



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#** bangga  
melayani  
bangsa



# LAPORAN Tindak Lanjut SAKIP 2023

SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

<b>A. Pendahuluan.....</b>	<b>3</b>
1. Latar Belakang.....	3
2. Maksud dan Tujuan.....	5
3. Dasar Hukum.....	5
<b>B. Tindak Lanjut Rekomendasi SAKIP.....</b>	<b>6</b>
1. Rekomendasi I.....	6
2. Rekomendasi II.....	10
3. Rekomendasi III.....	13
a. Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja Unit Kerja.....	13
b. Analisis Pencapaian Kinerja.....	17
c. Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja Individu.....	18
d. Rapat Monitoring dan Evaluasi Per-Semester.....	20
4. Rekomendasi IV.....	20
5. Rekomendasi V.....	23
a. Pemberian Reward dan Punishment.....	23
b. Penerapan Pola Mutasi dan Rotasi.....	26
c. Penyusunan Pengembangan Kompetensi.....	28
6. Rekomendasi VI.....	29
7. Rekomendasi VII.....	32
8. Rekomendasi VIII.....	32
9. Rekomendasi IX.....	33
10. Rekomendasi X.....	34
11. Rekomendasi XI.....	35
<b>C. Kesimpulan dan Progress Implementasi SAKIP DPR Tahun 2024.....</b>	<b>36</b>
1. Perencanaan Kinerja.....	36
2. Pengukuran Kinerja.....	37
a. Pengukuran Kinerja Organisasi.....	37
b. Pengukuran Kinerja Individu.....	38
3. Pelaporan Kinerja.....	38
4. Evaluasi Kinerja.....	38
<b>D. Penutup.....</b>	<b>39</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>40</b>

## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) telah menyampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Jenderal DPR RI tahun 2023 pada bulan November 2023. Hasil evaluasi yang disampaikan tersebut menunjukkan peningkatan capaian indeks AKIP dengan perolehan 67,46 dan predikat “B” atau meningkat sebesar 0.18 poin. Hasil tersebut masih di bawah target yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Sekretaris Jenderal, yaitu sebesar 75,00. Walaupun, masih belum mencapai target yang telah ditetapkan, capaian tersebut telah menunjukkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang sudah baik pada level lembaga dan sebagian unit kerja utama. Namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	21,20	21,29
b. Pengukuran Kinerja	30	19,20	19,21
c. Pelaporan Kinerja	15	10,03	10,07
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,85	16,89
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>67,28</b>	<b>67,46</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

Gambar 1. Hasil Evaluasi SAKIP Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah disampaikan tersebut, KemenPANRB menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

#### a. Perencanaan Kinerja

- Merevisi dan memperbaiki penjenjangan/*cascading* kinerja, untuk memastikan penjenjangan/*cascading* yang disusun telah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor (CSF)* atas pencapaian kinerja, tidak mengacu pada struktur organisasi eksisting. Hal ini dilakukan agar penjenjangan kinerja memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab

akibat, serta menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

- Merevisi dan memperbaiki proses penetapan target indikator kinerja dalam penyusunan perencanaan tahunan, untuk memastikan proses penetapan target indikator kinerja memperhatikan kondisi capaian kinerja terkini dan memperhatikan kondisi capaian kinerja terkini setiap tahunnya sehingga target yang ditetapkan menantang (*challenging*).

#### **b. Pengukuran Kinerja**

- Merevisi dan memperbaiki proses pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja, untuk memastikan pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja. Sehingga pemantauan rencana aksi yang dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja tidak hanya realisasi saja.
- Menjadikan hasil pengukuran kinerja dasar untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam dokumen perencanaan serta penyesuaian rencana aksi kegiatan dan anggaran.
- Memanfaatkan secara optimal hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment bagi unit kerja, penerapan pola mutasi rotasi, dan penyusunan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja.

#### **c. Pelaporan Kinerja**

- Memperbaiki kualitas Laporan Kinerja sebagian unit kerja, dengan memastikan setiap Laporan Kinerja menyajikan informasi secara detail dan mendalam terkait analisis penyebab tercapai/tidaknya setiap indikator kinerja, serta analisis efisiensi penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja.
- Memanfaatkan informasi capaian indikator kinerja dan analisis dalam Laporan Kinerja untuk perbaikan perencanaan periode berikutnya.

#### **d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- Menetapkan pedoman Evaluasi AKIP untuk lingkungan unit kerja Sekretariat Jenderal DPR RI dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Melakukan penajaman kualitas catatan dan rekomendasi pada LHE internal dari Inspektorat. Hasil evaluasi harus membuka ruang perbaikan untuk lebih menajamkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dan mendorong perbaikan serta peningkatan capaian kinerja output dan outcome pada level lembaga dan unit kerja.

- Mereviu dan memperbaiki proses evaluasi SAKIP internal, dengan memastikan dilakukannya pendalaman terhadap data dukung tindak lanjut hasil evaluasi yang dikeluarkan oleh Inspektorat maupun yang dikeluarkan oleh Kementerian PANRB. Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa tindak lanjut bukan sekedar pemenuhan atas dokumen saja, tetapi sampai pada implementasi secara nyata.
- Menetapkan kebijakan reward dan punishment atas hasil evaluasi AKIP internal agar dapat mendorong peningkatan implementasi AKIP di unit kerja.

## **2. Maksud dan Tujuan**

- a. Menyampaikan tindak lanjut yang telah dilakukan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI atas rekomendasi hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh KemenPAN RB sebagai bentuk komitmen instansi atas perbaikan indeks SAKIP dan Reformasi Birokrasi instansi.
- b. Menyampaikan kendala yang dihadapi oleh Sekretariat Jenderal DPR RI dalam beberapa komponen yang mendapatkan rekomendasi perbaikan untuk mendapatkan saran dan masukan yang lebih jelas dari KemenPAN RB.
- c. Memperoleh nilai indeks Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Sekretaris Jenderal DPR RI tahun 2024, yaitu sebesar 80,00 dengan predikat “BB”.

## **3. Dasar Hukum**

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2026 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569).

## B. Tindak Lanjut Rekomendasi SAKIP

### 1. Rekomendasi I

“Merevisi dan memperbaiki penjenjangan/cascading kinerja, untuk memastikan penjenjangan/cascading yang disusun telah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor (CSF)* atas pencapaian kinerja, tidak mengacu pada struktur organisasi eksisting. Hal ini dilakukan agar penjenjangan kinerja memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat, serta menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi.”

#### Tindak lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

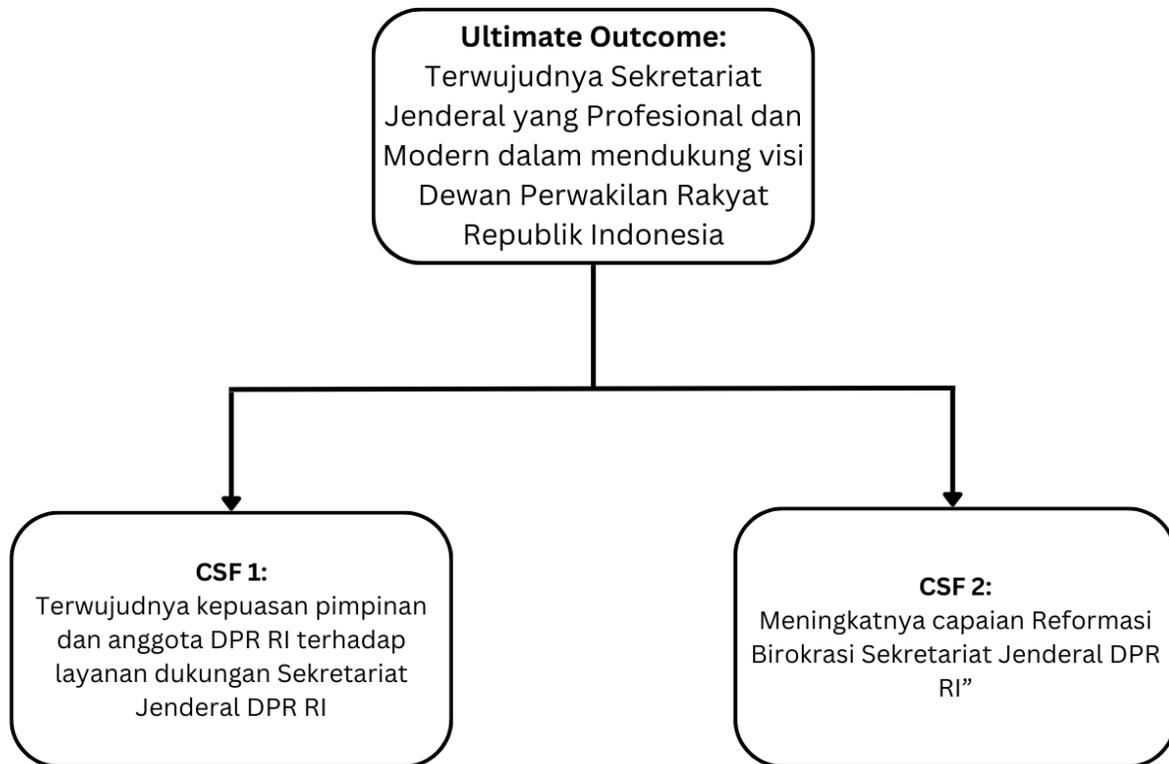
Sekretariat Jenderal DPR RI telah menyusun penjenjangan kinerja organisasi dengan berpedoman kepada **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 89 tahun 2021 (Permenpan RB 89/2021)** tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Tentu saja dengan sejumlah catatan yang jika merujuk kembali kepada hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2022 dan 2023, menyatakan bahwa penjenjangan kinerja masih mengikuti struktur organisasi *existing* dan belum mempertimbangkan *logical framework* serta *Critical Success Factor (CSF)* sebagaimana yang diatur pada peraturan tersebut. Akan tetapi hal yang menjadi perhatian dan kendala organisasi dalam menindaklanjuti rekomendasi ini adalah mengenai hasil evaluasi yang tidak menjelaskan secara jelas apa yang dimaksud **“belum sepenuhnya mengacu”**, sehingga menimbulkan ketidakjelasan di level internal. Definisi, batasan, dan indikator yang jelas perlu disampaikan agar evaluasi ke depan bisa dilakukan oleh organisasi sehingga bisa memenuhi ekspektasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) sebagai perumus kebijakan.

Penerapan regulasi baru secara nasional tentu saja perlu mempertimbangkan konteks internal dan karakteristik instansi yang berbeda **mandat, tugas dan fungsi**. Sebagaimana kita pahami bersama, struktur yang telah dibangun sebelum adanya peraturan terkait penjenjangan kinerja (Permenpan 89/2021) merupakan tanggapan logis atas kebutuhan strategis organisasi yang diterjemahkan ke dalam bentuk dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan (Rencana Strategis 2020-2024) maupun perencanaan kinerja tahunan (Perjanjian Kinerja). Dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud telah ditetapkan dengan berpedoman pada **Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014** tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta beberapa peraturan turunannya, sehingga dapat dinilai telah memenuhi peraturan perundangan ketika dokumen tersebut ditetapkan. Oleh karena itulah sekali lagi perlu diperjelas apa

saja yang perlu dievaluasi oleh organisasi dalam menanggapi perubahan maupun penambahan peraturan yang berlaku untuk konteks saat ini.

Walaupun demikian, Sekretariat Jenderal DPR RI berkepentingan untuk merumuskan kebijakan internal organisasi agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara nasional. Komitmen tersebut diwujudkan dengan menyusun Pohon Kinerja yang berpedoman pada tahapan yang diatur pada **Permenpan RB 89/2021** sesuai dengan rekomendasi AKIP tahun 2023. Langkah yang dilakukan antara lain merumuskan 1 (satu) *ultimate outcome* (**tahap I**) dan 2 (dua) *Critical Success Factors* (CSF) (**tahap II**). Perumusan tahap I dan tahap II dilakukan berdasarkan **Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 (Perpres 26/2020) pasal 3** yang memberikan mandat, yaitu “Sekretariat Jenderal mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di bidang **persidangan, administrasi, dan keahlian**”. Ketiga bentuk pelayanan yang didefinisikan oleh peraturan tersebut kemudian diterjemahkan menjadi 2 (dua) CSF utama yang harus dilakukan. **Pertama**, aspek pelayanan langsung kepada Pimpinan dan Anggota DPR RI sebagai penerima layanan utama, dimana Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan *supporting system* yang memberikan dukungan layanan persidangan, administrasi, dan keahlian. **Kedua**, Setjen DPR RI sebagai sebuah lembaga diharapkan untuk dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang sesuai dengan program percepatan Reformasi Birokrasi yang dicanangkan pemerintah.

Beberapa pertimbangan dan perkembangan sebagaimana yang disebutkan di atas mendorong Sekretariat Jenderal DPR RI untuk memformulasikan kembali Pohon Kinerja dan Penjenjangan Kinerja sebagai mana di bawah ini:

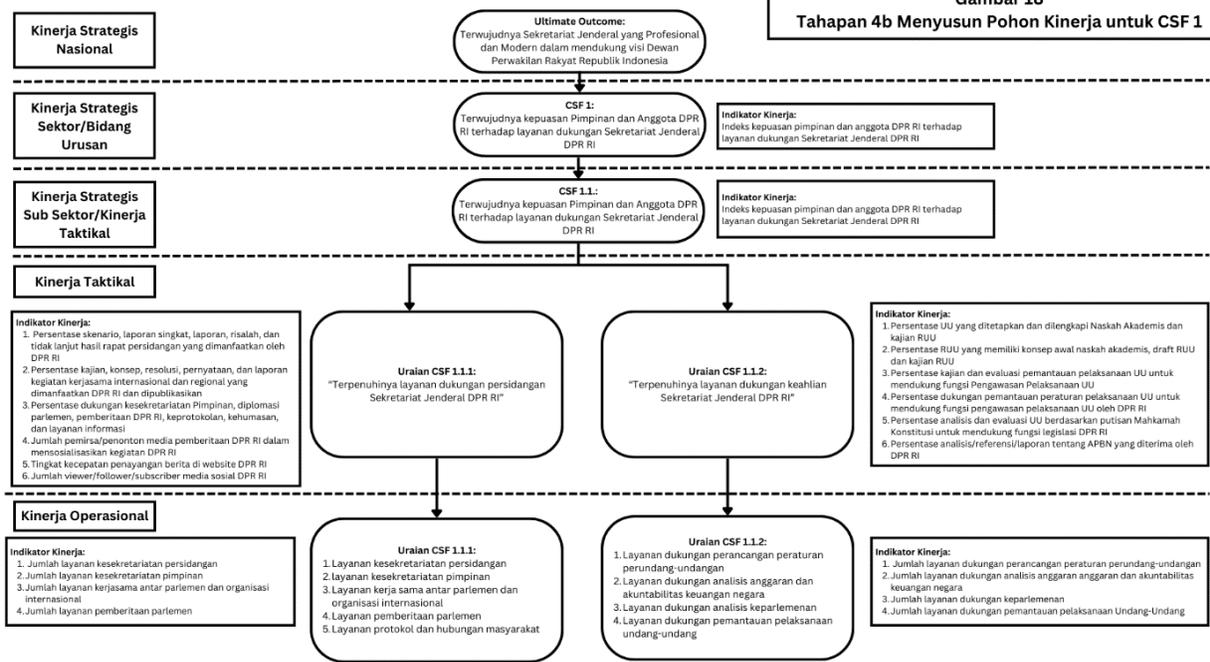


**Gambar 2. Rumusan Ultimate Outcome dan CSF Utama Sekretariat Jenderal DPR RI**

**Perumusan ultimate outcome dan CSF utama**

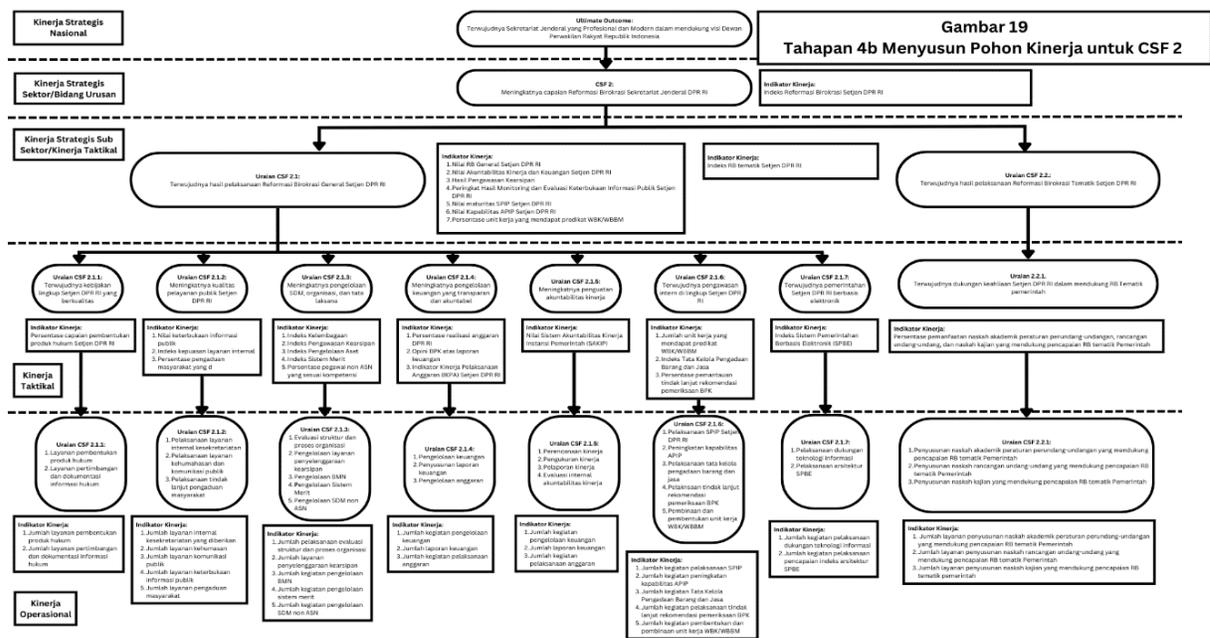
**Gambar 2.** Menunjukkan penyesuaian *ultimate outcome* (**tahap I**) menjadi “Terwujudnya Sekretariat Jenderal yang profesional dan Modern dalam mendukung visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia” dengan dua CSF (**tahap II**). Penentuan kedua CSF tersebut mempertimbangkan aspek penting pelayanan sebagaimana yang diatur pada **Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020** (Perpres 26/2020) yang telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2023 (Perpres 26/2023). Perubahan tersebut dilakukan agar *ultimate outcome* yang hendak dicapai lebih konsisten dengan mandat yang diemban oleh Sekretariat Jenderal DPR RI. Faktor penting lainnya yang mendorong penyesuaian ini adalah penyesuaian dengan semangat revisi *grand design* Reformasi Birokrasi yang mendorong *outcome* yang dihasilkan oleh instansi lebih tajam, relevan, dan berdampak dalam konteks mandat, tugas, dan fungsi organisasi. Dua CSF tersebut kemudian diuraikan dari kondisi antara sampai kondisi operasional (**tahap III**) hingga menentukan Indikator Kinerja Utama (IKU) (**tahap IV**) sebagaimana yang digambarkan di bawah ini.

