



**SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270  
TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id)

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Nomor : B/389/PI.03.02/05/2023

Jakarta, 31 Mei 2023

Lampiran : 1 (satu) berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur  
Tahun 2023

Yth.

Kepala Biro Sumber Daya Manusia Aparatur

Sekretariat Jenderal DPR RI

Berdasarkan Surat Tugas dengan Nomor 150/PI.03.02/V/2023 tanggal 2 Mei 2023 perihal Evaluasi SAKIP Internal dalam rangka pengajuan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, dengan hormat Kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2023. Keterkaitan dengan LHE tersebut, Kami juga menyampaikan rekomendasi untuk Biro Perencanaan dan Organisasi. Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

I. Hasil evaluasi AKIP di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur

<b>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</b>	<b>BOBOT</b>	<b>SKOR LKE</b>
<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30</b>	<b>19,5</b>
a. Keberadaan (20%)	6	4,2
b. Kualitas (30%)	9	6,3
c. Pemanfaatan (50%)	15	9

<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30</b>	<b>18,3</b>
a. Keberadaan (20%)	6	5,4
b. Kualitas (30%)	9	5,4
c. Pemanfaatan (50%)	15	7,5
<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15</b>	<b>10,35</b>
a. Keberadaan (20%)	3	2,7
b. Kualitas (30%)	4,5	3,15
c. Pemanfaatan (50%)	7,5	4,5
<b>EVALUASI ATAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25</b>	<b>14,25</b>
a. Keberadaan (20%)	5	3,5
b. Kualitas (30%)	7,5	4,5
c. Pemanfaatan (50%)	12,5	6,25
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>62,4 (B)</b>

## II. Penjelasan atas capaian AKIP di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur

Penilaian dilakukan atas 80 (delapan puluh) kriteria dalam 4 (empat) komponen yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI memperoleh nilai **62,4 (enam puluh dua koma empat)** atau predikat **B (Baik)**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur telah memenuhi kriteria baik, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja.

III. Penjelasan atas pernyataan yang belum sesuai dengan kondisi pada :

A. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, yaitu :

1. Belum disusun dokumen perencanaan aktivitas (rencana aksi) yang mendukung kinerja Biro SDMA.
2. Belum dipublikasikan rencana aksi atas perjanjian kinerja Biro SDMA pada *website* resmi instansi (*rb.dpr.go.id*).
3. Target indikator kinerja "persentase pegawai non ASN yang sesuai kompetensi" tidak memenuhi kriteria menantang karena dari tahun 2022 sampai dengan 2023 tidak mengalami peningkatan, yakni sebesar 95%.
4. Belum dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja Biro SDMA secara berkala dan belum terdokumentasi.
5. Belum terdapat analisis perubahan dokumen perencanaan kinerja (Renja/PK).
6. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala.
7. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan di Biro SDMA.
8. Belum dilakukannya analisis terkait penyesuaian strategi yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
9. Belum dilakukannya analisis terkait penyesuaian kebijakan (SK atau SOP) dalam mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
10. Belum dilakukannya analisis terkait penyesuaian Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
11. Belum dilakukannya analisis terkait penyesuaian Rencana Kerja Anggaran yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
12. Belum dilakukannya analisis sebagai dasar atas revisi Perjanjian Kinerja tahun berjalan.
13. Dokumen laporan kinerja belum sesuai dengan standar Persekjen DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dimana dalam *Executive Summary* belum terdapat kendala/hambatan dalam pencapaian tujuannya. *Executive Summary* seharusnya mencakup tujuan/sasaran, target

keberhasilan, kendala/hambatan, langkah antisipasi, upaya perbaikan, dan kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

14. Belum terdapat perbandingan realisasi kinerja tahun pelaporan dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

B. Keterkaitan dengan Biro Perencanaan dan Organisasi, yaitu:

1. Belum dilakukan *updating* terhadap pedoman teknis perencanaan kinerja sesuai dengan Persekjen DPR RI Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
2. Belum dilakukan *updating* terhadap Persekjen DPR RI Nomor 7 Tahun 2012 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia agar menyesuaikan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Permenpan 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP.
3. Belum terdapat pedoman tertulis internal terkait penggunaan aplikasi e-Kinerja untuk pengukuran kinerja.
4. Pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment*.

IV. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas, kami merekomendasikan kepada unit kerja terkait, yaitu :

A. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, yaitu :

1. Menyusun Rencana Aksi atas PK tahun berjalan.
2. Melakukan publikasi Rencana Aksi Biro Sumber Daya Manusia Aparatur pada *website rb.dpr.go.id*.
3. Melakukan penyesuaian target indikator kinerja "persentase pegawai non asn yang sesuai kompetensi" dengan memerhatikan capaian kinerja tahun sebelumnya.

4. Melakukan monitoring dan evaluasi atas rencana aksi secara berkala dan mendokumentasikannya.
  5. Menyusun dokumen analisis terkait kesesuaian indikator ataupun target kinerja sehingga terdapat penjelasan terkait perubahan dokumen perencanaan kinerja.
  6. Melakukan pengukuran kinerja secara berkala.
  7. Menyusun pedoman/SOP terkait pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
  8. Menyusun dokumen analisis terkait penyesuaian strategi yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
  9. Menyusun dokumen analisis terkait penyesuaian peraturan/kebijakan yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
  10. Menyusun dokumen analisis terkait penyesuaian Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
  11. Menyusun dokumen analisis terkait penyesuaian Rencana Kerja Anggaran yang dipengaruhi oleh pengukuran kinerja.
  12. Menyusun dokumen analisis sebagai dasar atas revisi Perjanjian Kinerja tahun berjalan.
  13. Menambahkan hambatan/kendala terkait keberhasilan pencapaian tujuan pada bagian *Executive Summary*.
  14. Menambahkan perbandingan realisasi kinerja tahun pelaporan dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*) pada LKj Biro Sumber Daya Manusia Aparatur.
- B. Keterkaitan untuk Biro Perencanaan dan Organisasi, yaitu :
1. Melakukan *updating* terhadap pedoman teknis perencanaan kinerja sesuai dengan Persekjen DPR RI Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

2. Melakukan *updating* terhadap Persekjen DPR RI Nomor 7 Tahun 2012 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia agar menyesuaikan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Permenpan 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP.
3. Menyusun pedoman internal terkait penggunaan aplikasi e-Kinerja untuk pengukuran kinerja.
4. Menyusun pedoman tertulis terkait pemberian reward and punishment dengan memasukkan prestasi kinerja (pengukuran kinerja) sebagai komponen penilaiannya.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2023. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i, kami mengucapkan terima kasih.

	Ditandatangani secara elektronik oleh : INSPEKTUR II <b>Dr. Furcony Putri Syakura, S.H., M.H., M.Kn</b>
---	---

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal DPR RI;
2. Deputi Bidang Administrasi;
3. Plh. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi.