



Jurnal Multidisiplin Indonesia

Journal homepage: <https://jmi.rivierapublishing.id/>

P-ISSN 2963-2900 E-ISSN 2964-9048

EVALUASI PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (PMPRB) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

Sri Mulyati
Inspektorat Kota Yogyakarta
berbahku.1@gmail.com

Riwayat Artikel:

Received: 06-11-2022

Revised: 16-11-2022

Accepted: 24-11-2022

Keywords: *pmprb, bureaucratic reform, local government, opd.*

Kata Kunci: *pmprb, reformasi birokrasi, pemda, opd.*

Abstract

To find out how far the implementation of bureaucratic reform in government agencies is, a self-assessment instrument for assessing the progress of implementing bureaucratic reform by Ministries/Institutions and Regional Governments called PMPRB is made. Where is the result of this PMPRB, as one of the conditions for proposing a Free Corruption Area (WBK) or a Clean Serving Bureaucratic Area (WBBM). In 2020, as many as 29 OPDs in the Yogyakarta City Government Environment whose PMPRB scores are still below average, so the author is interested in knowing the causes of the low PMPRB scores by writing a journal with the title Evaluation of Self-Assessment of the Implementation of Bureaucratic Reform in the Yogyakarta City Government Environment. The research method used is a qualitative description. The result is that the PMPRB score in the Yogyakarta City Government is still below the average because OPD's commitment to implementing bureaucratic reform is still low and the PMPRB Assessor Team does not yet understand their duties.

Abstrak

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah maka dibuat instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (self assesement) oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang disebut PMPRB. Dimana hasil PMPRB ini, sebagai salah satu syarat pengusulan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Pada Tahun 2020, sebanyak 29 OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta yang nilai PMPRB-nya masih dibawah rata-rata,

Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui penyebab nilai PMPRB yang rendah dengan menulis jurnal dengan judul Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Metode Penelitian yang digunakan deskripsi kualitatif. Hasilnya adalah nilai PMPRB di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta masih dibawah rata disebabkan komitmen OPD terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi yang masih rendah dan Tim Asesor PMPRB belum memahami tugasnya.

Corresponding Author: Sri Mulyati
E-mail: berbahku.1@gmail.com



PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, dilakukan suatu usaha oleh Pemerintah Indonesia yang disebut Reformasi Birokrasi, dimana tujuan pemerintahan yang *responsive*, bertanggungjawab dan transparan dapat tercapai. Kesan buruk di masyarakat bahwa pelayanan publik pemerintah terhadap kebutuhan dasar masyarakat penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme menjadi latar belakang adanya Reformasi Birokrasi.

Sebagai pedoman agar Reformasi Birokrasi ini berhasil, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden nomor 81 tahun 2010 tentang grand desain Reformasi Birokrasi tahun 2010 – 2025. Dimana *Grand Desain* ini memberikan arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional selama kurun waktu 2010-2025 agar reformasi birokrasi di Instansi vertikal dan horizontal dan Pemda dapat berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi dan melembaga.

Kebijakan ini kemudian disusul oleh Permenpan -RB dengan mengeluarkan peraturan nomor 26 tahun 2020 sebagai pedoman evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di instansi masing-masing.

PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi) merupakan penilaian secara mandiri terhadap kinerja instansi dimana penilaian tersebut berpedoman terhadap roadmap reformasi birokrasi yang sudah disusun oleh organisasi perangkat daerah tersebut.

Road Map Reformasi Birokrasi merupakan tahapan-tahapan yang ingin dicapai oleh instansi tersebut selama 5 tahun kedepan disertai dengan sasaran per tahun secara rinci.

Dengan PMPRB dapat diketahui sejauh mana OPD tersebut dalam mencapai kemajuan organisasi, apakah sudah sesuai dengan tahapan per tahun dari Road Map Reformasi Birokrasi. Dengan adanya PMPRB diharapkan OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dapat mengetahui perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi dan upaya-upaya perbaikan yang perlu dilakukan pada OPD tersebut.

