



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/53/M.RB.06/2017
Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi
Tahun 2016

16 Februari 2017

Yth. Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
di
Jakarta

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 reformasi birokrasi pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI). Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Evaluasi difokuskan pada upaya-upaya yang dilakukan oleh Setjen DPR RI dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam rangka mencapai sasaran yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang semakin membaik. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Setjen DPR RI. Simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi Setjen DPR RI adalah **66,22** dengan kategori "B" terinci sebagai berikut:

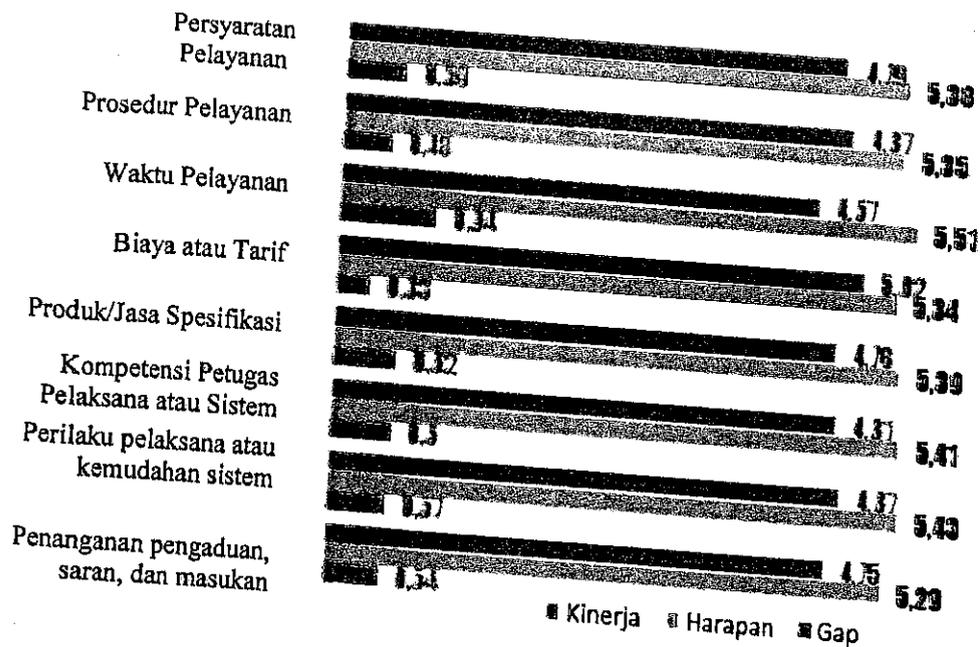
No	Komponen Penilaian	Nilai Maks	Nilai 2015	Nilai 2016
A	Pengungkit			
1	Manajemen Perubahan			
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5,00	3,92	4,10
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	5,00	2,29	2,71
4	Penataan Tatalaksana	6,00	3,84	2,82
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	5,00	3,60	3,21
6	Penguatan Akuntabilitas	15,00	11,65	13,21
7	Penguatan Pengawasan	6,00	3,33	1,88
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	12,00	6,18	5,76
	Sub Total Komponen Pengungkit	60,00	2,96	3,36
			37,77	37,05

No	Komponen Penilaian	Nilai Maks	Nilai 2015	Nilai 2016
B	Hasil			
1	Kapasitas Dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	20,00	12,40	13,08
2	Pemerintah Yang Bersih Dan Bebas KKN	10,00	8,07	8,55
3	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	7,75	7,55
	Sub Total Komponen Hasil	40,00	28,22	29,17
	Indeks Reformasi Birokrasi	100,00	65,99	66,22

2. Berbagai upaya telah dilakukan demi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Setjen DPR RI selama tahun 2016, terlihat dari adanya dukungan pimpinan dan komitmen yang tinggi untuk melakukan berbagai perubahan serta program untuk memperbaiki kondisi yang ada, seperti:
- Penggunaan *e-government* telah dilakukan dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan.
 - Roadmap Reformasi Birokrasi periode 2015-2019 yang disusun telah memuat strategi pelaksanaan reformasi birokrasi lima tahun mendatang pada masing-masing area perubahan dan Quick Win yang sesuai dengan kinerja utama organisasi.
 - Telah melakukan upaya penyempurnaan organisasi agar lebih fleksibel dalam pengelolaan Setjen DPR RI selaras dengan prioritas pembangunan nasional;
 - Telah dilakukannya seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama.
3. Hasil survei yang dilakukan untuk melengkapi pelaksanaan evaluasi menunjukkan hasil sebagai berikut:
- Survei internal terhadap integritas organisasi menunjukkan indeks 3,22 dalam skala 0 - 4 dengan rincian:

No.	Komponen	Indeks
1.	Budaya Organisasi dan sistem Anti Korupsi	3,27
2.	Integritas terkait pengelolaan SDM	3,08
3.	Integritas terkait pengelolaan anggaran	3,44
4.	Integritas kesesuaian perintah atasan dengan aturan dan norma	3,41

- Indeks integritas organisasi di atas menggambarkan persepsi para pegawai di lingkungan Setjen DPR RI terhadap kualitas penerapan sistem integritas yang berlaku secara internal. Indeks integritas ideal sesuai dengan PERMENPANRB Nomor 52 Tahun 2014 adalah 3,6.
- Survei eksternal terhadap masyarakat yang telah merasakan pelayanan Setjen DPR RI menunjukkan hasil:
 - Hasil survei persepsi pelayanan menunjukkan indeks 3,02 dalam skala 4. Hasil survei tersebut menunjukkan masih terdapat selisih atau *gap* antara harapan penerima layanan dengan realitas kondisi layanan yang diterima. Berdasarkan analisa *gap* atau kesenjangan antara harapan dengan kinerja Unsur kejelasan maklumat pelayanan memiliki *gap* terbesar sehingga merupakan unsur dengan tingkat kepuasan terendah.



- 2) Hasil survei persepsi korupsi yang merupakan gambaran atas integritas pemberi layanan menunjukkan indeks 3,17 dalam skala 4. Kondisi ini menunjukkan bahwa masyarakat masih memiliki persepsi bahwa integritas aparatur pemberi layanan masih perlu ditingkatkan.
4. Dalam rangka lebih meningkatkan kualitas birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan Setjen DPR RI, terdapat beberapa hal yang masih perlu disempurnakan yaitu:
- Menetapkan ukuran dan target yang relevan, spesifik dan terukur untuk setiap area perubahan yang akan dicapai.
 - Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala atas ukuran dan target masing-masing area perubahan, yang bertujuan untuk melihat sejauh mana perkembangan pembangunan reformasi birokrasi di setiap area perubahan;
 - Menginternalisasikan secara terus menerus budaya integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, agar benar-benar menjadi budaya yang melekat dalam setiap individu pegawai
 - Menyusun dan menyempurnakan peta proses bisnis yang sesuai dengan kinerja utama Setjen DPR RI serta melakukan reviu secara berkala terhadap standar operasional yang telah ditetapkan;
 - Menyusun dan melakukan evaluasi atas kebijakan informasi terbuka di Setjen DPR RI sebagai upaya melakukan transparansi dalam manajemen kinerja.
 - Menyempurnakan ukuran kinerja setiap pegawai agar lebih menggambarkan hasil kerja yang spesifik dan unik.
 - Melakukan monitoring, evaluasi dan pengukuran secara berkala terhadap pegawai yang telah menetapkan target kinerja individu dan mengaitkannya dengan kebutuhan pengembangan kompetensi serta remunerasi yang diterima;
 - Memperkuat penerapan sistem integritas, antara lain dengan melakukan evaluasi atas efektivitas penerapan kebijakan gratifikasi, *whistle blowing*

- system penanganan pengaduan masyarakat dan benturan kepentingan serta menetapkan langkah-langkah perbaikan sesuai hasil evaluasi tersebut
- i. Mendorong penerapan zona integritas di lingkungan Setjen DPR RI yang melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat;
 - j. Menyusun suatu pedoman penerapan sistem akuntabilitas kinerja internal untuk mendorong penguatan akuntabilitas serta meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran negara;
 - k. Reviu atas SOP pelayanan dalam rangka mendorong inovasi pada setiap unit kerja yang memberikan pelayanan publik dengan lebih memperhatikan kualitas layanan serta mekanisme pengendalian internal atas pelaksanaan layanan tersebut.

Demikian laporan hasil evaluasi atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Setjen DPR RI. Kami menghargai upaya Setjen DPR RI beserta seluruh jajaran dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Selanjutnya kami harapkan agar upaya-upaya pelaksanaan reformasi ini dapat ditingkatkan secara berkelanjutan di lingkungan Setjen DPR RI.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. Presiden Republik Indonesia
2. Wakil Presiden Republik Indonesia;
3. Ketua Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional;
4. Ketua Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi Nasional.



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/553/M.AA.05/2017
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2016

16 Februari 2017

Yth. Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
di
Jakarta

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI). Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil Setjen DPR RI (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Setjen DPR RI memperoleh nilai 55,13 atau predikat CC. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di sudah menunjukkan hasil yang cukup memadai dan masih memerlukan perbaikan. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2015	2016
a.	Perencanaan Kinerja			
b.	Pengukuran Kinerja	30	19,43	17,95
c.	Pelaporan Kinerja	25	11,43	13,24
d.	Evaluasi Internal	15	9,97	7,71
e.	Capaian Kinerja	10	4,79	6,17
	Nilai Hasil Evaluasi	20	12,74	10,07
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	100	58,36	55,13
			CC	CC

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Penurunan hasil evaluasi akuntabilitas dibandingkan tahun sebelumnya dikarenakan dokumen perencanaan jangka menengah dan tahunan yang disusun belum sepenuhnya memuat tujuan dan sasaran yang berorientasi hasil dengan indikator kinerja yang relevan dan terukur. Lebih lanjut, pada level unit kerja, tujuan, sasaran sudah berorientasi hasil dan didukung indikator kinerja yang relevan dan terukur, namun belum cukup menggambarkan seluruh peran dan fungsi unit kerja tersebut;
2. Setjen DPR telah menyusun Indikator Kinerja Utama, namun dari hasil evaluasi kami belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan, penganggaran, Perjanjian Kinerja, dan pelaporan di unit kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi kualitas pengukuran dan simpulan capaian kinerjanya;
3. Secara garis besar laporan kinerja yang telah disusun oleh Setjen DPR telah menyajikan informasi kinerja yang cukup baik, akan tetapi di level unit kerja, belum terlihat adanya penyajian analisis efisiensi sumber daya dan penyajian informasi kinerjanya pun kurang menggambarkan kinerja yang seharusnya;
4. Perjanjian Kinerja yang sudah ditandatangani belum sepenuhnya dimonitor dan dimanfaatkan untuk menyimpulkan keberhasilan pimpinan unit kerja, dan penjenjangan kinerja (*cascading*) minimal sampai eselon IV belum sepenuhnya terbentuk;
5. Evaluasi yang dilakukan atas program, baru sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyimpulkan keberhasilan sebuah program.

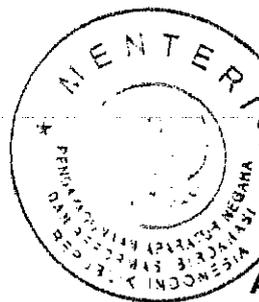
Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Melakukan penyempurnaan Renstra baik di level organisasi dan juga eselon dibawahnya, khususnya pada penetapan indikator kinerja agar lebih berorientasi hasil, spesifik, dan terukur sehingga dapat dijabarkan secara lebih detail ke level-level yang ada dibawahnya (*cascading*) kinerja;
2. Mereviu dan menyempurnakan IKU, baik tingkat Kementerian maupun unit kerja dibawahnya dan memastikannya agar lebih spesifik, relevan, terukur dan menggambarkan alasan keberadaan entitas IKU tersebut, serta menjabarkan indikator kinerja utama unit kerja ke dalam ukuran kinerja individu pegawai yang ada dalam sasaran kerja pegawai (SKP);
3. Memastikan tersedianya Perjanjian Kinerja atau kesepakatan kinerja, yang menyajikan dan menjanjikan kinerja atau hasil yang terukur, relevan dan menggambarkan kekhasan, keutamaan dan alasan keberadaan entitas, mulai dari tingkat eselon I, II, seluruh III, dan IV, bahkan jika perlu sampai kepada tingkatan paling rendah yang paling mungkin;

4. Membuat dan melaksanakan Rencana Aksi pencapaian perjanjian kinerja untuk mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan;
5. Meningkatkan kualitas pelaporan kinerja dengan menginformasikan analisis efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya;
6. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward and punishment* sehingga dapat menumbuhkembangkan budaya kinerja organisasi yang baik dan berbasis *merit system*;
7. Memastikan dilakukannya evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh unit kerja dan meningkatkan kompetensi APIP sehingga dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dapat memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja masa yang akan datang;
8. Meningkatkan transparansi informasi penerapan manajemen kinerja dengan memastikan kemudahan akses atas informasi yang perlu (seharusnya) diketahui oleh publik (seperti Renstra, Perjanjian Kinerja, IKU, dan Laporan Kinerja) ke dalam laman (*website*) resmi milik Setjen DPR dan/atau milik unit kerja dan memastikan informasi yang disajikan bersifat terkini (*updated*).

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Sekretaris Jenderal DPR beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.



Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,


Asman Abnur

Tembusan:

1. Presiden Republik Indonesia;
2. Wakil Presiden Republik Indonesia.