



**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

Memberikan:

PENGHARGAAN

Kepada:

PEMERINTAH KABUPATEN MANGGARAI

atas prestasinya dalam:

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021

dengan Predikat Nilai



Jakarta, 5 April 2022

MENTERI

**PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

TJAHJO KUMOLO

Nomor : B/ 382 /AA.05/2022

7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2021

Yth. **Bupati Manggarai**
di

Ruteng

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 pada Pemerintah Kabupaten Manggarai. 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 (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Manggarai memperoleh nilai **62,08** atau predikat **B**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya. Hal ini disebabkan oleh kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Kabupaten Manggarai menunjukkan hasil yang baik, namun memerlukan perbaikan lebih lanjut. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut berikut:

Komponen Yang Dinilai		Bobot	Nilai	
			2020	2021
a.	Perencanaan Kinerja	30	20,46	20,58
b.	Pengukuran Kinerja	25	13,31	13,39
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,89	9,99
d.	Evaluasi Internal	10	6,21	6,37
e.	Capaian Kinerja	20	11,73	11,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	61,60	62,08
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

Pemerintah Kabupaten Manggarai telah melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Perbaikan tersebut dilakukan, baik pada tingkat Kabupaten maupun Perangkat Daerah (PD). Namun, kualitas penerapan tersebut belum sepenuhnya baik. Hal ini dapat dilihat dari definisi kinerja pada perumusan sasaran strategis, kualitas indikator kinerja, serta kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya berjalan baik.

Beberapa catatan terkait dengan kualitas implementasi SAKIP di Pemerintah Kabupaten Manggarai adalah:

1. Perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan telah dikemas sebagai bentuk pertanggungjawaban seluruh penyelenggara pemerintahan yang termuat dalam RPJMD, Renstra, PK, IKU, dan dokumen perencanaan lainnya. Namun demikian, masih terdapat beberapa tujuan strategis pada Perangkat Daerah yang belum sepenuhnya menggambarkan kinerja *outcome* yang diharapkan dan belum dilengkapi oleh indikator kinerja yang terukur, relevan dan cukup, sehingga pencapaian kinerja pada tujuan strategis belum dapat diukur dan manfaatnya belum dirasakan pada masyarakat;
2. Telah dilakukan penyempurnaan rumusan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) pada level pemerintah daerah dan PD, namun belum sepenuhnya menggambarkan rumusan yang tepat dan *core business*;
3. Penjabaran sasaran strategis dan indikator kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV namun belum merata diseluruh PD dan penjabarannya belum seluruhnya didasarkan pada kinerja organisasi dan level di atasnya. Indikator kinerja level eselon III dan IV juga belum seluruhnya terukur dan mendukung tercapainya sasaran pada unit organisasi di atasnya;
4. Upaya pemetaan *crosscutting* lintas PD belum dilakukan, sehingga pelaksanaan program prioritas pembangunan daerah masih silo-silo tanpa melihat aspek kolaborasi dengan antar PD;
5. Evaluasi program masih sebatas evaluasi atas apa yang dilakukan, capaian target fisik dan penyerapan anggaran belum sepenuhnya mampu memberikan informasi mengenai efektivitas dan efisiensi program terhadap capaian kinerja. Hasil evaluasi program harus mampu memberikan informasi yang rinci terhadap pencapaian kinerja agar mampu memberikan masukan terhadap perencanaan berikutnya;
6. Pelaporan kinerja belum memberikan informasi mengenai analisis faktor pendorong maupun penghambat keberhasilan capaian kinerja yang memadai. Hal ini mengakibatkan laporan kinerja belum mampu memberikan umpan balik untuk mendorong perbaikan kinerja tahun berikutnya;
7. Pemerintah Kabupaten Manggarai telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja melalui inspektorat, namun hasil evaluasi belum sepenuhnya menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di PD selain itu, pemahaman evaluator terhadap SAKIP masih rendah sehingga belum dapat menerapkan *professional judgements* secara tepat.