Harian Tribunnews.com menyebutkan bahwa nilai PMPRB OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta tahun 2020 belum sesuai dengan harapan. Dari 51 OPD, terdapat 29 OPD yang hasil penilaian PMPRB-nya masih dibawah rata-rata, sedangkan 22 OPD sudah diatas rata-rata.

Hasil penilaian PMPRB OPD yang rendah bisa disebabkan permasalahan intern di dalam OPD tersebut antara lain Komitmen Pimpinan OPD terhadap pelaksanaan PMPRB yang masih rendah, Tim Asesor RB OPD yang belum memahami tugasnya, serta keterbatasan waktu penilaian PMPRB. Berhubungan dengan hal ini, penulis ingin membahas Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

METODA PENELITIAN

Diungkapkan oleh Moleong (2010: 51) bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Sedangkan Wina Sanjaya (2013, hlm 47) berpendapat bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam tentang realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga tergambarkan ciri, karakter, sifat dan model dari fenomena tersebut. Dari kedua pendapat tersebut, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dimana penulis menggunakan lembar kerja evaluasi PMPRB, tinjauan kepustakaan dan pengamatan terhadap pelaksanaan PMPRB di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Dengan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. dan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reformasi adalah perubahan di mana kedalamannya terbatas sedangkan keluasan perubahannya melibatkan seluruh masyarakat, dikutip dari Ratna Ani Lestari dalam jurnalnya yang berjudul Reformasi Birokrasi sebagai Pelayan Publik.

Menurut Yusriadi dari jurnal yang berjudul Reformasi Birokrasi Indonesia: Peluang dan Hambatan, Birokrasi adalah sebuah konsekuensi logis bahwa negara mempunyai misi untuk mensejahterakan masyarakat.

Reformasi birokrasi menurut uraian pada website kemenkopmk adalah salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) merupakan instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (*self assesement*) oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Menurut Permenpan -RB nomor 26 tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, ada 8 area perubahan yang harus dipenuhi oleh OPD seperti diuraikan didalam website kemenkopmk yaitu:

1. Area Manajemen Perubahan

Bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi.

2. Area Penataan Peraturan Perundang-undangan

Bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang harmonis dan tidak tumpang tindih dengan aturan yang setara atau lebih tinggi.

3. Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran.

4. Area Penataan Tatalaksana

Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif dan efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah.

5. Area Penataan Sistem Manajemen SDM

Bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi dan transparan

6. Area Penguatan Pengawasan

Bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

7. Area Akuntabilitas Kinerja

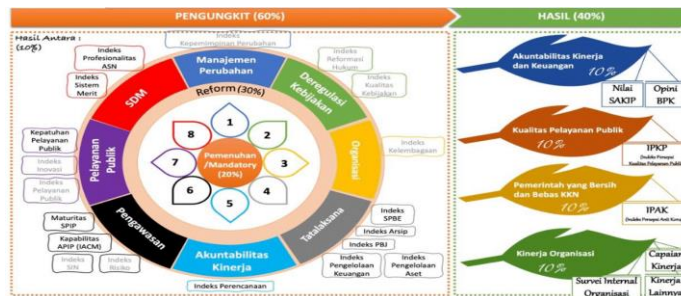
Bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja.

8. Area Kualitas Pelayanan Publik

Bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan public sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

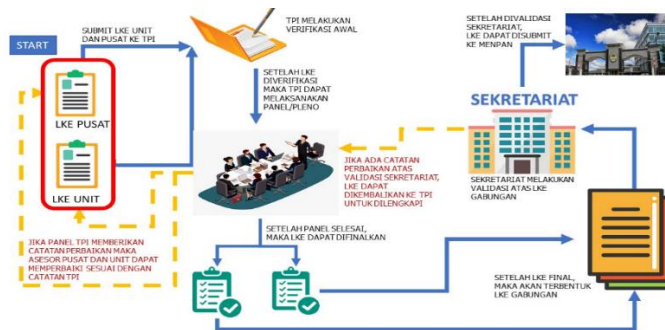
Ada 2 penilaian dalam PMPRB yaitu Faktor Pengungkit (*Enablers*), dimana faktor ini menyumbang nilai hingga 60% dan Faktor Hasil (*Results*) yang menyumbang nilai hingga 40%. Faktor *Pengungkit* adalah seluruh upaya yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam menjalankan fungsinya, sedangkan *Hasil* adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit. Hubungan sebab-akibat antara Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil dapat mewujudkan proses perbaikan bagi instansi melalui inovasi dan pembelajaran, di mana proses perbaikan ini akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah secara berkelanjutan. Komponen Pengungkit sangat menentukan keberhasilan tugas instansi, sedangkan Komponen Hasil berhubungan dengan kepuasan para pemangku kepentingan. (dikutip dari <https://inspektorat.kulonprogokab.go.id>)

