



PUSBANGKOM
SUMBER DAYA MANUSIA LEGISLATIF - SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

BerAKHLAK bangga
melayani bangsa

LAPORAN KINERJA

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA LEGISLATIF
SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

2024





LAPORAN KINERJA

**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA LEGISLATIF
SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

**20
24**





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

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA LEGISLATIF
TAHUN ANGGARAN 2024

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif untuk tahun anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 17 Januari 2025

Inspektur II,

Dr. Furcony Putri Syakura, S.H., M.H., M.Kn., QGIA, QHIA, QIA

NIP.196811251993022001

**LAPORAN KINERJA
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA LEGISLATIF
SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA
2024**



Penanggung jawab:
Chairil Patria, S.IP., M.Si.

Penulis:
Arief Adhityanto Prakoso, S.IAN.
Fatwa Arifah
Intan Sasya Meinila, S.E.
Mega Wardhani Caraka, A.Md

Editor:
Warsiti Alfiah, S.IP., DESS.
Dadang Prayitna, S.IP., M.Si.
Hikmah, S.Pd., M.Si.
Yuni Sudarwati, S.IP., M.Si.

KATA PENGANTAR



Laporan Kinerja merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI) atas penggunaan anggaran yang telah dikelola. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu kepada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan berbagai dinamika yang ada, Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI beserta seluruh jajaran didalamnya senantiasa berusaha untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional di Sekretariat Jenderal DPR RI. Pencapaian kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI Tahun 2024 digambarkan dalam Laporan Kinerja ini.

Kami berharap agar Laporan Kinerja ini dapat memberikan manfaat dan informasi atas pencapaian kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI sebagai unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi pokok Pengembangan Kompetensi SDM di lingkungan Setjen DPR RI serta sebagai media evaluasi untuk peningkatan kinerja di masa datang.

Atas peran serta dari seluruh jajaran pegawai Setjen DPR RI yang berkomitmen dan berdedikasi dalam berkinerja sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya di organisasi berdasar *core value* nasional Ber-AKHLAK, kami mengucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
SDM Legislatif



Chairil Patria, S.I.P., M.Si.



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	v
EXECUTIVE SUMMARY	v
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. Gambaran Umum	1
1.2. Dasar Hukum	2
1.3. Tugas Pokok dan Fungsi serta Struktur Organisasi	2
1.4. Aspek Strategis dan Permasalahan yang Dihadapi	9
BAB II	15
PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	15
2.1. Uraian Ringkas Tentang Rencana Strategis Setjen DPR RI	15
2.2. Perjanjian Kinerja	18
BAB III	19
AKUNTABILITAS KINERJA	19
3.1. Capaian Kinerja	19
3.2. Akuntabilitas Kinerja Anggaran	39
BAB IV	45
PENUTUP	45
4.1. Simpulan	45
4.2. Rekomendasi	46
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

		Hal
Tabel 1. Capaian Kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI Tahun 2024	v	
Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbangkom SDM Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI	6	
Tabel 1.1. Komposisi Pegawai Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Tahun 2024	6	
Tabel 1.2. Komposisi Pegawai Pusbangkom SDM Legislatif Berdasarkan Tingkat Pendidikan Serta Pangkat dan Golongan Tahun 2024	8	
Tabel 2.1. Tujuan dan Sasaran Kinerja	17	
Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Tahun 2024	18	
Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2024	20	
Tabel 3.2. Capaian Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP	22	
Tabel 3.3. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kerja	22	
Tabel 3.4. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	24	
Tabel 3.5. Capaian Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan	27	
Tabel 3.6. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kerja	27	
Tabel 3.7. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	29	
Tabel 3.8. Capaian Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif	31	
Tabel 3.9. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	33	
Tabel 3.10 Capaian Nilai Persentase Realisasi Anggaran Tahun 2024	35	
Tabel 3.11 Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif 2024	35	
Tabel 3.12 Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kerja	35	
Tabel 3.13 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	37	

EXECUTIVE SUMMARY

Penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI) Tahun 2024 sebagai salah satu bentuk akuntabilitas Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mempertanggungjawabkan kinerja yang telah dilaksanakan dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan di dalam Penetapan Kinerja Tahun 2024 serta umpan balik perbaikan kinerja di tahun yang akan datang. Laporan kinerja juga merupakan media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI Tahun Anggaran 2024 kepada masyarakat dan pemangku kepentingan.

Sebagai perwujudan dari akuntabilitas kinerja dan alokasi anggaran yang disediakan, maka pengukuran kinerja ini menggambarkan pencapaian atas sasaran program/kegiatan yang didasarkan pada indikator kinerja yang targetnya sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Hal ini karena Pusbangkom SDM Legislatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selalu berlandaskan pada *core value* ASN BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa. Mengingat bahwa ASN harus selalu memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan secara jujur, berintegritas, dan bertanggungjawab.

Gambaran pengukuran capaian kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI Tahun 2024 digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Capaian Kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI Tahun 2024

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	1. Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun	62,5%	65,58%	104,93%
		2. Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan	92,5%	93,23%	100,79%



No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
		Penilaian Minimal Memuaskan			
		3. Nilai Pusbangkom SDM Legislatif - Revisi DIPA - Deviasi Halaman III DIPA - Penyerapan Anggaran - Penyelesaian Tagihan - Capaian Output	96	77,34	80,93
		4. Persentase Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif	98%	93,48%	95,39%

Sumber: Pusbangkom SDM Legislatif Tahun 2024, diolah.

Capaian kinerja pada 2024 menjadi landasan bagi Pusbangkom SDM Legislatif dalam melakukan evaluasi dan perbaikan pada tahun berikutnya. Langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain:

1. Memperkuat perencanaan kinerja dengan harapan pada akhir tahun target dapat tercapai secara maksimal.
2. Peningkatan sinergi dan kolaborasi dengan Biro SDMA dalam pengelolaan Tugas Belajar, sinkronisasi data Sidiklat dan SIAP, serta pembuatan profil pengembangan kompetensi setiap pegawai.
3. Kerja sama dengan Pustekinfo dalam membangun Sistem Informasi Magang, penyempurnaan Sisdiklat, dan penyempurnaan AKILA.
4. Penguatan dan peningkatan kualitas layanan dalam rangka mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM).
5. Menjajaki kerja sama dengan instansi di luar Setjen DPR RI untuk meningkatkan kualitas dan memperbanyak variasi pelatihan sesuai kebutuhan masing-masing pegawai.

6. Mempertahankan akreditasi yang telah diraih melalui peningkatan kapabilitas dan kapasitas SDM yang profesional.
7. Mempercepat penggunaan AKILA dengan melakukan pengisian materi dan menyusun alur mekanisme penggunaannya sehingga dapat meningkatkan pemenuhan kewajiban 20 JP pegawai.
8. Memperbanyak penggunaan jenis pelatihan non klasikal guna memperluas kesempatan pemenuhan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI (Pusbangkom SDM Legislatif) Setjen DPR RI merupakan unit kerja setingkat eselon II yang dibentuk pada akhir 2015. Sebagai lembaga pengembangan kompetensi, Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Setjen DPR RI sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Berdasarkan peraturan tersebut, Pusbangkom SDM Legislatif mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia legislatif Sekretariat Jenderal.

Dalam upaya mengembangkan kompetensi pegawai, Pusbangkom SDM Legislatif melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai. Rencana disusun sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatannya. Hal ini dilaksanakan dengan mengacu pada Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa setiap PNS mempunyai hak untuk mengembangkan kompetensinya. Hak pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Strategi ini merupakan upaya organisasi agar PNS di lingkungan Setjen DPR RI dapat memperkuat kompetensinya di berbagai bidang sehingga lebih optimal dan profesional melaksanakan tugas dan peranannya

dalam memberikan dukungan kepada Dewan di bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan.

Laporan Kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Tahun 2024 disusun sebagai salah satu bentuk akuntabilitas Pusbangkom SDM Legislatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mempertanggungjawabkan kinerja yang telah dilaksanakan dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan di dalam Penetapan Kinerja Tahun 2024 serta umpan balik perbaikan kinerja di tahun yang akan datang. Laporan kinerja juga merupakan media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Tahun Anggaran 2024 kepada masyarakat dan pemangku kepentingan.

1.2 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan;
4. Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI

1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Serta Struktur Organisasi

Pasal 19 Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2015 tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI, menyebutkan bahwa “Di lingkungan Sekretariat Jenderal dapat dibentuk Pusat sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal”. Sebagai

pelaksanaan dari Peraturan Presiden tersebut, dibentuk Pusbangkom SDM Legislatif berdasar Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia 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, dan terakhir diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Pusbangkom SDM Legislatif mempunyai:

Tugas: melaksanakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia legislatif Sekretariat Jenderal.