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

1. Pemerintah Kabupaten Manggarai agar melakukan revidi dokumen perencanaan dengan tetap mengacu pada mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan oleh masyarakat, kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan serta mekanisme *cascading* kinerja;
2. *Cascade* kinerja agar dibangun berdasarkan pada proses bisnis dalam rangka mencapai berbagai kinerja yang telah dituangkan dalam RPJMD. Dengan demikian, penyusunan IKU akan mengacu pada *cascade* kinerja tersebut;
3. Melakukan penyempurnaan pada indikator kinerja Utama, mulai dari level Bupati, Kepala PD sampai dengan indikator level Eselon III dan IV, sehingga dapat tercipta keselarasan penjabaran kinerja dari level Kabupaten sampai ke individu pegawai;
4. Melakukan pengidentifikasian dan pemetaan *crosscutting* antar PD dalam mengawal program prioritas pembangunan daerah, sehingga tercipta kolaborasi antar PD;
5. Meningkatkan kualitas evaluasi program dengan cara memastikan tersedianya informasi terukur atas keberhasilan program-program prioritas Pemerintah Kabupaten Manggarai;
6. Meningkatkan kualitas laporan kinerja organisasi yang memberikan analisis capaian kinerja yang lebih komprehensif agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk perbaikan kinerja berikutnya;
7. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit kerja yang dievaluasi serta memastikan rekomendasi hasil rekomendasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan kinerja, penerapan manajemen kinerja dan peningkatan capaian kinerja unit kerja secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Bupati beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Manggarai.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,



Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Timur.

Nomor : B/ 382 /AA.05/2022

7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2021

Yth. **Bupati Manggarai**
di

Ruteng

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 pada Pemerintah Kabupaten Manggarai. 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 (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Manggarai memperoleh nilai **62,08** atau predikat **B**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya. Hal ini disebabkan oleh kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Kabupaten Manggarai menunjukkan hasil yang baik, namun memerlukan perbaikan lebih lanjut. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut berikut:

Komponen Yang Dinilai		Bobot	Nilai	
			2020	2021
a.	Perencanaan Kinerja	30	20,46	20,58
b.	Pengukuran Kinerja	25	13,31	13,39
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,89	9,99
d.	Evaluasi Internal	10	6,21	6,37
e.	Capaian Kinerja	20	11,73	11,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	61,60	62,08
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

Pemerintah Kabupaten Manggarai telah melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Perbaikan tersebut dilakukan, baik pada tingkat Kabupaten maupun Perangkat Daerah (PD). Namun, kualitas penerapan tersebut belum sepenuhnya baik. Hal ini dapat dilihat dari definisi kinerja pada perumusan sasaran strategis, kualitas indikator kinerja, serta kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya berjalan baik.

Beberapa catatan terkait dengan kualitas implementasi SAKIP di Pemerintah Kabupaten Manggarai adalah:

1. Perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan telah dikemas sebagai bentuk pertanggungjawaban seluruh penyelenggara pemerintahan yang termuat dalam RPJMD, Renstra, PK, IKU, dan dokumen perencanaan lainnya. Namun demikian, masih terdapat beberapa tujuan strategis pada Perangkat Daerah yang belum sepenuhnya menggambarkan kinerja *outcome* yang diharapkan dan belum dilengkapi oleh indikator kinerja yang terukur, relevan dan cukup, sehingga pencapaian kinerja pada tujuan strategis belum dapat diukur dan manfaatnya belum dirasakan pada masyarakat;
2. Telah dilakukan penyempurnaan rumusan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) pada level pemerintah daerah dan PD, namun belum sepenuhnya menggambarkan rumusan yang tepat dan *core business*;
3. Penjabaran sasaran strategis dan indikator kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV namun belum merata diseluruh PD dan penjabarannya belum seluruhnya didasarkan pada kinerja organisasi dan level di atasnya. Indikator kinerja level eselon III dan IV juga belum seluruhnya terukur dan mendukung tercapainya sasaran pada unit organisasi di atasnya;
4. Upaya pemetaan *crosscutting* lintas PD belum dilakukan, sehingga pelaksanaan program prioritas pembangunan daerah masih silo-silo tanpa melihat aspek kolaborasi dengan antar PD;
5. Evaluasi program masih sebatas evaluasi atas apa yang dilakukan, capaian target fisik dan penyerapan anggaran belum sepenuhnya mampu memberikan informasi mengenai efektivitas dan efisiensi program terhadap capaian kinerja. Hasil evaluasi program harus mampu memberikan informasi yang rinci terhadap pencapaian kinerja agar mampu memberikan masukan terhadap perencanaan berikutnya;
6. Pelaporan kinerja belum memberikan informasi mengenai analisis faktor pendorong maupun penghambat keberhasilan capaian kinerja yang memadai. Hal ini mengakibatkan laporan kinerja belum mampu memberikan umpan balik untuk mendorong perbaikan kinerja tahun berikutnya;
7. Pemerintah Kabupaten Manggarai telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja melalui inspektorat, namun hasil evaluasi belum sepenuhnya menggambarkan kondisi penerapan SAKIP di PD selain itu, pemahaman evaluator terhadap SAKIP masih rendah sehingga belum dapat menerapkan *professional judgements* secara tepat.