Penilaian dalam PMPRB tersebut dapat digambarkan dalam model PMPRB dibawah ini.



Sumber : Lampiran PermenPan-RB Nomor 26 Tahun 2020, hal. 12

PMPRB di Pemerintah Kota Yogyakarta dilaksanakan selama 1 tahun sekali, dengan prosedur penilaian sebagai berikut, yang pertama Tim RB OPD mengisi Lembar Kerja Evaluasi (LKE) RB disertai bukti dukung yang relevan dengan pertanyaan di Lembar Kerja RB tersebut. Yang kedua LKE RB tersebut diserahkan kepada Tim Asesor OPD untuk diteliti kebenaran dan kelengkapan dari bukti dukung yang disertakan. Bila belum benar dikembalikan kepada Tim RB OPD, tetapi bila sudah benar LKE RB tersebut dikirim ke Tim Penilai Internal (TPI) Inspektorat. Dari LKE OPD yang sudah benar dan lengkap bukti dukungnya, TPI Inspektorat akan membuat jadwal *desk* atau panel dengan OPD untuk mengumumkan nilai sementara dari PMPRB tersebut. Bila OPD keberatan dengan nilai tersebut, OPD dapat mengirim kembali LKE disertai dengan bukti dukung yang lebih lengkap. Tetapi bila OPD sudah menerima nilai PMPRB tersebut, maka hasil penilaian RB OPD-OPD tersebut dapat dientry ke website permenpan dan divalidasi oleh Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta.



sumber <https://inspektorat.madiunkab.go.id/penjelasan-pmprb/>

Standar nilai PMPRB yang baik adalah 36,30 untuk Pengungkit dan 21,70 untuk Hasil. Harian Tribunnews menyebutkan bahwa 22 OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta yang nilai PMPRB nya masih dibawah rata-rata, Rendahnya nilai PMPRB dikarenakan :

1) Komitmen Pimpinan OPD yang masih rendah.

Menurut Pasaribu, Komitmen pimpinan adalah mempertahankan keikut-sertaan

pimpinan puncak dalam organisasi yang ditunjukkan melalui, kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi, dan upaya manajemen perusahaan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Sementara Noviandini dkk, 2015 menyebutkan bahwa Komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang,

Jadi Komitmen pimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap penerapan suatu kebijakan atau peraturan dalam organisasi. Pimpinan OPD menjadi kunci agar reformasi birokrasi terlaksana secara berkesinambungan. Peran aktif pimpinan OPD dimulai dari penyusunan dokumen perencanaan (Renstra, RKA, RPD *dst*), monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan hingga pembuatan laporannya.

Pimpinan OPD dapat menerapkan sistem informasi, menyederhanakan prosedur yang rumit, dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat. Komitmen kuat dari pemimpin dipercaya mendorong terciptanya *good governance* dan *clean government* di lingkungan kerja masing-masing.

Yang terjadi selama ini adalah Pimpinan OPD belum menyadari pentingnya peran mereka dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan kerja masing-masing. Hal ini dapat dilihat pada rendahnya keterlibatan Pimpinan OPD pada kegiatan-kegiatan di instansinya dari saat perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan.

2) Tim Asesor PMPRB OPD yang belum memahami tugasnya.

Tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk menyelesaikan sesuatu, misalnya tim penjualan yang bekerja bersama untuk menjual produk, tim konstruksi yang bekerja bersama untuk membangun gedung, atau tim peneliti yang bekerja bersama untuk melakukan pengujian, tersebut dalam website Microsoft. Tersebut oleh Burn, Tim adalah sebuah kelompok kerja, yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara interdependen/ ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Tim Asessor PMPRB adalah sekelompok kerja. dimana tugas Tim Asesor tersebut adalah:

- a. Melakukan pengisian Lembar Kerja Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB).
- b. Menyiapkan bukti dokumen yang dibutuhkan.
- c. Melaksanakan panel Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB).