Fungsi:

1. penyusunan dan evaluasi rencana, program, dan anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif;
2. penyiapan rumusan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia legislatif;
3. pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi manajerial;
4. pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi sosial kultural;
5. pengelolaan tugas belajar dan beasiswa;
6. pengelolaan magang/praktik kerja;
7. pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis;
8. penguatan kapasitas tenaga ahli, staf administrasi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan tenaga sistem pendukung;
9. dukungan pelaksanaan pengelolaan jabatan fungsional di bidang pengembangan kompetensi;
10. pelaksanaan tata usaha Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif;
11. penyusunan laporan kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif; dan

12. pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada Sekretaris Jenderal.

Pasal 329 Peraturan Sekjen tersebut mengatur bahwa Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, terdiri atas:

1. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural;
2. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
3. Subbagian Tata Usaha Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif; dan
4. Kelompok Jabatan Fungsional.

Masing-masing bidang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

1.3.1. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Tugas: menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural aparatur sipil negara, serta pengelolaan tugas belajar, beasiswa, dan magang/praktik kerja.

Fungsi:

1. penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural;
2. penyusunan bahan kegiatan di bidang pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural;
3. pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural;
4. pelaksanaan pengelolaan tugas belajar, beasiswa, dan magang/praktik kerja; dan
5. pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif.

1.3.2. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

Tugas: menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi teknis aparatur sipil negara, penguatan kapasitas tenaga ahli, staf administrasi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan tenaga sistem pendukung.

Fungsi:

1. penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
2. penyusunan bahan kegiatan di bidang pengembangan kompetensi teknis;
3. pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis aparatur sipil negara;
4. penguatan kapasitas bagi tenaga ahli, staf administrasi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan tenaga sistem pendukung; dan
5. pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif.

1.3.3. Sub Bagian Tata Usaha

Tugas: melakukan dukungan tata usaha untuk kelancaran tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, bidang, dan kelompok jabatan fungsional.

Struktur Organisasi Pusbangkom SDM Legislatif Sekretariat Jenderal dapat dilihat dalam Gambar 1.1.

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusbangkom SDM Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI



Sumber: Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI, 2024

Dalam struktur Sekretariat Jenderal DPR RI, Pusbangkom SDM Legislatif berada langsung di bawah Sekretariat Jenderal dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Jenderal DPR RI.

a. Sumber Daya Manusia

Struktur organisasi Pusbangkom SDM Legislatif memiliki komposisi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1. Komposisi Pegawai Pegawai Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Tahun 2024

NO	STRUKTURAL/FUNGSIONAL	FORMASI (orang)	JUMLAH YANG ADA TAHUN 2024	
			SAAT INI (orang)	POSI DI UNIT KERJA
1.	Kepala Pusat	1	1	Kepala Pusat Pengembangan SDM Legislatif
2.	Kepala Bidang	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural - Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
3	Kepala Sub Bagian	1	1	Kepala Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
4	Widyaiswara Ahli Utama	3	0	Pusbangkom SDM Legislatif
5	Widyaiswara Ahli Madya	9	3	Pusbangkom SDM Legislatif
6	Widyaiswara Ahli Muda	5	1	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		5	2	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
7	Widyaiswara Ahli Pertama	4	2	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		5	2	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
8	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Madya	2	0	Pusbangkom SDM Legislatif
9	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda	1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		2	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
10	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama	2	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
11	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	1	0	Pusbangkom SDM Legislatif
12	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
13	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama	2	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		2	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
14	Penelaah Teknis Kebijakan	2	1	Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
		5	2	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		4	3	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
	Penata Layanan Operasional	1	0	Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
		1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
	Pengolah Data dan Informasi	4	2	Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
		2	1	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
		2	2	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

Pengadministrasi Perkantoran	2	0	Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
	2	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
	1	1	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Arsiparis Terampil	1	0	Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
Operator Layanan Operasional	1	0	Sub Bagian TU Pusbangkom SDM Legislatif
	1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Sosial Kultural
	1	0	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Jumlah	81 orang	25 orang	

Sumber: Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI, 2024.

Adapun komposisi pegawai Pusbangkom SDM Legislatif

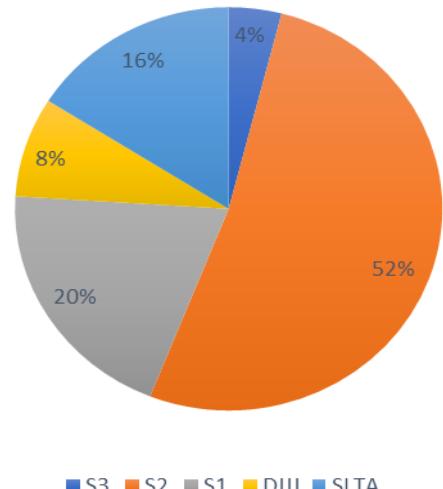
berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Komposisi Pegawai Pusbangkom SDM Legislatif Berdasarkan Tingkat Pendidikan Serta Pangkat dan Golongan Tahun 2024

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)	PANGKAT/ GOL
S3	0	IV/d
	1	IV/b
S2	1	IV/c
	3	IV/b
	2	IV/a
	1	III/d
	2	III/c
	4	III/b
S1	1	III/d
	1	III/c
	3	III/b
DIII	1	III/c
	1	II/d
SLTA	1	III/c
	1	III/b
	2	II/d
JUMLAH	25	

Sumber: Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI, 2024.

Komposisi Pegawai Pusbangkom SDM Legislatif Berdasarkan Tingkat Pendidikan



1.4 Aspek Strategis dan Permasalahan yang Dihadapi

Aspek Strategis dan Permasalahan yang dihadapi Pusbangkom SDM Legislatif pada 2024 sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam pengembangan kompetensi pegawai yang diharapkan akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan Pasal 49 UU Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Selain daripada itu, kualifikasi Pendidikan juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN).

Dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai melalui Pendidikan, Pusbangkom SDM Legislatif menghadapi beberapa permasalahan:

- a. Tugas belajar tidak selesai tepat waktu yang menyebabkan kerugian negara berupa anggaran dan pengembalian dari peserta Tugas Belajar. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka peserta Tugas Belajar diberi kesempatan untuk memanfaatkan fitur *coaching* dan *counseling* melalui aplikasi Sidiklat (Portal Setjen DPR RI)
- b. Terjadi demotivasi calon peserta Tugas Belajar sebagai akibat penurunan *grade* yang berimbas ke penurunan pendapatan. Oleh karena itu Pusbangkom SDM Legislatif sedang mengkaji perubahan kebijakan Tugas Belajar dan Tugas Belajar Mandiri.
- c. Terjadi beberapa calon peserta Tugas Belajar Mandiri yang ternyata sudah mulai kuliah namun belum menerima SK Tugas Belajar Mandiri.

2) Pelatihan

Selain Pendidikan, Pusbangkom SDM Legislatif juga secara aktif menyelenggarakan pelatihan demi mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Beragam pelatihan diselenggarakan dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan seluruh pegawai. Namun demikian

dalam pelaksanaan pelatihan, Pusbangkom SDM Legislatif menghadapi beberapa permasalahan

a. Peserta pelatihan

Target Peserta Pelatihan Teknis tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Atau dengan kata lain keikutsertaan peserta pelatihan belum sesuai dengan kompetensi jabatan dan/atau tugas dan fungsinya. Permasalahan ini muncul hal karena belum adanya pemahaman yang sama tentang pentingnya pengembangan kompetensi. Dimana pimpinan unit kerja saat menugaskan pegawai untuk mengikuti pelatihan belum mempertimbangkan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu dibuat Analisa Pengembangan Kompetensi Pegawai (AKPK) sehingga pelatihan yang diberikan akan benar-benar sesuai dengan pemenuhan kesenjangan kompetensi pegawai.

b. Waktu pelatihan

Dalam beberapa penyelenggaraan pelatihan teknis, pelaksanaannya kadang tidak sesuai dengan kalender yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan salah satunya karena kendala waktu peserta yang berasal dari Alat Kelengkapan Dewan yang harus mendampingi Anggota DPR RI. Oleh karena itu, perlu dibuat penjadwalan pelatihan dengan melihat jadwal sidang dan reses.

Sementara dalam penyelenggaraan pelatihan di Bidang Bangkom MSK seperti Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan mulai dari PKN I, PKN II, PKA, dan PKP sangat tergantung penentuan waktu dari unit kerja lain bahkan instansi lain. Pelatihan Dasar CPNS baru dapat dilaksanakan setelah CPNS masuk ke unit kerja, sehingga sangat tergantung informasi dari Biro SDMA. Sementara Pelatihan Kepemimpinan dimana peserta dikirim ke instansi lain seperti LAN RI sehingga tentu saja waktu pelaksanaannya tergantung instansi penyelenggara.

Oleh karena itu, perlu penguatan koordinasi dan kolaborasi sehingga waktu penyelenggaran pelatihan dapat ditentukan secara pasti.

c. Pengajar

Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan sebuah lembaga yang memiliki karakteristik dan kekhasan sendiri yang tentu saja membutuhkan kompetensi dan keahlian yang spesifik pula. Oleh karena itu, materi pelatihan juga harus dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu yang menjadi kekhasan adalah materi manajemen persidangan yang telah dibuat kurikulum dan modul pelatihan serta sudah beberapa kali dilaksanakan.

