.

o. Sistem Pensiun Pegawai ASN

1) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem pensiun pegawai ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan sistem pensiun pegawai ASN di KOMNAS HAM;

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem pensiun pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan berkelanjutan sistem pensiun pegawai ASN di masing-KOMNAS HAM.

p. Sistem Jaminan Sosial Pegawai ASN

1) Perumusan dan penetapan kebijakan sistem jaminan sosial pegawai ASN di KOMNAS HAM;

2) Penerapan kebijakan sistem jaminan sosial pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

3) Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem jaminan sosial pegawai ASN di KOMNAS HAM; dan

4) Perbaikan sistem jaminan sosial pegawai ASN di KOMNAS HAM yang berkelanjutan.

7. Penguatan Peraturan Perundang-undangan

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kualitas kebijakan publik yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih, dan mendorong iklim kondusif bagi publik maupun bagi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya sinergi antar instansi negara dalam proses harmonisasi peraturan perundang-undangan;

b. Meningkatnya peran serta publik dalam perumusan kebijakan;

c. Meningkatnya dukungan publik terhadap penerapan kebijakan pemerintah;

d. Meningkatnya harmonisasi peraturan perundang-undangan; dan

e. Meningkatnya kualitas peraturan perundang-undangan.

Kegiatan yang diidentifikasi adalah:

a. Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan;

b. Menyempurnakan/merubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau tidak selaras dengan peraturan perundang-undangan lain;

c. Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-

undangan yang dipandang menghambat pelayanan; dan

d. Merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan baru yang dipandang diperlukan;

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di KOMNAS HAM. Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini antara lain:

a. Meningkatnya kemudahan, kepastian, dan kecepatan proses pelayanan yang diberikan oleh KOMNAS HAM;

b. Meningkatnya aksesibilitas pelayanan di KOMNAS HAM;

c. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan di KOMNAS HAM;

d. Meningkatnya kompetensi SDM pelayanan di KOMNAS HAM

e. Meningkatnya inovasi dalam pelayanan publik di KOMNAS HAM;

f. Meningkatnya partisipasi publik dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan di KOMNAS HAM; dan

g. Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di KOMNAS HAM.

Kegiatan yang diidentifikasi adalah:

a. Penerapan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP - *One Stop Service*) di KOMNAS HAM;

b. Percepatan pelayanan di KOMNAS HAM;

c. Deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan di KOMNAS HAM;

d. Pembangunan/pengembangan penggunaan teknologi informasi dalam

pelayanan di KOMNAS HAM;

e. Replikasi pelayanan publik terbaik di KOMNAS HAM;

f. Pengembangan inovasi pelayanan di KOMNAS HAM dengan melakukan program *Go Green*;

g. Penerapan partisipasi swasta dalam penyediaan pelayanan publik;

h. Penerapan partisipasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan;

i. Monitoring dan evaluasi pelayanan publik;

j. Penguatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional;

k. Penerapan *reward and punishment* dalam penyelenggaraan pelayanan publik; dan

l. Penguatan peran Inspektorat dalam pengendalian kualitas pelayanan publik.

BAB VII

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Organisasi

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik dengan dibentuknya tim yang mempunyai tugas 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 2010 – 2014, organisasi pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM terdiri dari 2 (dua) tingkatan, yaitu Tim Pengarah dan Tim Pelaksana, sebagai sebagai berikut:

1. Tim Pengarah Reformasi Birokrasi Komnas HAM

   Tim Pengarah diketuai oleh Ketua Komnas HAM dengan Anggota Pengarah Wakil Ketua I dan Wakil Ketua II Komnas HAM. Adapun tugas Tim Pengarah sebagai berikut:

   a. Menetapkan kebijakan reformasi birokrasi Komnas HAM;
   b. Memberikan arahan kepada Tim Pelaksana dalam penyusunan pogram dan pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM;
   c. Melakukan rapat secara terjadwal;
   d. Menyampaikan usulan dokumen dan road map reformasi birokrasi Komnas HAM kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional;
   e. Monitoring dan evaluasi kegiatan pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM;
   f. Menyampaikan laporan pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional.

2. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Komnas HAM

   Tim pelaksana diketuai oleh Sekretaris Jenderal dan bertanggung jawab kepada Ketua Tim Pengarah. Sementara Sekretaris Tim adalah Kepala Biro Umum dan angota tim pelaksana ditetapkan sesuai

dengan kapasitas dan kemampuannya dalam mengimplementasikan program reformasi birokrasi pada masing-masing unit kerja. Adapun tugas Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Komnas HAM sebagai berikut:

a. Menyiapkan program reformasi birokrasi Komnas HAM dan disampaikan kepada Pengarah Reformasi Birokrasi Komnas HAM untuk mendapatkan penetapan;

b. Melaksanakan reformasi birokrasi Komnas HAM;

c. Menyusun jadwal dan melakukan pertemuan secara berkala untuk merumuskan dokmen usulan reformasi birokrasi Komnas HAM;

d. Menyelenggarakan lokakarya, seminar dan studi banding mengenai reformasi birokrasi, guna mendapatkan penyempurnaan rumusan dan pelaksanaan reformasi birokrasi;

e. Melaksanakan kerjasama dengan Tim Reformasi Birokrasi Nasional Tim Reformasi Nasional;

f. Melaksanakan koordinasi dan supervisi terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi Komnas HAM;

g. Menyusun rencana dan menyiapkan bahan serta melaksanakan sosialisasi dan internalisasi kepada pegawai dan masyarakat tentang reformasi birokrasi Komnas HAM;

h. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM;

i. Menyusun laporan pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala untuk disampaikan kepada Pengarah.

B. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Komnas HAM dilakukan dalam tingkatan lingkup lembaga dan unit kerja setingkat

Eselon II. Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mempertahankan dan menilai kemajuan reformasi birokrasi 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 dan evaluasi, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan reformasi birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Ketua Komnas HAM selaku Ketua Tim Pengarah melakukan monitoring setiap 3 (tiga) bulan sekali dan evaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi Komnas HAM, yang hasilnya disusun dalam bentuk laporan yang kemudian disampaikan kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional dan Komite Reformasi Birokrasi Nasional.

Sekretaris Jenderal selaku Ketua Tim beserta Anggota Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di Komnas HAM melakukan monitoring setiap 3 (tiga) bulan sekali dan evaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan Sekretaris Jenderal, yang hasilnya disusun dalam bentuk laporan yang kemudian disampaikan kepada Tim Reformasi Birokrasi Komnas HAM.

Adapun monitoring pada lingkup lembaga, dilakukan melalui media sebagai berikut:

1. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah;
2. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana;
3. Pertemuan rutin pada tingkat kelompok kerja;
4. Survey kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
5. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
6. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Kepala Biro Perencanaan, Pengawasan Internal, dan Kerjasama.

Sedangkan pada lingkup unit kerja, monitoring dilakukan melalui

media sebagai berikut:

1. Pertemuan rutin dengan pimpinan unit/satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaianyang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan rutin dengan pimpinan juga dilakukan pada unit kerja yang melaksanakan Quick Wins, untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
2. Pertemuan dengan pimpinan unit kerja untuk merespon permasalahan yang harus cepat diselesaikan;
3. Survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
4. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
5. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Kepala Biro Perencanaan, Pengawasan Internal, dan Kerjasama.

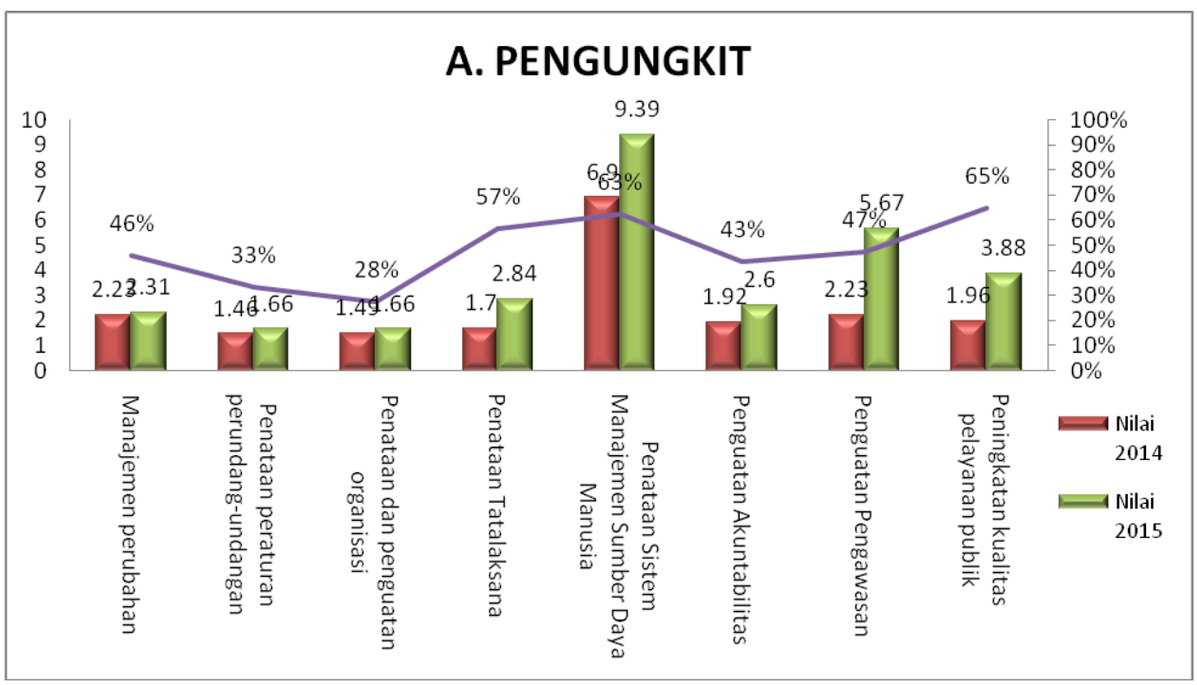
Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Komnas HAM

Hasil Evaluasi Kemajuan Reformasi Birokrasi dilakukan terhadap 2 komponen utama yaitu komponen pengungkit (proses) dan komponen hasil. Komponen Pengungkit (proses) meliputi:

A. PENGUNGKIT					
No.	**Komponen Penilaian**	**Nilai Maks**	**Nilai 2014**	**Nilai 2015**	**% Capaian**
1	Manajemen perubahan	5	2.23	2.31	46%
2	Penataan peraturan perundang-	5	1.46	1.66	33%

	undangan				
3	Penataan dan penguatan organisasi	6	1.49	1.66	28%
4	Penataan Tatalaksana	5	1.7	2.84	57%
5	Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	15	6.9	9.39	63%
6	Penguatan Akuntabilitas	6	1.92	2.6	43%
7	Penguatan Pengawasan	12	2.23	5.67	47%
8	Peningkatan kualitas pelayanan publik	6	1.96	3.88	65%
Sub Total Komponen Pengungkit		**60,00**	**19.89**	**30.01**	**50,01**

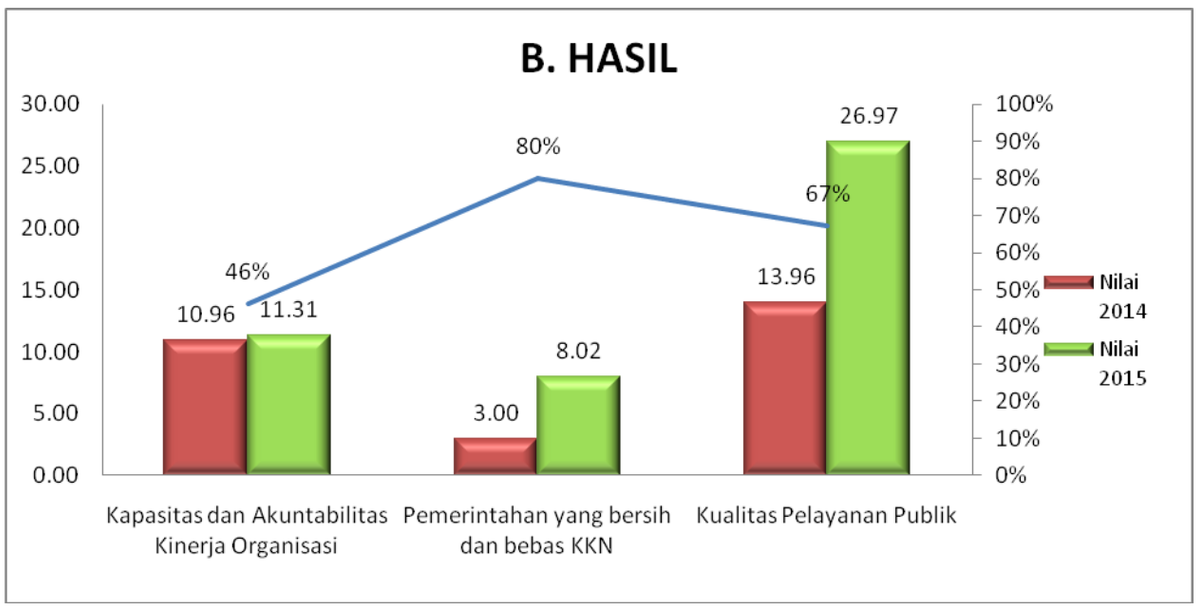
Diagram Batang dan Grafik hasil Evaluasi komponen utama yaitu komponen pengungkit :