Tim Asesor PMPRB sudah melaksanakan tugasnya tetapi belum maksimal karena hanya beberapa anggota Tim yang bekerja sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang menyebabkan kelancaran pengisian LKE PMPRB menjadi terhambat.

Beberapa OPD belum memiliki bank data untuk menyimpan dokumen hasil pelaksanaan kegiatan OPD dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Hal ini mempersulit tugas Tim Asesor dalam pengisian LKE PMPRB, karena harus membongkar dan mencari dokumen bukti dukung kemudian menscan berkas tersebut. Karena keterbatasan waktu pengisian LKE PMPRB, beberapa pertanyaan diisi dengan bukti dukung sama sehingga mengurangi nilai PMPRB. Kedua hal inilah yang menyebabkan hasil PMPRB dibawah rata-rata

KESIMPULAN

PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi) merupakan instrumen yang dibuat untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah baik lembaga negara/pemerintah daerah. Rendahnya nilai PMPRB di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta disebabkan: yang pertama adalah komitmen pimpinan OPD terhadap suksesnya pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi masing-masing masih rendah. Yang kedua adalah kurangnya pemahaman tugas Tim Asesor PMPRB.

Untuk mencapai nilai maksimal PMPRB di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta maka penulis menyarankan kepada

- a. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta agar
 - mengadakan bimbingan dan pengarahan kepada Kepala OPD agar melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan kerjanya masing-masing.
 - mengadakan monitoring dan evaluasi terkait pelaksanaan reformasi birokrasi di setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
 - Membuat *reward dan punishment* terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di OPD. Dimana OPD yang mendapat nilai diatas rata-rata diberikan penghargaan (*reward*). Sedangkan OPD yang mendapat nilai dibawah rata-rata akan mendapat hukuman (*punishment*).

Jika ketiga hal tersebut dilaksanakan, diharapkan akan meningkatkan komitmen Pimpinan OPD untuk mensukseskan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan kerja masing-masing.

- b. Membuat Bank Data

Salah satu kelemahan OPD adalah keterbatasan ruang penyimpanan arsip/dokumen kegiatan. Baik arsip/dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra, RKA, DPA, RPD dst), dokumen SPJ (Surat Pertanggungjawaban) kegiatan, laporan beserta dokumentasinya (foto dan video). Hal ini membuat Tim Asesor kesulitan untuk mengupload bukti dukung yang benar pada LKE PMPRB dikarenakan Tim harus mencari dan membongkar arsip/dokumen. Penulis menyarankan agar setiap OPD membuat Bank Data untuk memudahkan Tim Asesor dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman dan Muhidin. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*.

Bandung: Pustaka Setia.

Ghony, M.D. dan Almanshur, F. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Yogyakarta: Ar-ruzz Media.

<https://indonesiatraveller.id/taman-air-tlatar-sepenggal-latar-belakang-ala-drama-korea/>

<https://rimbakita.com/ekowisata/> <https://www.disbudpar.ntbprov.go.id/pengertian-ekowisata/>
<https://www.indonesiaecotourism.com/2016/03/21/6-prinsip-ekowisata-menurut-ties/> <https://www.nativeindonesia.com/tlatar-boyolali/>
<https://www.topwisata.imfo/2019/02/keindahan-ekowisata-taman-air-tlatar.html> Sugiyono,
2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Memahami penelitian Kualitatif*. Jakarta : Alfabeta

The Ecotourism Society. 1990, dalam Fandeli, C, Et Al. 2000. ***Pengusahaan Ekowisata***.
Yogyakarta: Fahutan UGM- UKSDA DIY – Pustaka Pelajar.

Wardiyanta, 2006. *Metode Penelitian Pariwisata*, Yogyakarta: ANDI.

Wood, M.E., 2002. *Ecotourism: Priciples, Practices & Policies for Sustainability*,

UNEP