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

1. Pemerintah Kabupaten Manggarai agar melakukan revidi dokumen perencanaan dengan tetap mengacu pada mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan oleh masyarakat, kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan serta mekanisme *cascading* kinerja;
2. *Cascade* kinerja agar dibangun berdasarkan pada proses bisnis dalam rangka mencapai berbagai kinerja yang telah dituangkan dalam RPJMD. Dengan demikian, penyusunan IKU akan mengacu pada *cascade* kinerja tersebut;
3. Melakukan penyempurnaan pada indikator kinerja Utama, mulai dari level Bupati, Kepala PD sampai dengan indikator level Eselon III dan IV, sehingga dapat tercipta keselarasan penjabaran kinerja dari level Kabupaten sampai ke individu pegawai;
4. Melakukan pengidentifikasian dan pemetaan *crosscutting* antar PD dalam mengawal program prioritas pembangunan daerah, sehingga tercipta kolaborasi antar PD;
5. Meningkatkan kualitas evaluasi program dengan cara memastikan tersedianya informasi terukur atas keberhasilan program-program prioritas Pemerintah Kabupaten Manggarai;
6. Meningkatkan kualitas laporan kinerja organisasi yang memberikan analisis capaian kinerja yang lebih komprehensif agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk perbaikan kinerja berikutnya;
7. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit kerja yang dievaluasi serta memastikan rekomendasi hasil rekomendasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan kinerja, penerapan manajemen kinerja dan peningkatan capaian kinerja unit kerja secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Bupati beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Manggarai.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,



Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Timur.

Nomor : B/ 363 /RB.06/2022

7 Maret 2022

Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan
Reformasi Birokrasi Tahun 2021

Yth. Bupati Manggarai
di

Ruteng

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 25 Tahun 2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, kami telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Manggarai. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan pada hal-hal yang bersifat implementatif, kolaboratif dan analisis yang holistik.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam rangka mencapai sasaran, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik secara prima. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Manggarai.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, simpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Indeks Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Manggarai tahun 2021 adalah **50,41** dengan kategori "CC". Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2020	2021
A.	Komponen Pengungkit			
	I. Pemuenuhan	20,00	8,78	9,01
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	3,84	4,33
	III. Reform	30,00	7,94	8,67
	Total Komponen Pengungkit	60,00	20,56	22,01
B.	Komponen Hasil			
1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	7,27	7,31
2.	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	8,60	7,85
3.	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	9,10	7,76
4.	Kinerja Organisasi	10,00	4,30	5,48
	Total Komponen Hasil	40,00	29,27	28,40
	Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)	100,00	49,83	50,41

2. Hasil antara area perubahan pada Pemerintah Kabupaten Manggarai, sebanyak 7 hasil antara telah dilakukan pengukuran oleh instansi *leading sector*, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Hasil Antara	Skala	Nilai	Sumber Data
1.	ASN Profesional	0-100	47,91	Badan Kepegawaian Negara
2.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	1-5	1,55	Kementerian PANRB
3.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0-100	38,89	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
4.	Kualitas Pelayanan Publik	0-5	2,36	Kementerian PANRB
5.	Kapabilitas APIP	0-5	3	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
6.	Maturitas SPIP	0-5	2	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
7.	Kepatuhan Pelayanan Publik	0-100	61,00	Ombudsman Republik Indonesia

3. Hal- hal yang masih harus diperhatikan untuk mengoptimalkan implementasi reformasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Manggarai adalah:

- Penerapan reformasi birokrasi yang dilakukan sudah mulai berfokus untuk mendorong peningkatan kualitas di level pusat. Namun, implementasi reformasi birokrasi di level Perangkat Daerah masih berfokus pada pemenuhan dokumen sehingga penerapan reformasi di level perangkat daerah belum berjalan optimal dan merata. Hal ini menyebabkan hasil dari pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan belum cukup memberikan dampak perubahan yang signifikan;
- Rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga belum berdampak pada keberhasilan dalam mencapai hasil yang akan diwujudkan;
- Pemerintah Kabupaten Manggarai sudah menetapkan agen perubahan di lingkup pusat dan perangkat daerah. Namun, agen perubahan yang sudah ada belum cukup mendorong hasil perubahan. Hal ini ditandai dengan beberapa inovasi perubahan yang disusun dalam rencana aksi belum dapat di integrasi dan diimplementasikan pada sistem manajemen;
- Peta keterkaitan antar kebijakan, terutama antara kebijakan Pusat/Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah telah disusun. Namun belum dimanfaatkan dengan maksimal dalam melakukan evaluasi keterkaitan kebijakan dan melihat efektivitas serta dampak dari kebijakan yang sudah diimplementasikan;
- Pemerintah Kabupaten Manggarai telah menindaklanjuti salah satu *quick wins* nasional pelaksanaan reformasi birokrasi dengan telah melakukan penyederhanaan birokrasi dengan melakukan pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional;
- Implementasi pemanfaatan *e-government* di lingkungan pemerintah Kabupaten Manggarai masih perlu dioptimalkan, seperti monitoring dan evaluasi rencana arsitektur SPBE yang dimiliki, integrasi sistem antara

perangkat daerah, dan pemanfaatan sistem informasi dalam memberikan pelayanan baik layanan internal maupun eksternal kepada masyarakat/*stakeholder*,

- g. Pemanfaatan Indikator kinerja individu sebagai turunan dari kinerja organisasi di atasnya belum dijabarkan secara optimal, sehingga belum dapat dimanfaatkan sebagai indikator capaian pegawai dalam Sasaran Kinerja Pegawai. Hal ini menyebabkan pengembangan kompetensi dan pemberian *reward and punishment* belum berbasis capaian kinerja pegawai. Selain itu, kualitas indikator kinerja individu juga belum sepenuhnya berorientasi hasil sesuai dengan levelnya yang mengacu pada penjabaran kinerja dari level bupati;
- h. Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebagai *Quality Assurance and Consulting* di Pemerintah Kabupaten Manggarai belum maksimal;
- i. Penguatan kebijakan pengawasan internal dan integritas, seperti penanaman gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan, LHKPN dan LHKASN, serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah masih perlu dioptimalkan pada PD;
- j. Percepatan reformasi birokrasi di level unit kerja terkecil belum maksimal. Hal ini disebabkan Pemerintah Kabupaten Manggarai belum menetapkan Unit kerja percontohan zona integritas;
- k. Pemerintah Kabupaten Manggarai telah berupaya dalam mempermudah pelayanan melalui integrasi pengelolaan pengaduan dengan SP4N-LAPORI, dan menciptakan berbagai macam inovasi. Namun implementasi pelayanan publik yang sudah dilakukan masih perlu ditingkatkan, terutama terkait pemanfaatan hasil survei kepuasan masyarakat dalam memperbaiki kualitas layanan, penerapan kebijakan pemberian kompensasi layanan, dan evaluasi atas dampak dari inovasi yang telah diciptakan.

4. Terkait komponen hasil, menunjukkan bahwa pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Manggarai memperoleh nilai dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Hasil	Skala	Nilai	Sumber Data
1.	Opini BPK	Opini	WTP	Badan Pemeriksa Keuangan
2.	Nilai SAKIP	0-100	61,60	Kementerian PANRB
3.	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (IPKP)	0-100	78,50	Kementerian PANRB
4.	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	0-100	77,63	Survei Penilaian Integritas (SPI) Eksternal oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)
5.	Survei Internal Organisasi	0-100	79,44	SPI Internal oleh KPK

Pada tahun 2021 terdapat perubahan metode pengukuran pada Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) dan survei internal organisasi yang menggunakan hasil pengukuran yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Berdasarkan catatan hasil evaluasi dan untuk meningkatkan kualitas tata kelola birokrasi serta menumbuhkan budaya integritas, kinerja dan melayani di lingkungan Pemerintah Kabupaten Manggarai, berikut ini kami sampaikan beberapa hal yang perlu disempurnakan yaitu:

1. Melakukan penguatan dan penajaman pemahaman reformasi birokrasi melalui sosialisasi *road map* yang dilakukan dari tingkat pemerintah daerah hingga ke level perangkat daerah agar arah perubahan reformasi birokrasi dapat dipahami seluruh pegawai, sehingga seluruh individu dapat turut dalam memberikan kontribusi pada pelaksanaan reformasi birokrasi dan hasil akhir yang diinginkan dapat memberikan dampak yang konkret dan signifikan;
2. Memastikan keselarasan antara rencana aksi yang telah disusun dengan dokumen perencanaan dan anggaran yang telah disusun sehingga seluruh kegiatan yang tertuang dalam rencana aksi reformasi birokrasi dapat selaras dengan target kinerja yang direncanakan dan memperoleh dukungan dalam pelaksanaannya sehingga akan mampu mendorong keberhasilan pencapaian kondisi yang ingin diwujudkan;
3. Memaksimalkan peran agen perubahan yang telah ada dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi rencana aksi yang telah disusun, terus meningkatkan kompetensi dan pemahaman tentang peran agen perubahan, serta melakukan dialog antara agen perubahan dan pimpinan unit kerja untuk memastikan bahwa seluruh inovasi yang telah diciptakan oleh agen perubahan telah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat menjadi bagian dari penguatan sistem manajemen organisasi;
4. Melakukan internalisasi *Core Values* ASN BerAkhlak dan melaksanakan pengukuran tingkat pemahaman pegawai terhadap 8 (delapan) area pembangunan Reformasi Birokrasi dan budaya kerja yang telah diinternalisasi atau sosialisasikan terhadap seluruh pegawai;
5. Mengoptimalkan area deregulasi kebijakan dengan memanfaatkan peta keterkaitan antara kebijakan pusat/pemerintah daerah dengan kebijakan dari perangkat daerah sebagai alat untuk mengidentifikasi kebijakan yang tumpang tindih dengan kebijakan di atasnya dan dasar pelaksanaan evaluasi terkait efektivitas serta dampak dari kebijakan yang telah diimplementasikan;
6. Menyusun dan memastikan peta proses bisnis yang telah sesuai dengan hasil penyederhanaan birokrasi yang telah dilakukan dengan memperhatikan kinerja yang akan dihasilkan;
7. Meningkatkan implementasi *e-government* melalui monitoring dan evaluasi secara berkala terkait rencana arsitektur pengembangan yang sudah dimiliki, melakukan penguatan integrasi sistem yang dimiliki, dan mendorong pemanfaatan sistem informasi lebih maksimal di lingkup internal pegawai maupun pelayanan publik kepada masyarakat sehingga baik seluruh pegawai dan masyarakat dapat memperoleh kemudahan pelayanan;

8. Meningkatkan pengelolaan manajemen SDM secara menyeluruh. Mulai dari menyempurnakan ukuran kinerja individu yang mengacu pada kinerja organisasi, pemanfaatan ukuran indikator kinerja dalam menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui dialog kinerja, penyusunan dan evaluasi standar kompetensi jabatan, melaksanakan *assessment* kepada seluruh pegawai, dan menyusun *Human Capital Development Plan* (HCDP). Hasil dari hal-hal tersebut agar dimanfaatkan dalam pengembangan pegawai berbasis kompetensi, penerapan manajemen talenta, pemberian *reward and punishment*, dan perbaikan manajemen SDM di Pemerintah Kabupaten Manggarai;
9. Meningkatkan efektivitas pengawasan internal pemerintah oleh (APIP) sebagai *Quality Assurance and Consulting* melalui upaya peningkatan kapabilitas APIP;
10. Memperkuat implementasi kebijakan pengawasan internal seperti penangan gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan, pelaporan LHKPN dan LHKASN, serta penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di Pemerintah Kabupaten Manggarai;
11. Mendorong pembangunan zona integritas di seluruh unit kerja Pemerintah Kabupaten Manggarai sehingga penguatan integritas dan penyebaran pemahaman reformasi birokrasi dapat semakin masif dan merata;
12. Mengoptimalkan implementasi pelayanan publik dengan memanfaatkan hasil survei kepuasan masyarakat dalam menyusun inovasi pelayanan yang lebih baik, mendorong penerapan kebijakan pemberian kompensasi layanan dan *reward and punishment* kepada pemberi layanan, serta melakukan evaluasi atas efektivitas dan dampak dari inovasi yang sudah berjalan;
13. Melakukan koordinasi dengan seluruh instansi pembina indeks hasil antara untuk memperkuat komponen hasil antara yang masih kurang sehingga hasil indeks hasil antara Pemerintah Kabupaten Manggarai semakin baik dan mendukung pencapaian penilaian reformasi birokrasi semakin baik.

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

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan,



Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Gubernur Nusa Tenggara Timur.