B.HASIL					
No.	**Komponen Penilaian**	**Nilai**	**Nilai**	**Nilai**	**%**

		Maks	2014	2015	Capaian
1	Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	20	10.96	11.31	46%
2	Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	10	3.00	8.02	80%
3	Kualitas Pelayanan Publik	40	13.96	26.97	67%
Sub Total Komponen Hasil		60	19.89	30.01	50%
Indeks Reformasi Birokrasi		**100,00**	**33,85**	**56,98**	**56,98**

Diagram Batang dan Grafik hasil Evaluasi komponen utama yaitu komponen hasil :



Pada tahun 2014, realisasi atas Nilai Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah 33,85% sedangkan Nilai Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2015 sebesar 56,98 % atau mendekati 60%, ada peningkatan kenaikan sebesar 23,15% Realisasi peningkatan tersebut disebabkan oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia telah melakukan berbagai upaya untuk kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungannya. Antara lain : Penataan peraturan perundang-undangan terkait hak asasi manusia, Komnas HAM sedang menyusun RUU tentang Komnas HAM, selain itu Komnas HAM melakukan kajian dan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang dibentuk, di ubah dan dibatalkan berdasarkan rekomendasi Komnas HAM serta meratifikasi instrument HAM Internasional yang mendukung upaya

penegakan HAM di Indonesia;Penataan Struktur Organisasi dan Tata Kelola (SOTK), salah satunya dengan memisah Subbagian Pengendalian Internal dan Evaluasi Pelaporan menjadi Bagian Pengawasan Internal yang terpisah dari bagian Perencanaan dan terbentuk Unit Layanan Pengadaan (ULP) yang melekat pada Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga dengan Pengadaan Barang dan Jasa 1 (satu) pintu di Biro umum.Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Tinggi (JPT) secara kompetitif dan terbuka, salah satunya adalah melakukan seleksi terbuka JPT Sekjen Komnas HAM.Penanganan pengaduan masyarakat yang terkelola dengan baik.dengan aplikasi sehingga memudahkan masyarakat yang mengadu untuk melakukan akses perkembangan kasusnya dan Peningkatan kualitas pelayanan publik, mencakup standar pelayanan, adanya budaya pelayanan prima, survey kepuasan masyarakat terhadap layanan secaa berkala dan pemamfaatan teknologi informasi dalam pemberian layanan.Kebijakan reformasi birokrasi pada akhirnya diharapkan dapat mencapai peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dan peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah, serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

BAB VIII

PENUTUP

Road Map Reformasi birokrasi 2015 – 2019 di Komnas HAM merupakan bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025. Roadmap Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas. Sasaran tahun pertama akan menjadi dasar bagi sasaran tahun berikutnya, begitupun sasaran tahun-tahun berikutnya mengacu pada sasaran tahun sebelumnya.

Reformasi birokrasi Komnas HAM dilaksanakan melalui program-program yang berorientasi pada *outcomes*. Program-program tersebut dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan untuk mnghasilkan kinerja yang makin baik. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi memerlukan komitmen dan menjadi tanggung jawab pimpinan dan seluruh pegawai di Komnas HAM.

Roadmap Reformasi Birokrasi merupakan instrumen dalam rangka percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintah. Dokumen ini agar menjadi pedoman bagi Pengarah dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Komnas HAM, serta seluruh pegawai di lingkungan Komnas HAM dalam menyusun dan melaksanakan reformasi birokrasi.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 2015

Sekretaris Jenderal

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia

Untung Tri Basuki