Namun demikian, ternyata jumlah tenaga pengajar yang mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi keparlemenan ini masih terbatas. Oleh karena itu, telah diselenggarakan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Fasilitator (TOT Non Widya Iswara).

d. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan selain untuk memastikan bahwa pelatihan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun dan mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan. Monitoring dan evaluasi juga dilaksanakan sebagai upaya perbaikan dan pengembangan pelatihan selanjutnya.

Namun demikian, saat ini kualitas monitoring dan evaluasi pelatihan belum optimal/komprehensif. Kondisi ini disebabkan karena beberapa hal, antara lain;

- 1) Masih ada pengajar yang memberikan Rencana Pembelajaran setelah pelatihan dilaksanakan;
- 2) Masih adanya pihak-pihak yang kurang memiliki perhatian terhadap kuesioner evaluasi yang disampaikan sehingga perlu diberikan perlakuan khusus agar dapat melakukan pengisian kuesioner;
- 3) Pada beberapa pelatihan yang menggunakan perangkat komputer dan telepon pintar, masih terdapat perangkat yang dimiliki peserta tidak sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan;

- 4) Indikator dan instrumen monitoring evaluasi yang harus adaptif dengan Peraturan LAN,
- 5) Data hasil evaluasi level 3 dan 4 kurang maksimal karena tidak seluruh responden menjawab pertanyaan dalam kuesioner,
- 6) Pengisian kuesioner terhambat karena berbagai faktor, mengakibatkan tidak mencapai standar Peraturan Lembaga Administrasi Negara.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, telah dilakukan berbagai upaya penyelesaian permasalahan antara lain: menghubungi peserta via telepon, penggunaan Portal Setjen DPR RI, Penyempurnaan Pedoman Evaluasi dan Catatan harian pemantauan.

e. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana berperan penting mendukung keberhasilan sebuah pelatihan. Bahkan dalam reakreditasi yang telah dilakukan, berbagai masukan terkait sarana dan prasarana memiliki porsi yang tidak sedikit. Salah satu contohnya adalah jumlah ruang kelas yang terbatas dengan sarana pendukung yang perlu pembaharuan.

Keterbatasan ruang kelas menjadi hambatan saat dua bidang yaitu Bidang Bangkom MSK dan Bidang Bangkom Teknis hendak menggunakan Wisma Kopo dalam pembelajaran. Oleh karena itu, saat ini sedang dilakukan kajian untuk dapat memanfaatkan RJA Ulujami sebagai komplek pelatihan yang dapat digunakan oleh Pusbangkom SDM Legislatif.

Selain itu, saat ini jumlah kurikulum pelatihan teknis yang diselesaikan masih terbatas. Sedangkan kurikulum merupakan salah satu syarat utama pelaksanaan pelatihan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu dilakukan kerja sama dengan akademisi dan pakar yang memiliki kompetensi sesuai dengan pelatihan yang akan dilaksanakan.

f. Jenis pelatihan

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil mengatur jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yaitu pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal. Pelatihan klasikal menjadi alternatif jika memang pelatihan klasikal tidak dapat dilaksanakan.

Pusbangkom SDM Legislatif saat ini telah meluncurkan *Learning Management System* (LMS) "Akila (Ayo Kita Belajar Legislatif)" yang diharapkan dapat mendukung pengembangan kompetensi SDM Legislatif. Hal ini mengingat bahwa secara sumber daya baik sumber daya manusia, anggaran, dan juga tempat, Pusbangkom SDM Legislatif memiliki banyak keterbatasan.

Namun begitu, masih banyak jenis pelatihan non klasikal lain yang seharusnya dapat dikembangkan oleh Pusbangkom SDM Legislatif seperti magang, *coaching*, dan *mentoring*. Oleh karena itu, perlu segera diatur pengelolaan dan mekanismenya.

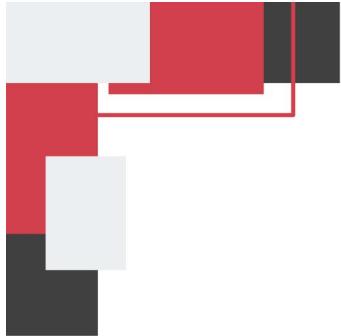
3) Magang Mahasiswa dan PKL

Setjen DPR RI merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mendapatkan animo tinggi dari mahasiswa yang ingin melakukan magang baik magang melalui mekanisme regular, kerja sama, ataupun MSIB. Selain magang Setjen DPR RI juga menerima PKL dari siswa SMK.

Kehadiran mahasiswa serta siswa selain membantu dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerja juga menjadi agen strategi komunikasi bagi DPR RI. Namun begitu terjadi berbagai permasalahan sebagai akibat tingginya animo tersebut.

- a. Peminat PKL/Magang tidak dapat terakomodir dengan optimal, terjadi penumpukan pengajuan PKL/Magang di unit kerja.
- b. Penempatan peserta PKL/Magang tidak terdistribusi secara merata dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Untuk mengatasi hal tersebut maka telah dibuat SOP dan Petunjuk Teknis penanganan PKL/Magang yang selanjutnya akan disempurnakan dengan Pedoman Penerimaan Magang.



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Uraian Ringkas Tentang Rencana Strategis Setjen DPR RI

Sekretariat Jenderal DPR RI sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia merupakan aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat. Sekretariat Jenderal mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan dan tugas Dewan Perwakilan Rakyat di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian. Sesuai dengan kedudukannya, apa yang akan dicapai oleh Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dalam lima tahun ke depan harus selaras dengan visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia periode 2020-2024 yakni ***“Menjadi Lembaga Perwakilan yang Modern, Terbuka, Aspiratif, dan Berintegritas Sebagai Pilar Demokrasi Untuk Mewujudkan Tujuan Bernegara”***.

Untuk mendukung visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tersebut, maka Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia merumuskan visi sebagai berikut:



“Menjadi Sekretariat Jenderal yang Profesional dan Modern dalam mendukung Visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”

Visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk menjadikan seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia berkinerja tinggi melalui dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mampu mendukung tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, serta mewujudkan lingkungan kerja yang *good and clean governance* sesuai dengan peraturan yang berlaku,

dan mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta kemudahan akses informasi bagi publik.

Dalam mewujudkan visi tersebut, maka dirumuskan misi yang memuat upaya yang akan dilakukan oleh Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Misi Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tahun 2020-2024 adalah:



Memberikan dukungan dan pelayanan prima bagi pelaksanaan tugas dan fungsi DPR RI.



Melaksanakan tata kelola kelembagaan pemerintahan yang profesional, baik, dan bersih di lingkungan Setjen DPR RI.



Menyajikan data yang lengkap, akurat, dan andal sebagai bahan dalam pengambilan keputusan DPR RI.

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi tersebut, Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menetapkan 3 (tiga) tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, sebagai berikut:



1 **Terwujudnya dukungan persidangan, administrasi, dan keahlian yang prima bagi DPR RI**



2 **Terwujudnya tata kelola kelembagaan yang profesional, baik, dan bersih**



3 **Terwujudnya pusat data dan informasi legislasi yang lengkap**

Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, maka disusun sasaran program Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, salah satunya yaitu Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan di Setjen DPR RI yang berkualitas.

Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI memiliki peran strategis dalam mewujudkan sasaran program Sekretariat Jenderal DPR RI untuk terwujudnya tata kelola pemerintahan di Setjen DPR RI yang berkualitas.

Indikator kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif dalam Sasaran Program Sekretariat Jenderal DPR RI untuk terwujudnya tata kelola pemerintahan di Setjen DPR RI yang berkualitas pada 2024 adalah Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

Tabel 2.1. Tujuan dan Sasaran Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	Persentase lulusan diklat dengan nilai minimal memuaskan	95%				
		Persentase persepsi peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat dengan penilaian minimal memuaskan	90%				
		Persentase penyerapan anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan	90%				
2	Meningkatnya lulusan pendidikan dan pelatihan bagi PNS yang diluluskan unit kerja sesuai <i>Objective Key Result</i> (OKR)	Presentase lulusan pendidikan dan pelatihan bagi PNS yang diluluskan unit kerja sesuai <i>Objective Key Result</i> (OKR)		80%	80%		
		Presentase penyerapan anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan		90%	80%		
3	Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun.				60%	62,5%
		Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan				90%	92,5%
		Presentase penyerapan anggaran Pusbangkom SDM Legislatif				95%	98%
		Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif - Revisi DIPA - Deviasi Halaman III DIPA					96 9,60 19,20

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		- Penyerapan Anggaran - Penyelesaian Tagihan - Capaian Output					24 14,40 28,80

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Sasaran kegiatan Pusbangkom SDM Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI tahun 2024 adalah Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Adapun indikator kinerja dari sasaran kegiatan:

Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Tahun 2024

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	1. Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun.	62.5%
		2. Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan	92%
		3. Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif - Revisi DIPA - Deviasi Halaman III DIPA - Penyerapan Anggaran - Penyelesaian Tagihan - Capaian Output	96
		4. Persentase Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif	98%

Kegiatan	Anggaran
Kegiatan: Program dukungan manajemen	Rp. 15.139.697.000,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja

Pada 2024, Pusbangkom SDM Legislatif menorehkan beberapa prestasi dan capaian saat melakukan peningkatan kapasitas dan kapabilitas organisasi, antara lain:

- 1) Mendapatkan penghargaan atas dukungan dan kontribusi dalam peningkatan kualitas Pendidikan di Universitas Indonesia.
- 2) Mempertahankan 2 akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara selaku lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan dalam melakukan pengkajian pendidikan dan pelatihan bagi ASN. Kedua akreditasi yang diraih adalah:
 1. Akreditasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
 2. Akreditasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)
- 3) Terpilih kembali sebagai mitra Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi dalam pelaksanaan Magang Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Kampus Merdeka.
- 4) Meningkatkan Nilai IP ASN Setjen DPR RI dalam aspek kompetensi.
- 5) Menyelenggarakan Survei ASN BerAKHLAK dan Kuis BerAKHLAK sebagai bentuk kontribusi dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal DPR RI.

