



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV. 69, JAKARTA 12190, TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323
SITUS <http://www.menpan.go.id>

Nomor : B/ 642 /RB.06/2019
Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi Tahun 2019

30 Desember 2019

Yth. **Wali Kota Tebing Tinggi**

di

Tebing Tinggi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, kami telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan RB pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Evaluasi difokuskan pada upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Tebing Tinggi dalam pelaksanaan RB.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan program RB dalam rangka mencapai sasaran yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas RB pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Tebing Tinggi tahun 2019 adalah **54,33** dengan kategori "**CC**".

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai
			2019
I	Komponen Pengungkit		
1	Manajemen Perubahan	5,00	1,89
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5,00	1,52
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	1,43
4	Penataan Tatalaksana	5,00	2,62
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15,00	6,65
6	Penguatan Akuntabilitas	6,00	2,07
7	Penguatan Pengawasan	12,00	4,75
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	2,97
	Total Komponen Pengungkit (A)	60,00	23,90
II	Komponen Hasil		

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai
			2019
1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	7,73
2.	Survei Internal Integritas Organisasi	6,00	3,71
3.	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	7,00	6,74
4.	Opini BPK	3,00	3,00
5.	Survei Eksternal Pelayanan Publik	10,00	9,25
	Total Komponen Hasil (B)	40,00	30,43
	Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)	100,00	54,33

2. Beberapa upaya telah dilakukan demi kemajuan pelaksanaan RB pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi, khususnya berupa:
 - a. Melaksanakan seleksi Jabatan secara terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai penerapan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk membangun sistem promosi yang kompetitif;
 - b. Terdapat upaya dalam membuat peta jabatan, evaluasi jabatan dan memetakan klasifikasi jabatan;
 - c. Terdapat aplikasi Laporan si Umar (Layanan Aspirasi dan Pelaporan Online Rakyat Sistem Informasi Urusan Masyarakat) yang digunakan dalam hal pengaduan masyarakat;
 - d. Penerapan *e-government* khususnya untuk peningkatan kualitas pelayan; dan
 - e. Pelaksanaan PMPRB *online* sudah dilakukan sampai pada level OPD dengan jumlah OPD *sampling* sebanyak 10 OPD.

3. Beberapa catatan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas RB pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi adalah:
 - a. *Agent of Change* yang ditunjuk di masing-masing perangkat daerah belum mampu sepenuhnya mendorong RB di unit kerjanya;
 - b. Pemerintah Kota Tebing Tinggi telah membuat *road map* RB, namun belum dilengkapi dengan rencana kerja untuk mempercepat pelaksanaan RB;
 - c. Implementasi RB belum dilakukan secara terintegrasi sebab masih terpusat di masing-masing Kelompok Kerja (Pokja) atau Tim RB. Hasil pelaksanaan kegiatan pokja-pokja tersebut belum diterapkan secara komprehensif dan menghasilkan perbaikan yang signifikan pada seluruh unit kerja;
 - d. Penataan peraturan perundang-undangan belum optimal, dalam hal identifikasi dan harmonisasi peraturan yang tumpang tindih;
 - e. Penilaian kinerja individu belum diturunkan dari kinerja organisasi yang mengakibatkan kinerja pegawai pada setiap tingkatan tidak selalu selaras dengan kinerja yang diharapkan organisasi;
 - f. Pengukuran kinerja individu belum dilakukan secara berkala sehingga pemberian *reward and punishment* belum sesuai dengan capaian kinerja individu;

- g. Peta proses bisnis dan SOP belum sepenuhnya ditetapkan pada seluruh perangkat daerah sehingga belum menggambarkan hubungan dan sinergitas antar unit kerja secara optimal;
 - h. Penguatan sistem manajemen SDM, terutama dalam upaya peningkatan pegawai berbasis kompetensi belum berjalan dengan baik;
 - i. Peran pimpinan yang belum optimal dalam menyusun dan mereviu dokumen perencanaan, serta implementasi *cascading* kinerja yang terukur dan selaras dari level jabatan tertinggi sampai level pelaksana belum sepenuhnya selaras dengan kinerja yang diharapkan organisasi;
 - j. Efektivitas sistem pengawasan internal perlu ditingkatkan sehingga dapat berkontribusi mengawal tercapainya kinerja organisasi; dan
 - k. Pemanfaatan sistem informasi dalam hal melakukan pelayanan publik sudah dilakukan, namun belum dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terkait kebijakan dan SOP yang berhubungan dengan pelayanan.
4. Kami telah melakukan survei pelaksanaan RB pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi dengan hasil sebagai berikut:

a. Survei Internal

1) Integritas Jabatan

Survei untuk mengetahui tingkat integritas pegawai terhadap jabatan yang diembannya menunjukkan hasil:

Nilai	Persentase	Keterangan
A	29%	Memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan dan ukuran keberhasilannya
B	62%	Memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan namun tidak memahami ukuran keberhasilannya
C	9%	Tidak memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan maupun ukuran keberhasilannya

2) Integritas Organisasi

Survei internal terhadap integritas organisasi menunjukkan indeks 3,25 dalam skala 4 dengan rincian:

No	Komponen	Indeks
		2019
1.	Budaya organisasi dan sistem anti korupsi	3,24
2.	Integritas terkait pengelolaan SDM	3,26
3.	Integritas terkait pengelolaan anggaran	3,26
4.	Integritas kesesuaian perintah atasan dengan aturan dan norma	3,25
Indeks Integritas Organisasi		3,25

Indeks integritas organisasi di atas menggambarkan persepsi para pegawai di Pemerintah Kota Tebing Tinggi terhadap kualitas penerapan sistem integritas yang berlaku secara internal. Hasil survei tersebut masih berada di bawah skor indeks integritas ideal, yaitu 3,60 sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 52 Tahun 2014.

b. Survei Eksternal

Survei yang dilakukan kepada masyarakat penerima layanan Pemerintah Kota Tebing Tinggi menunjukkan hasil berikut:

- 1) Hasil survei persepsi pelayanan menunjukkan indeks 3,70 dalam skala 4, yang berarti masih terdapat selisih atau *gap* antara harapan penerima layanan dengan realitas kondisi layanan yang diterima, namun secara umum masyarakat menganggap pelayanan yang diberikan sudah baik;
- 2) Hasil survei persepsi korupsi menunjukkan indeks 3,85 dalam skala 4, yang berarti masyarakat memiliki persepsi bahwa integritas aparatur sudah baik.

Dalam rangka lebih meningkatkan kualitas birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi, terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan, yaitu:

1. Meningkatkan peran agen perubahan dalam mendorong perubahan di unit kerja masing-masing dengan menetapkan target perubahan yang akan diwujudkan serta diikuti dengan evaluasi pelaksanaan secara berkala guna menetapkan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan;
2. Melakukan evaluasi atas pelaksanaan *Road Map* Kota Tebing Tinggi. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya menjadi acuan untuk penyusunan *Road Map* RB Kota Tebing Tinggi 2020-2024 yang selaras dengan RPJMD dan *Road Map* RB Nasional 2020-2024;
3. Mengoptimalkan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan guna identifikasi dan harmonisasi peraturan yang tumpang tindih;
4. Secara berjenjang melakukan internalisasi terhadap arah perubahan yang dicanangkan kepada seluruh pegawai di setiap perangkat daerah agar mereka memahami arah perubahan tersebut dan dilibatkan dalam proses perubahan;
5. Menyusun peta proses bisnis pada setiap unit kerja dan melakukan evaluasi terhadap organisasi yang mengacu pada kinerja organisasi, serta dilanjutkan dengan melakukan penyesuaian SOP pada seluruh unit kerja;
6. Meningkatkan kualitas manajemen SDM dengan upaya pengembangan pegawai berbasis kompetensi, misalnya dengan menerapkan *human capital development plan (HCDP)* secara optimal, serta melakukan pengukuran kinerja individu dengan berbasis kinerja organisasi;
7. Meningkatkan peran pimpinan dalam penerapan sistem akuntabilitas kinerja di Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Melakukan perbaikan penjenjangan kinerja (*cascade down*) dari level pimpinan sampai dengan level individu yang mengacu kepada kinerja organisasi serta melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala. Selanjutnya capaian kinerja setiap pegawai dijadikan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
8. Meningkatkan efektivitas sistem pengawasan sehingga mampu menjadi pengawal dalam pencapaian target-target kinerja;
9. Meningkatkan kapasitas Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) agar tidak semata-mata hanya berfungsi sebagai penilai saja,

namun juga mampu memberikan saran-saran yang diperlukan pada setiap area perubahan; dan

10. Melakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan pelayanan publik sehingga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat meningkat secara berkelanjutan.

Demikian laporan hasil evaluasi atas kemajuan RB di Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Kami menghargai upaya Wali Kota Tebing Tinggi beserta seluruh jajaran dalam melaksanakan RB. Selanjutnya kami harapkan agar upaya-upaya pelaksanaan RB ini dapat ditingkatkan secara berkelanjutan oleh Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

a.n Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan
Sekretaris Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,



Didid Noordiatmoko

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri
3. Gubernur Sumatera Utara;
4. Ketua Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional;
5. Ketua Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi Nasional.