



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

Nomor : 556/PI.03.02/09/2023
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Internal atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 di
Deputi Bidang Persidangan

Jakarta, 1 September 2023

Yth. Deputi Bidang Persidangan
Sekretariat Jenderal DPR RI

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur II Nomor: 248/PI.03.02/VIII/2023 tanggal 7 Agustus 2023, dengan hormat Kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Internal atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 di Deputi Bidang Persidangan dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2643/SEKJEN/2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI, maka Inspektorat II telah melakukan Evaluasi Internal Akuntabilitas Kinerja di Deputi Bidang Persidangan tahun 2023.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana akuntabilitas kinerja di Deputi Bidang Persidangan dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Khususnya bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); menilai tingkat implementasi SAKIP; menilai tingkat akuntabilitas kinerja; memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya. Evaluasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja instansi pemerintah/unit kerja yang dilaksanakan untuk mendorong unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Ruang lingkup evaluasi internal adalah melakukan penilaian atas :

- Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
- Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
- Pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
- Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja yang dapat memberikan dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

e. Capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Pelaksanaan evaluasi internal di Deputy Bidang Persidangan menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif berdasarkan peraturan, disesuaikan dengan tujuan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja di Deputy Bidang Persidangan menunjukkan nilai **“73,25”** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja di Deputy Bidang Persidangan **“Sangat Baik”**. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2022	2023
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,80	22,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,00	20,70
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,60	11,25
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,25	18,50
Nilai Hasil Evaluasi		100	69,65	73,25
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	BB

Kami sungguh mengapresiasi adanya kenaikan nilai akuntabilitas kinerja di Deputy Bidang Persidangan tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022, namun terdapat penurunan di komponen pengukuran kinerja. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi internal akuntabilitas kinerja pada Deputy Bidang Persidangan Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Ukuran keberhasilan yang dituangkan dalam Indikator Kinerja Deputy Bidang Persidangan sudah disusun secara *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time based* (SMART). Perencanaan kinerja juga telah dirumuskan dan ditetapkan hingga ke level pegawai melalui Sistem Kinerja Pegawai (SKP). SKP telah mendukung kinerja yang ingin dicapai dalam Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Persidangan. Perencanaan kinerja belum seluruhnya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan serta aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).

Terdapat hal - hal lainnya yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja diantaranya adalah:

- a. Renstra sudah memuat isu strategis, Indikator Kinerjanya juga sudah dapat menjawab isu strategis di Deputy Bidang Persidangan, namun belum seluruh target kinerja pada Perjanjian Kinerja di tingkat Eselon II selaras dan mencerminkan terwujudnya target kinerja pada Renstra Eselon I, yaitu “Indeks kepuasan Anggota DPR RI atas Layanan Deputy Bidang Persidangan”, dan “Nilai Evaluasi SAKIP di lingkungan Deputy Bidang Persidangan”.
- b. Hasil pemantauan capaian kinerja belum seluruhnya digunakan untuk meningkatkan pencapaian target yang akan datang. Target dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat tercapai dengan baik, rata-rata capaian di tahun 2023 adalah kurang dari 60%.

b. Pengukuran Kinerja

Pemantauan dan pengukuran capaian kinerja di Deputi Bidang Persidangan telah dilaksanakan secara berjenjang melalui e-kinerja. Deputi Bidang Persidangan telah menyampaikan laporan realisasi anggaran dan capaian kinerja dalam rapat BURT, sehingga pengukuran kinerja telah digunakan dalam penyesuaian strategi dan kebijakan Setjen DPR RI. Namun demikian terdapat hal - hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di Deputi Bidang Persidangan, yaitu:

- 1) Pemantauan capaian kinerja di Deputi Bidang Persidangan sudah dilaksanakan setiap semester, namun pemantauan yang dilakukan terbatas pada pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja dan belum menginformasikan deviasi yang terjadi. Atas pemantauan tersebut juga belum dituangkan ke dalam bentuk dokumentasi laporan.
- 2) Terdapat perubahan IKU pada Renstra Deputi Bidang Persidangan di tahun 2023, namun belum terdapat analisis mengapa revisi renstra dilaksanakan. Analisis dilakukan sebagai dasar perlunya dilakukan perbaikan dan penyempurnaan atas kinerja sebelumnya.

c. Pelaporan Kinerja

Laporan kinerja di Deputi Bidang Persidangan sudah memuat informasi terkait perubahan budaya kinerja organisasi (BerAKHLAK), yaitu bagaimana budaya organisasi dapat membantu mengarahkan sumber daya dalam pencapaian kinerja. Namun demikian Deputi Bidang Persidangan belum menyusun Rencana Aksi. Salah satu input yang dapat digunakan dalam penyusunan rencana aksi adalah dengan menggunakan informasi dalam laporan kinerja sebagai salah satu acuan untuk melakukan penyesuaian penggunaan anggaran dan pencapaian keberhasilan kinerja di Deputi Bidang Persidangan.

d. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Laporan Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Internal, Deputi Bidang Persidangan baru sebagian menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Internal tahun sebelumnya. Masih terdapat rekomendasi yang belum ditindaklanjuti, yaitu:

- 1) Belum melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan monitoring dan evaluasi rencana aksi secara berkala minimal 6 (enam) bulan sekali.
- 2) Belum menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar revisi atas penyesuaian strategi dan kebijakan dalam dokumen perencanaan serta dasar atas penyesuaian rencana aksi kegiatan dan anggaran.
- 3) Belum melaksanakan evaluasi atas AKIP secara berjenjang pada seluruh unit kerja minimal sampai dengan Eselon II.
- 4) Belum menyusun laporan tindak lanjut hasil evaluasi atas AKIP Internal.

3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut

- a. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam menyelaraskan perencanaan kinerja yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
- b. Menyusun target kinerja yang selaras antara Perjanjian Kinerja di tingkat Eselon II dengan target kinerja pada Renstra Eselon I.
- c. Melakukan pemantauan dan menyusun laporan monev setiap bulan atas capaian Rencana Aksi di Deputi Bidang Persidangan, serta memanfaatkan

- d. hasil pemantauan seluruh capaian kinerja untuk meningkatkan pencapaian target yang akan datang.
- e. Apabila terdapat perubahan pada Renstra Deputy Bidang Persidangan sebaiknya dilakukan analisis mengapa revisi renstra dilaksanakan. Analisis dilakukan sebagai dasar perlunya dilakukan perbaikan dan penyempurnaan atas kinerja sebelumnya.
- f. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang terdapat dalam LHE internal SAKIP dan reviu LKj untuk perbaikan perencanaan kinerja di Deputy Bidang Persidangan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi internal SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Deputy Bidang Persidangan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 1 September 2023



Ditandatangani secara elektronik oleh :
INSPEKTUR II

Dr. Furcony Putri Syakura, S.H., M.H., M.Kn

Tembusan:

1. Inspektur Utama Sekretariat Jenderal DPR RI;
 2. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi.
- Sekretariat Jenderal DPR RI