Sementara itu, pengukuran kinerja yang dilaporkan dalam laporan ini menggambarkan pencapaian atas sasaran program/kegiatan yang didasarkan pada indikator kinerja yang targetnya sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Pengukuran pencapaian kinerja dilakukan dengan mekanisme membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja serta menghitung capaian indikator kinerja dengan rumus angka capaian realisasi dibagi dengan angka target yang direncanakan, kemudian dikali 100%. Gambaran pengukuran capaian kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi

SDM Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2024 sebagaimana Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2024

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	1. Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun	62,5%	65,58%	104,93%
		2. Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan	92%	93,23%	100,79%
		3. Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif - Revisi DIPA - Deviasi Halaman III DIPA - Penyerapan Anggaran - Penyelesaian Tagihan - Capaian Output	96	77,34	80,56
		4. Persentase Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif	98%	93,48%	95,39%

Sumber: Pusbangkom SDM Legislatif 2024, diolah

Penjelasan atas capaian kinerja organisasi untuk setiap kinerja sasaran program organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Indikator 1. Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP dalam Satu Tahun

Pusbangkom SDM Legislatif telah melaksanakan berbagai kegiatan melalui Pelatihan Manajerial, Fungsional, Sosial Kultural, Teknis, dan beberapa jenis pelatihan lain seperti Bimbingan Teknis, Seminar, dan Webinar. Dimana kegiatan pelatihan tersebut ada yang dilaksanakan oleh Pusbangkom SDM Legislatif sendiri maupun bekerja sama dengan Instansi/Lembaga Pelatihan lainnya.

Pemenuhan kewajiban ini menjadi indikator kinerja dengan harapan Pusbangkom SDM Legislatif menjadi lebih responsif dalam melakukan pengembangan kompetensi baik yang dapat dilakukan sendiri maupun bekerja sama dengan instansi/lembaga pelatihan lainnya.

Dalam pelaksanaan kegiatan program pengembangan kompetensi, Pusbangkom SDM Legislatif mendelegasikan target sasaran kinerja pada 2 (dua) bidang yang dipimpin oleh Pejabat Administrator, yaitu Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural serta Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis. Adapun sasaran program tersebut didelegasikan melalui perjanjian kinerja, yang mana hal ini menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh Pusbangkom SDM Legislatif dalam satu tahun dan bertujuan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

1.a. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kinerja

Nilai capaian pada indikator persentase keikutsertaan PNS dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam tahun 2024 sebesar 65,58%. Nilai ini melebihi target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Tabel 3.2. Capaian Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP

2024		
Target	Realisasi	Capaian
62,5%	65,58%	104,93%

1.b. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023-2024

Capaian indikator kinerja persentase keikutsertaan PNS dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam setahun selama kurun waktu 2023-2024 dijelaskan pada Tabel 3.3. Data hanya menunjukkan kurun waktu 2 (dua) tahun karena indikator ini baru diperjanjikan semenjak 2023.

Peningkatan persentase keikutsertaan PNS dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam setahun menunjukkan adanya peningkatan kesadaran PNS untuk mengikuti program pengembangan kompetensi. Hal ini menjadi kesempatan Pusbangkom SDM Legislatif untuk menciptakan, mengembangkan, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi PNS.

Tabel 3.3. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kerja

2023			2024		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
60%	60%	100%	62,5%	65,58%	104,93%

1.c. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Akhir Jangka Menengah pada Rencana Strategis (Renstra)

Rencana strategis Sekretariat Jenderal DPR RI telah menetapkan bahwa target capaian keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP dalam Satu Tahun sebesar 62,5%. Capaian yang berhasil diraih Pusbangkom SDM Legislatif dalam tahun 2024 adalah sebesar 104,93%. Melalui capaian ini dapat dikatakan bahwa Sekretariat Jenderal DPR RI dapat

dikatakan konsisten dalam menjaga capaian target jangka menengah hingga akhir periode Renstra.

1.d. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Data kinerja realisasi komponen pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan yang berkualitas tidak dapat dibandingkan karena tidak tersedia data secara nasional. Hingga laporan ini disusun belum tersedia data nasional terkait komponen diklat yang terpisah dari seluruh hasil evaluasi AKIP.

1.e. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dalam Capaian Kinerja

Peningkatan capaian keikutsertaan PNS dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam setahun merupakan hasil dari dukungan yang diberikan oleh pimpinan Sekretariat Jenderal DPR RI. Bentuk dukungan yang diberikan adalah dengan membuat kebijakan yang menghubungkan pengembangan kompetensi dengan besaran nilai tunjangan kinerja, dimana besaran ini ditentukan salah satunya dengan pemenuhan minimal 20 JP dalam setahun.

Pusbangkom SDM Legislatif juga telah menyusun buku panduan pelatihan yang berisi tutorial untuk melaksanakan pembelajaran mandiri di LMS K/L/organisasi lain. Buku panduan dibuat agar PNS dapat melaksanakan pembelajaran secara mandiri dengan waktu yang dapat ditetapkan masing-masing, sehingga diharapkan seluruh PNS tidak menolak untuk mengikuti pelatihan mandiri dengan alasan tidak tahu cara mengaksesnya.

Selain itu, Pusbangkom SDM Legislatif telah melakukan penerapan *Learning Management System* (LMS) yang dinamakan “Akila (Ayo Kita Belajar Legislatif)” yang terus dikembangkan dan diharapkan akan semakin meningkatkan nilai capaian indikator ini.

1.f. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pusbangkom SDM Legislatif melaksanakan upaya peningkatan capaian keikutsertaan PNS dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam setahun berjalan secara efisien. Seluruh kegiatan yang direncanakan berhasil dilaksanakan meski dengan dukungan anggaran yang terbatas. Beberapa upaya yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya:

1. Menentukan urutan prioritas pelatihan yang dilakukan meski belum terlembagakan;
2. Mulai memanfaatkan teknologi informasi dalam pelaksanaan pertemuan baik persiapan pelatihan hingga pasca pelatihan; dan
3. Menggunakan *file sharing* sebagai media pengumpulan data dan wadah kolaborasi.

Tabel 3.4. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran			Capaian Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian	
Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun	62,5%	65,58%	104,93%	23.457.659.260	22.266.337.718	93,47%	N/A

Pagu Anggaran: Rp 23.457.659.260

Realisasi: Rp 22.266.377.718

Capaian indikator kinerja: 104,93%

Efisiensi (E)

$$E = \frac{\text{Realisasi Anggaran}/\text{Realisasi Indikator}}{\text{Pagu Anggaran}/\text{Target Indikator}} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/65,58\%}{23.457.659.260/62,5\%} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/0,6558}{23.457.659.260/0,6250} \times 100\%$$

$$E = \frac{33.952.939.490,70}{37.532.254.816} \times 100\%$$

$$E = 90,46\%$$

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 62 Tahun 2023 yang mengatur tentang perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan diperoleh hasil dari Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP dalam Satu Tahun memperoleh nilai Efisiensi (E) sebesar 90,46%.

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya yang digunakan dalam kegiatan pencapaian indikator Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP dalam Satu Tahun memperoleh nilai Efisiensi (E) sebesar 90,46% dari total pagu yang direncanakan. Hal ini dapat diartikan bahwa penggunaan anggaran atas kegiatan tersebut efisien.

1.g. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Kinerja

Kebijakan yang mendukung peningkatan indikator persentase keikutsertaan PNS dalam pengembangan kompetensi minimal 20JP dalam satu tahun adalah saat mulai dilakukan pembahasan rancangan Persekjen tentang Tunjangan Kinerja. Dimana dalam rancangan tersebut ditetapkan bahwa pemenuhan JP menjadi salah satu indikator yang mempengaruhi besaran tunjangan yang akan diterima. Keberadaan peraturan ini dinilai mampu memaksa pegawai untuk melakukan pengembangan kompetensi baik melalui Pusbangkom maupun secara mandiri.

Indikator 2. Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan

Sebagai lembaga pelatihan yang terakreditasi, Pusbangkom SDM Legislatif harus menjaga mutu penyelenggaraan program pengembangan kompetensi. Salah satu cara untuk mengukur mutu dari pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan melaksanakan evaluasi penyelenggaraan, khususnya program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara swakelola.

Selain menjaga mutu pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan juga berfungsi untuk menentukan apakah pelatihan perlu dilanjutkan atau tidak. Jika pelatihan terbukti tidak efektif atau efisien, maka pelatihan tersebut dapat dihentikan atau dimodifikasi. Selain itu, hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang. Informasi yang diperoleh dari evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki kurikulum, metode pembelajaran, dan fasilitas pendukung pelatihan.

Evaluasi dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada peserta setelah mengikuti pengembangan kompetensi dan dapat diakses dengan menggunakan jaringan internet.

2.a. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kinerja

Nilai capaian pada indikator persentase persepsi peserta terhadap penyelenggaraan pengembangan dan penguatan kompetensi melalui pelatihan dengan penilaian minimal memuaskan menunjukkan hasil yang menggembirakan karena melebihi target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang telah dilaksanakan Pusbangkom SDM Legislatif dapat diterima dengan baik oleh peserta pelatihan. Namun demikian, keberhasilan ini harus

memacu Pusbangkom SDM Legislatif untuk semakin meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Dari hasil evaluasi yang dilakukan, Pusbangkom SDM Legislatif secara rata-rata mendapat predikat **sangat memuaskan** dengan nilai **93,23**. Aspek penilaian dalam evaluasi mencakup, Kurikulum, Sarana dan Prasarana, Pengampu Materi, dan personil pengelola kelas. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan merupakan hal yang penting untuk dilakukan agar penyelenggaraan pelatihan dapat lebih efektif dan efisien. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan juga dapat memberikan informasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang.

Tabel 3.5. Capaian Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan

2024		
Target	Realisasi	Capaian
92%	93,23%	100,79%

2.b. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023-2024

Capaian kinerja pada indikator ini menunjukkan hasil yang menggembirakan. Hal ini karena dari target yang ditetapkan sebesar 92% ternyata tercapai 93,23%. Pencapaian ini tentu saja menunjukkan komitmen dan kerja keras Pusbangkom untuk memberikan layanan pengembangan kompetensi baik pendidikan maupun pelatihan dengan baik bahkan sangat baik. Belum lagi jika melihat bahwa target pada 2024 lebih tinggi dibandingkan dengan target pada 2023.

Pusbangkom SDM Legislatif tetap harus melakukan perbaikan dan evaluasi agar layanan selalu dapat diberikan dengan baik dan membantu pegawai dalam pengembangan kompetensi.

Tabel 3.6. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kerja

2023			2024		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
90%	90,73%	100,81%	92%	93,23%	100,79%

2.c. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Akhir Jangka Menengah pada Rencana Strategis (Renstra)

Target akhir capaian kinerja persentase persepsi peserta terhadap penyelenggaraan pengembangan dan penguatan kompetensi melalui pelatihan dengan penilaian minimal memuaskan adalah sebesar 92%. Dengan diraihnya capaian persentase persepsi peserta terhadap penyelenggaraan pengembangan dan penguatan kompetensi melalui pelatihan dengan penilaian minimal memuaskan sebesar 100,79% dapat dikatakan bahwa Sekretariat Jenderal DPR RI telah melampaui target jangka menengah hingga akhir periode Renstra. Hasil ini dapat menjadi catatan dalam menentukan target kinerja berikutnya sehingga lebih *achievable* sesuai dengan kriteria SMART.

2.d. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Data kinerja realisasi komponen pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan yang berkualitas tidak dapat dibandingkan karena tidak tersedia data secara nasional. Hingga laporan ini disusun belum tersedia data nasional terkait komponen diklat yang terpisah dari seluruh hasil evaluasi AKIP.

2.e. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dalam Capaian Kinerja

Peningkatan capaian indikator ini merupakan hasil komitmen dari Pusbangkom SDM Legislatif dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah perbaikan dan penambahan sarana serta prasarana dalam penyelenggaraan pelatihan. Selain itu kesadaran dari pengelola kelas

untuk melakukan pelayanan dengan baik menjadi faktor yang mendukung pencapaian indikator ini.

2.f. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pusbangkom SDM Legislatif telah melakukan upaya agar penggunaan sumber daya saat memberikan layanan berjalan secara efisien. Di mana hal ini menjadi faktor penentu peningkatan indikator persentase persepsi terhadap penyelenggaraan pelatihan. Beberapa upaya yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya:

1. Mulai memanfaatkan teknologi informasi dalam pelaksanaan pertemuan baik persiapan pelatihan hingga pasca pelatihan; dan
2. Menggunakan *file sharing* sebagai media pengumpulan data dan wadah kolaborasi.

Tabel 3.7. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran			Capaian Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian	
Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan	92%	93,23%	100,79%	23.457.659.260	22.266.377.718	94,92%	N/A

Pagu Anggaran: Rp 23.457.659.260

Realisasi: Rp 22.266.377.718

Capaian indikator kinerja: 100,79%

EFISIENSI (E)

$$E = \frac{\text{Realisasi Anggaran}/\text{Realisasi Indikator}}{\text{Pagu Anggaran}/\text{Target Indikator}} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/93,23\%}{23.457.659.260/92\%} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/0,9323}{23.457.659.260/0,92} \times 100\%$$

$$E = \frac{23.883.232.562,47989}{25.497.455.717,3913} \times 100\%$$

$$E = 93,67\%$$

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 62 Tahun 2023 mengatur tentang perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan diperoleh hasil dari Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan memperoleh nilai Efisiensi (E) sebesar 93,67%. **Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya yang digunakan dalam kegiatan pencapaian indikator Persentase Persepsi Peserta terhadap Pengelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan penilaian minimal memuaskan memperoleh nilai Efisiensi (E) sebesar 93,67% dari total pagu yang direncanakan. Hal ini dapat diartikan bahwa penggunaan anggaran atas kegiatan tersebut efisien.**

2.g. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Kinerja

Pada 2024 Pusbangkom SDM Legislatif diharuskan untuk melakukan reakreditasi dua program pelatihan yaitu Latsar CPNS dan PKP. Di mana dalam penilaian reakreditasi ini meliputi berbagai unsur termasuk didalamnya kesesuaian sarana dan prasarana dalam pelatihan. Oleh karena itu, berbagai perbaikan dan penyempurnaan dilakukan, antara lain memberikan fasilitas untuk difabel, ruang laktasi, dan lain sebagainya.

Indikator 3. Nilai IKPA

Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif menunjukkan pelaksanaan anggaran yang dilakukan oleh Pusbangkom SDM Legislatif yang meliputi komponen Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Penyerapan Anggaran, Penyelesaian Tagihan, dan Capaian Output. Harapan dengan mencapai nilai IKPA yang baik maka akan terwujud tata kelola pemerintahan yang tepat sasaran serta berorientasi pada hasil.

3.a. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kinerja

Capaian nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif pada 2024 sebesar 95,38% mendekati target yang telah ditetapkan. Hal ini bukan berarti bahwa pelaksanaan anggaran Pusbangkom SDM Legislatif tidak berjalan dengan baik. Namun demikian Pusbangkom SDM Legislatif akan terus melakukan perbaikan dan peningkatan dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran. Mengingat bahwa hasil pelaksanaan anggaran yang baik dapat dijadikan dasar penyesuaian strategi dan kebijakan di dalam kebijakan pelaksanaan penganggaran serta penyesuaian rencana strategi aksi kegiatan dan anggaran.

Tabel 3.8. Capaian Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif

2024			
Komponen	Target	Realisasi	Capaian
Nilai IKPA	98%	93.48%	95,38%

3.b. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023-2024

Perbandingan capaian kinerja belum dapat dilakukan mengingat bahwa indikator IKPA baru ada dalam Perjanjian Kinerja di tahun 2024.

3.c. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Akhir Jangka Menengah pada Rencana Strategis (Renstra)

Target akhir capaian IKPA Pusbangkom SDM Legislatif tahun 2024 adalah sebanyak sebesar 98%. Dengan diraihnya capaian IKPA sebesar 95,38% dapat dikatakan bahwa Pusbangkom belum mampu mencapai jangka menengah hingga akhir periode Renstra. Hasil ini dapat menjadi catatan dalam menentukan target kinerja berikutnya sehingga lebih *achievable* sesuai dengan kriteria SMART.

3.d. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Data kinerja realisasi komponen pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan yang berkualitas tidak dapat dibandingkan karena tidak tersedia data secara nasional. Hingga laporan ini disusun belum tersedia data nasional terkait komponen diklat yang terpisah dari seluruh hasil evaluasi AKIP.

3.e. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dalam Capaian Kinerja

Penyerapan anggaran Pusbangkom pada Triwulan I, II, dan III sudah sesuai target meskipun pada Triwulan III terdapat penambahan anggaran untuk kegiatan kembangkan kompetensi sebesar Rp 106.437.000,-. Sementara pada Triwulan IV penyerapan anggaran tidak sesuai target karena ada penambahan anggaran sebesar Rp 13.085.006.000,- sebagai akibat tidak terserapnya pembiayaan *short course* Amerika dan Australia karena perbedaan selisih kurs serta kemunduran dua peserta untuk mengikuti kegiatan.

Upaya yang telah dilakukan untuk meminimalisir rendahnya penyerapan di Triwulan IV adalah dengan melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan yang sebelumnya sudah dijadwalkan namun karena keterbatasan anggaran belum dilaksanakan.

3.f. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.9. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran			Capaian Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian	
Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif <ul style="list-style-type: none"> • Revisi DIPA • Deviasi Halaman III DIPA • Penyelenggaraan Anggaran • Penyelesaian Tagihan Capaian Output 	92%	93%	80,56%	23.457.659.260	22.266.377.718	94,92%	N/A

Pagu Anggaran: Rp 23.457.659.260

Realisasi: Rp 22.266.377.718

Capaian indikator kinerja: 80,56%

EFISIENSI (E)

$$E = \frac{\text{Realisasi Anggaran}/\text{Realisasi Indikator}}{\text{Pagu Anggaran}/\text{Target Indikator}} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/93\%}{23.457.659.260/92\%} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/0,93}{23.457.659.260/0,92} \times 100\%$$

$$E = \frac{23.942.298.621,50}{25.497.455.717,39} \times 100\%$$

$$E = 93,90\%$$

Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 62 Tahun 2023 mengatur tentang perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan, diperoleh hasil dari Indikator Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif Setjen DPR RI dan dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya yang digunakan dalam kegiatan pencapaian IKPA Pusbangkom SDM Legislatif sebesar 93,90% dari total pagu yang direncanakan. Hal ini dapat diartikan bahwa penggunaan anggaran atas kegiatan tersebut efisien.

Indikator 4. Persentase Realisasi Anggaran

4.a. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kinerja

Persentase realisasi anggaran pada 2024 tidak mencapai target sesuai yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kerja. Beberapa hal yang menjadi penyebab adalah penambahan anggaran untuk kegiatan Pengembangan Kompetensi pada Triwulan III sebesar Rp 106.437.000,- dan pada Triwulan IV sebesar Rp 13.085.006.000,- sehingga Pagu anggaran pada Tahun 2024 menjadi Rp. 25.659.962.000,-.

Realisasi pada Triwulan III sudah mencapai target yang namun berbeda dengan realisasi pada Triwulan IV. Dimana penambahan anggaran yang dialokasikan untuk pembiayaan *short course* Amerika dan Australia ternyata tidak semuanya terserap

sebagai akibat perbedaan selisih kurs serta kemunduran dua peserta untuk mengikuti kegiatan.

Tabel 3.10. Capaian Nilai Persentase Realisasi Anggaran Tahun 2024

2024		
Target	Realisasi	Capaian
96	77,96	80,93

Tabel 3.11. Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif 2024

No.	Kegiatan	Pagu	Realisasi	Presentase
1.	Layanan Dukungan Manajemen Internal-Layanan Umum	1.723.573.000	1.719.997.075	99,79
2.	Layanan Dukungan Manajemen Internal-Layanan Perkantoran	8.609.874.000	8.227.346.436	95,56
3.	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	15.326.515.000	14.039.031.282	91,60
	Jumlah	25.659.962.000	23.986.374.793	93,48

Sumber: Pusbangkom SDM Legislatif 2024, diolah

Realisasi anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI pada Tahun 2024 sebesar Rp 25.659.962.000,- (93,48%) dengan rincian seperti pada Tabel 3.19. Realisasi tersebut menunjukkan bahwa Pusbangkom SDM Legislatif telah menggunakan anggaran secara optimal efektif dan efisien.

4.b. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023-2024

Tabel 3.12. Perbandingan Antara Target Kinerja dengan Realisasi Kerja

2023			2024		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
95%	98.50%	103,68%	98%	93.48%	95,38%

4.c. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Akhir Jangka Menengah pada Rencana Strategis (Renstra)

Target akhir capaian realisasi kinerja Pusbangkom SDM Legislatif tahun 2024 adalah sebanyak sebesar 98%. Dengan diraihnya capaian IKPA sebesar 95,38% dapat dikatakan bahwa Pusbangkom belum mampu mencapai jangka menengah hingga akhir periode Renstra. Hasil ini dapat menjadi catatan dalam menentukan target kinerja berikutnya sehingga lebih *achievable* sesuai dengan kriteria SMART.

4.d. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Data kinerja realisasi komponen pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan yang berkualitas tidak dapat dibandingkan karena tidak tersedia data secara nasional. Hingga laporan ini disusun belum tersedia data nasional terkait komponen diklat yang terpisah dari seluruh hasil evaluasi AKIP.

4.e. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dalam Capaian Kinerja

Percentase realisasi anggaran pada 2024 tidak mencapai target sesuai yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kerja. Beberapa hal yang menjadi penyebab adalah penambahan anggaran untuk kegiatan Pengembangan Kompetensi pada Triwulan III sebesar Rp 106.437.000,- dan pada Triwulan IV sebesar Rp 13.085.006.000,- sehingga Pagu anggaran pada Tahun 2024 menjadi Rp. 25.659.962.000,-.

Realisasi pada Triwulan III sudah mencapai target yang namun berbeda dengan realisasi pada Triwulan IV. Di mana penambahan anggaran yang dialokasikan untuk pembiayaan *short course* Amerika dan Australia ternyata tidak semuanya terserap sebagai akibat perbedaan selisih kurs serta kemunduran dua peserta untuk mengikuti kegiatan.

4.f. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Biaya

Adapun untuk capaian kinerja dan anggaran dapat terlihat dari 3.11. dimana capaian kinerja untuk masing-masing sasaran/indikator sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sementara itu untuk capaian anggaran untuk setiap indikator sudah terealisasi di atas target 90%.

Realisasi anggaran pada tahun 2024 adalah sebesar Rp. 23.986.374.793,- dari Pagu yang dimiliki sebesar Rp 25.659.962.000,. Dengan rumus efisiensi di atas, diperoleh presentasi efisiensi biaya pada level program/kegiatan adalah sebesar 93,48%. Dari persentase tersebut secara umum terlihat adanya efisiensi dari penggunaan sumber daya biaya sebesar 1,50%.

Tabel 3.13. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran			Capaian Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian	
Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	Persentase Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif	98%	93,48%	95,39%	23.457.659.260	22.266.377.718	94,92%	N/A

Pagu Anggaran: Rp 23.457.659.260

Realisasi: Rp 22.266.377.718

Capaian indikator kinerja: 95,39%

EFISIENSI (E)

$$E = \frac{\text{Realisasi Anggaran}/\text{Realisasi Indikator}}{\text{Pagu Anggaran}/\text{Target Indikator}} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/93,48\%}{23.457.659.260/98\%} \times 100\%$$

$$E = \frac{22.266.337.718/0,9348}{23.457.659.260/0,98} \times 100\%$$

$$E = \frac{23.819.359.989,30}{23.936.387.000} \times 100\%$$

$$E = 99,51\%$$

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 62 Tahun 2023 mengatur tentang perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan, diperoleh hasil dari Indikator Persentase Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif E= 99,51%.

Sumber Daya yang digunakan dalam kegiatan pencapaian indikator Realisasi Anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif adalah sebesar 99,51% dari total pagu yang direncanakan. Hal ini dapat diartikan bahwa penggunaan anggaran atas kegiatan tersebut efisien.

3.2 Akuntabilitas Kinerja Anggaran

Laporan kinerja anggaran pada Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif menunjukkan pencapaian yang cukup baik dalam pelaksanaan anggaran tahun ini. Berdasarkan data yang tersedia, setiap kategori belanja memiliki alokasi pagu yang telah ditentukan, dan realisasi anggaran hampir mendekati 100% pada sebagian besar kategori. Sebagai contoh, pada kategori "Belanja Keperluan Perkantoran" dengan pagu sebesar Rp49.863.000, seluruh anggaran berhasil direalisasikan. Hal serupa terlihat pada kategori "Belanja Bahan", yang memiliki pagu sebesar Rp531.010.000 dengan tingkat realisasi sebesar 99,48%, menyisakan hanya Rp2.769.305 atau sekitar 0,52% dari total anggaran.

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM LEGISLATIF						
Anak Satker	Pengenal	Pagu	Realisasi	%	Sisa Pagu	%
Belanja Keperluan Perkantoran	WA.5794.EBA.962.051.A.521111	49.863.000	49.863.000	100,00	0	-
Belanja Bahan	WA.5794.EBA.962.052.A.521211	531.010.000	528.240.695	99,48	2.769.305	0,52
Belanja Honor Output Kegiatan	WA.5794.EBA.962.052.A.521213	46.800.000	46.600.000	99,57	200.000	0,43
Belanja Jasa Profesi	WA.5794.EBA.962.052.A.522151	54.800.000	54.800.000	100,00	0	-
Belanja Perjalanan Dinas Biasa	WA.5794.EBA.962.052.A.524111	296.770.000	296.697.380	99,98	72.620	0,02
Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Dalam Kota	WA.5794.EBA.962.052.A.524114	524.666.000	524.666.000	100,00	0	-
Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Luar Kota	WA.5794.EBA.962.052.A.524119	95.544.000	95.010.000	99,44	534.000	0,56
Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Dalam Kota	WA.5794.EBA.962.052.B.524114	124.120.000	124.120.000	100,00	0	-
Belanja Bahan	WA.5794.EBC.996.055.A.521211	1.000	0	-	1.000	100,00
Belanja Bahan	WA.5794.EBC.996.055.B.521211	1.000	0	-	1.000	100,00
JUMLAH		1.723.575.000	1.719.997.075	99,79	3.577.925	0,21

Tingginya persentase realisasi anggaran mencerminkan kemampuan Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif dalam mengoptimalkan penggunaan dana sesuai dengan alokasi yang telah direncanakan. Namun, adanya sisa pagu pada beberapa kategori mengindikasikan peluang untuk meningkatkan akurasi perencanaan anggaran di masa mendatang. Dengan demikian, evaluasi yang lebih mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan sisa anggaran, sehingga pengelolaan keuangan dapat semakin efektif dan akuntabel di periode berikutnya.

Selanjutnya untuk Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Anggaran yang terealisasi sebesar 85,19% dengan rincian sebagai berikut:

BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL							
Anak Satker	Pengenal	Pagu	Realisasi	%	Sisa Pagu	%	
Belanja Bahan	WA.5794.EBC.996.051.A.521211	18.550.000	5.005.000	26,98	13.545.000	73,02	
Belanja Bahan	WA.5794.EBC.996.051.B.521211	458.978.000	449.798.740	98,00	9.179.260	2,00	
Belanja Barang Non Operasional Lainnya	WA.5794.EBC.996.051.B.521219	163.981.000	159.875.000	97,50	4.106.000	2,50	
Belanja Jasa Profesi	WA.5794.EBC.996.051.B.522151	294.600.000	199.400.000	67,68	95.200.000	32,32	
Belanja Perjalanan Dinas Biasa	WA.5794.EBC.996.051.B.524111	734.941.000	628.991.816	85,58	105.949.184	14,42	
Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	WA.5794.EBC.996.051.B.524113	54.100.000	34.520.000	63,81	19.580.000	36,19	
Belanja Barang Operasional Lainnya	WA.5794.EBC.996.052.A.521119	210.000.000	206.460.000	98,31	3.540.000	1,69	
Belanja Perjalanan Dinas Biasa	WA.5794.EBC.996.052.B.524111	50.000	0	-	50.000	100,00	
Belanja Perjalanan Dinas Biasa	WA.5794.EBC.996.052.C.524111	50.000	0	-	50.000	100,00	
Belanja Bahan	WA.5794.EBC.996.054.A.521211	2.036.628.000	1.765.095.500	86,67	271.532.500	13,33	
Belanja Honor Output Kegiatan	WA.5794.EBC.996.054.A.521213	286.150.000	141.650.000	49,50	144.500.000	50,50	
Belanja Jasa Profesi	WA.5794.EBC.996.054.A.522151	30.000.000	5.000.000	16,67	25.000.000	83,33	
Belanja Perjalanan Dinas Biasa	WA.5794.EBC.996.054.A.524111	204.400.000	104.400.000	51,08	100.000.000	48,92	
Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Dalam Kota	WA.5794.EBC.996.054.A.524114	913.250.000	885.735.000	96,99	27.515.000	3,01	
Belanja perjalanan dinas paket meeting luar kota	WA.5794.EBC.996.054.A.524119	157.555.000	57.555.000	36,53	100.000.000	63,47	
Belanja Barang Non Operasional Lainnya	WA.5794.EBC.996.054.B.521219	1.171.600.000	1.099.965.838	98,37	77.634.162	6,63	
	JUMLAH	6.734.833.000	5.737.451.894	85,19	997.381.106	14,81	

Anggaran tersebut direalisasikan ke dalam beberapa kegiatan selama tahun 2024, diantaranya:

No	Nama Kegiatan	Penyelenggara	Jumlah Peserta
1	PKN I	LAN RI	1
2	PKN II	BPSDMD Provinsi Jateng & LAN RI	2
3	PKA	Kemendikbudristek	2
4	PKP	LAN RI	5
5	Pelatihan Dasar CPNS	Swakelola	97(3 Angkatan)
6	Ujian Dinas dan UPKP	Swakelola	38
7	Seleksi Calon Peserta PKN I	LAN RI	2
8	Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural Bagi Pejabat Administrator Setjen DPR RI Batch I	Ara indonesia	37
9	Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural Bagi Pejabat Administrator Setjen DPR RI Batch II	Ara indonesia	18
10	Kegiatan Kampus Merdeka*	Swakelola	250 (batch I) 300 (batch II)
Total			202

Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan jika dalam tahun 2024 Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural telah

melaksanakan Pengembangan Kompetensi kepada 202 orang Pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI.

Selanjutnya di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada tahun 2024 telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 16.528.925.824 atau sebesar 96,09% dengan rincian sebagai berikut:

BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS						
Anak Satker	Pengelai	Pagu	Realisasi	%	Sisa Pagu	%
Belanja Barang Operasional Lainnya	WA.5794.EBC.996.053.A.521119	2.189.394.000	2.183.021.088	99,71	6.272.912	0,29
Belanja Bahan	WA.5794.EBC.996.053.A.521211	819.504.000	764.410.600	93,28	55.093.400	6,72
Belanja Honor Output Kegiatan	WA.5794.EBC.996.053.A.521213	27.650.000	27.650.000	100,00	0	-
Belanja Sewa	WA.5794.EBC.996.053.A.522141	78.500.000	72.000.000	97,96	1.500.000	2,04
Belanja Jasa Profesi	WA.5794.EBC.996.053.A.522151	149.000.000	141.600.000	95,03	7.400.000	4,97
Belanja Perjalanan Dinas Biasa	WA.5794.EBC.996.053.A.524111	1.448.107.000	1.427.163.000	98,55	20.944.000	1,45
Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	WA.5794.EBC.996.053.A.524113	88.800.000	76.800.000	85,52	13.000.000	14,48
Belanja Perjalanan Dinas Luar Negeri	WA.5794.EBC.996.053.A.524219	3.794.825.000	3.608.934.700	95,10	185.890.300	4,90
Belanja Barang Non Operasional Lainnya	WA.5794.EBA.994.002.A.521219	8.608.874.000	8.227.346.436	95,56	382.527.564	4,44
JUMLAH		17.201.554.000	16.528.925.824	96,09	672.628.176	3,91

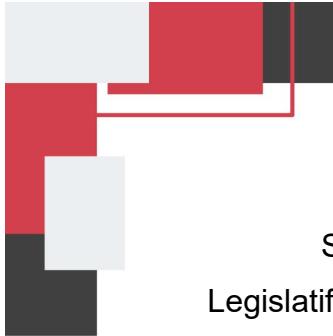
dari realisasi tersebut diselenggarakan beberapa program pengembangan kompetensi yaitu:

No	Nama Pelatihan	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Manajemen Persidangan <i>Batch I</i>	30 Januari 2024	01 Februari 2024	30 orang
2	Pelatihan Presentasi dengan Infografis Tingkat Lanjut	19 Februari 2024	23 Februari 2024	20 orang
3	Bimtek Bagan Akun Standar	27 Februari 2024	27 Februari 2024	17 orang
4	Pelatihan Fungsional Perisalah Legislatif	6 Mei 2024	8 Mei 2024	2 orang
5	Pelatihan <i>“English for Auditors”</i>	27 Mei 2024	21 Juni 2024	19 orang
6	Pelatihan <i>“English for Analyst”</i>	27 Mei 2024	21 Juni 2024	20 orang

No	Nama Pelatihan	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Jumlah Peserta
7	Pelatihan <i>“Proficient in English for High-Ranking Officials”</i>	27 Mei 2024	21 Juni 2024	5 orang
8	Pelatihan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas untuk CPNS	11 Juni 2024	13 Juni 2024	97 orang
9	Pelatihan <i>Data Visualization and Storytelling</i>	25 Juni 2024	27 Juni 2024	29 orang
10	Pelatihan Manajemen Arsip Dinamis	23 Juli 2024	26 Juli 2024	27 orang
11	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level-1 Batch I	25 Juli 2024	15 Agustus 2024	30 orang
12	Pelatihan <i>Microsoft Office</i> Tingkat Dasar	6 Agustus 2024	9 Agustus 2024	21 orang
13	Pelatihan <i>English for Parliamentary High Officials</i>	18 September 2024	13 Desember 2024	6 orang
14	Pelatihan Presentasi Menarik dengan Infografis Berbasis AI	22 September 2024	27 September 2024	21 orang
15	Internalisasi ASN BerAKHLAK dan Sosialisasi Pengisian Survei Budaya Kerja	25 September 2024	25 September 2024	400 orang
16	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Fasilitator	28 Oktober 2024	1 November 2024	30 orang

No	Nama Pelatihan	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Jumlah Peserta
17	Pelatihan Manajemen Persidangan <i>Batch II</i>	13 November 2024	15 November 2024	24 orang
18	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah level 1 <i>Batch II</i>	3 Desember 2024	5 Desember 2024	22 orang
19	Bimtek Penggunaan Aplikasi <i>Learning Management System (LMS)</i>	13 Desember 2024	14 Desember 2024	21 orang
20	Pelatihan Fungsional Pengembangan Analisis Preskriptif dan Penyusunan Opsi Rekomendasi	16 Desember 2024	18 Desember 2024	13 orang
21	<i>Parliamentary Governance: Towards a Modern and Dynamic Parliament in Indonesia</i>	25 November 2024	6 Desember 2024	17 orang
22	<i>Legislative and Management Training Program 2024 presented by the College of Liberals Arts and Sciences at Northern Illinois University</i>	8 Desember 2024	22 Desember 2024	15 orang
Total				886 Orang

Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan jika dalam tahun 2024 Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis telah melaksanakan Pengembangan Kompetensi kepada 886 orang Pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI.



Secara Keseluruhan Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif telah memberikan pengembangan kompetensi pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI kepada 1088 Pegawai.



BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Pada Tahun 2024 Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif memiliki 1 sasaran dengan 4 indikator. Secara keseluruhan, kinerja Pusbangkom SDM Legislatif sudah baik namun tetap perlu ditingkatkan. Sinergi dan kolaborasi baik secara internal di dalam Pusbangkom SDM Legislatif maupun dengan unit kerja lain atau bahkan dengan instansi di luar Setjen DPR RI juga perlu ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan mengingat semakin besarnya SDM Legislatif yang menjadi *customer* dari Pusbangkom SDM Legislatif.

Indikator kinerja pertama yaitu persentase keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun. Dari data yang telah disajikan pada Bab III dapat diambil kesimpulan jika sasaran tersebut telah tercapai 100%. Dari target yang ditentukan yaitu 62,5%, telah dicapai Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun sebesar 65,58%. Dengan kata lain maka capaian dari indikator kinerja yang pertama mencapai 104,93%.

Indikator kinerja kedua yaitu 92% Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan. Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan yang telah dilaksanakan menggunakan penyebaran kuesioner evaluasi penyelenggaraan dengan indikator yang terdiri dari; 1) Materi; 2) Pengajar; 3) Penyelenggaraan. Para alumni peserta pelatihan menyatakan bahwa Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusbangkom SDM Legislatif Memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai yang diraih sebesar 93,23% atau tercapai 100,79%.

Indikator kinerja dari sasaran yang ketiga yaitu 96 Nilai IKPA Pusbangkom SDM Legislatif dengan indikator: Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Penyerapan Anggaran, Penyelesaian Tagihan, Capaian

Output Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif. Nilai yang diraih adalah 77,34 atau capaian sebesar 80,93.

Indikator kinerja keempat yaitu Persentase penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif, dari data yang telah disajikan dapat diambil kesimpulan jika indikator kinerja tersebut telah tercapai 95,39%, dengan perhitungan 93,48% persentase penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif pada tahun 2024.

Capaian pada tingkat program memberikan kontribusi signifikan terhadap sasaran kinerja eselon II. Tingkat keberhasilan program dapat dilihat dari capaian indikator yang konsisten mencapai atau melebihi target. Kualitas pengelolaan program, baik dari segi teknis maupun administratif, memberikan dampak signifikan dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

4.2. Rekomendasi

Capaian kinerja pada 2024 menjadi landasan bagi Pusbangkom SDM Legislatif dalam melakukan evaluasi dan perbaikan pada tahun berikutnya. Langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain:

1. Memperkuat perencanaan kinerja dengan harapan pada akhir tahun target dapat tercapai secara maksimal.
2. Peningkatan sinergi dan kolaborasi dengan Biro SDMA dalam pengelolaan Tugas Belajar, sinkronisasi data Sisdiklat dan SIAP, dan pembuatan profil pengembangan kompetensi setiap pegawai.
3. Kerja sama dengan Pustekinfo dalam membangun Sistem Informasi Magang, penyempurnaan Sisdiklat, dan penyempurnaan AKILA.
4. Penguatan dan peningkatan kualitas layanan dalam rangka mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM).
5. Menjajaki kerjasama dengan instansi di luar Setjen DPR RI untuk meningkatkan kualitas dan memperbanyak variasi pelatihan sesuai kebutuhan masing-masing pegawai.

- 6. Mempertahankan akreditasi yang telah diraih melalui peningkatan kapabilitas dan kapasitas SDM yang profesional.
- 7. Mempercepat penggunaan AKILA dengan melakukan pengisian materi dan menyusun alur mekanisme penggunaannya sehingga dapat meningkatkan pemenuhan kewajiban 20 JP pegawai.
- 8. Memperbanyak penggunaan jenis pelatihan non klasikal guna memperluas kesempatan pemenuhan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

Semoga dengan disusunnya Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif tahun 2024 ini, pencapaian kinerja di tahun mendatang akan lebih baik lagi.

LAMPIRAN



**SEKRETARIS JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SATKER SETJEN**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Djaka Dwi Winarko, M.Si
Jabatan : Plt. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. Ir. Indra Iskandar, M.Si
Jabatan : Sekretaris Jenderal

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan bekerja keras untuk dapat mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,

Dr. Ir. Indra Iskandar, M.Si
NIP. 19661114 199703 1 001

Jakarta, 6 Desember 2023
Pihak Pertama,

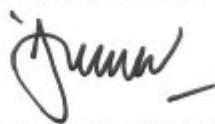
Drs. Djaka Dwi Winarko, M.Si
NIP. 19650705 199103 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	1. Persentase Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi Minimal 20JP dalam Satu Tahun.	62,5%
		2. Persentase Persepsi Peserta terhadap Penyelenggaraan Pengembangan dan Penguatan Kompetensi dengan Penilaian Minimal Memuaskan	92,5%
		3. Nilai IKPA Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif <ul style="list-style-type: none"> - Revisi DIPA 9,60 - Deviasi Halaman III DIPA 19,20 - Penyerapan Anggaran 24,00 - Penyelesaian Tagihan 14,40 - Capaian Output 28,80 	96
		4. Persentase Realisasi Anggaran	98%

Program	Anggaran
Program Dukungan Manajemen	Rp15.139.697.000,00

Sekretaris Jenderal,



Dr.Ir. Indra Iskandar, M.Si
NIP. 19661114 199703 1 001

Jakarta, 6 Desember 2023
Plt. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Sumber Daya Manusia Legislatif,



Drs. Djaka Dwi Winarko, M.Si
NIP. 19650705 199103 1 003





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

SURAT TUGAS

NOMOR: B/517/PI.05.03/02/2024

- Menimbang : a. bahwa sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan anggaran di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI perlu menyusun buku Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2024;
- b. bahwa agar penyusunan buku sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat berjalan efektif dan efisien, perlu membentuk Tim Penyusunan Buku Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2024.
- Dasar Hukum : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
5. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
6. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Memberi Tugas

Kepada : Nama Terlampir

Sebagai : Tim Kerja Penyusunan Buku Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2024 dengan susunan tim kerja sebagaimana tercantum dalam lampiran.

Jakarta, 12 Februari 2024
Plt. Kepala Pengembangan
Kompetensi SDM Legislatif



Achmad Sani Alhusain, S.E., M.A.

**TIM KERJA PENYUSUNAN BUKU LAPORAN KINERJA PUSAT
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM LEGISLATIF
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2024**

NO	NAMA	JABATAN	KETERANGAN	TUGAS
1.	Chairil Patria, S.IP., M.Si.	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif	Penanggung jawab	Menyusun Laporan Kinerja Pusbangkom SDM Legislatif Tahun 2024
2.	Warsiti Alfiah, S.IP., DESS.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Editor	
3.	Dadang Prayitna, S.IP., M.Si.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	Editor	
4.	Hikmah, S.Pd., M.Si	Kepala Subbagian Tata Usaha Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif	Editor	
5.	Arief Adhityanto Prakoso, S.IAN.	Penelaah Teknis Kebijakan	Penulis	
6.	Fatwa Arifah	Penelaah Teknis Kebijakan	Penulis	
7.	Intan Sasya Meinila, S.E.	Penelaah Teknis Kebijakan	Penulis	



pusat_bangkomsdmleg@dpr.go.id



@pusbangkom.dprri



@pusbangkom.dprri