



**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/384/RB.06/2019
Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi Tahun 2019

30 Desember 2019

Yth. **Bupati Cilacap**
di
Cilacap

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PANRB) Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, kami telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Cilacap. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan cakupan evaluasi hingga ke unit kerja yang tidak diatur pada pedoman sebelumnya.

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 Pemerintah Kabupaten Cilacap. Simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah **67,69** dengan kategori "**B**". Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

| No | Komponen Penilaian | Bobot | 2018 | 2019 |
|----------|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| I | Komponen Pengungkit | | | |
| 1 | Manajemen Perubahan | 5,00 | 2,11 | 2,32 |
| 2 | Penataan Peraturan Perundang-undangan | 5,00 | 2,63 | 2,66 |
| 3 | Penataan dan Penguatan Organisasi | 6,00 | 3,22 | 3,32 |
| 4 | Penataan Tatalaksana | 5,00 | 2,54 | 2,68 |
| 5 | Penataan Sistem Manajemen SDM | 15,00 | 11,33 | 11,33 |
| 6 | Penguatan Akuntabilitas | 6,00 | 4,00 | 4,03 |
| 7 | Penguatan Pengawasan | 12,00 | 4,36 | 4,46 |

| No | Komponen Penilaian | Bobot | 2018 | 2019 |
|-----------|---|---------------|--------------|--------------|
| 7 | Penguatan Pengawasan | 12,00 | 4,36 | 4,46 |
| 8 | Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik | 6,00 | 3,98 | 4,05 |
| | Total Komponen Pengungkit (A) | 60,00 | 34,17 | 34,85 |
| II | Komponen Hasil | | | |
| 1. | Nilai Akuntabilitas Kinerja | 14,00 | 9,16 | 9,89 |
| 2. | Survei Internal Integritas Organisasi | 6,00 | 5,18 | 4,81 |
| 3. | Survei Eksternal Persepsi Korupsi | 7,00 | 5,90 | 6,74 |
| 4. | Opini BPK | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 5. | Survei Eksternal Pelayanan Publik | 10,00 | 7,70 | 8,40 |
| | Total Komponen Hasil (B) | 40,00 | 30,94 | 32,83 |
| | Indeks Reformasi Birokrasi (A+B) | 100,00 | 65,12 | 67,69 |

2. Tabel diatas menggambarkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi telah didukung dengan komitmen yang tinggi dari pimpinan sehingga mampu mendorong terjadinya perubahan dalam tata kelola pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap;
3. Hal-hal yang masih perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah:
 - a. Agen perubahan belum sepenuhnya memberikan kontribusi nyata dalam pelaksanaan reformasi birokrasi serta belum adanya monitoring dan evaluasi atas agen perubahan dalam meningkatkan budaya kerja dan perubahan *mindset* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap;
 - b. Belum optimalnya sistem penataan peraturan perundang-undangan di tingkat OPD terkait identifikasi dan harmonisasi peraturan yang tumpang tindih;
 - c. Telah dilakukan evaluasi kelembagaan yang mengarah kepada organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran, namun belum seluruhnya berfokus kepada kinerja yang akan dihasilkan;
 - d. Peta proses bisnis di level instansi hingga unit kerja belum seluruhnya dibuat sehingga belum dapat digambarkan hubungan dan sinergitas antar unit kerja. Selain itu, monitoring dan evaluasi atas SOP masih belum mengukur efektivitas dan efisiensi pelaksanaan SOP;
 - e. Pengelolaan sistem manajemen SDM belum berjalan dengan optimal antara lain *assessment* pegawai yang belum dilakukan secara menyeluruh, dan ukuran kinerja individu yang belum sepenuhnya mengacu kepada kinerja organisasi dan belum dijadikan dasar pemberian *reward and punishment*;
 - f. Evaluasi dan tindak lanjut dari evaluasi pada area penguatan pengawasan, yaitu implementasi kebijakan penanganan gratifikasi, penanganan pengaduan masyarakat, implementasi *Whistle-Blowing System (WBS)*, dan penanganan benturan kepentingan, belum dilakukan secara optimal sehingga belum dapat