# CSF 1: Terwujudnya kepuasan Pimpinan dan Anggota DPR RI terhadap layanan dukungan Sekretariat Jenderal DPR RI:



**Gambar 3. Rumusan CSF 1**

# CSF 2: Meningkatnya Capaian Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal DPR RI:



**Gambar 4. Rumusan CSF 2**

**Gambar 4.** Menunjukkan telah dilakukan penyesuaian pada CSF 2.2.1. Menjadi “Terwujudnya dukungan keahlian Setjen DPR RI dalam mendukung RB tematik pemerintah” dari sebelumnya, yaitu “Terwujudnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi tema digitalisasi pemerintah”. Perubahan CSF 2.2.1 dilakukan untuk membangun konsistensi dengan mandat Sekretariat Jenderal DPR RI khususnya di bidang pelayanan keahlian kepada Pimpinan dan Anggota DPR RI. Tema digitalisasi disatukan dengan CSF 2.1.7, yaitu “terwujudnya pemerintahan Setjen DPR RI berbasis elektronik” yang merupakan bagian dari RB General agar tidak terjadi redundansi perumusan kebijakan. Pada awalnya diakui bahwa terdapat kesulitan dalam pendefinisian tujuan dan upaya yang hendak dicapai terkait capaian RB tematik yang sangat teknis dan merupakan ranah kementerian sebagai eksekutor kebijakan. Hingga pada akhirnya disepakati bahwa DPR RI tentu saja berperan dalam pencapaian sasaran RB tematik sebagai lembaga legislatif yang memiliki fungsi legislasi, pengawasan dan anggaran dimana Pemerintah sebagai eksekutor merupakan mitra kerjanya. Sekretariat Jenderal DPR RI berperan mendukung capaian tersebut melalui dukungan khususnya dalam hal substansi dan keahlian kepada Pimpinan dan Anggota DPR. Penyesuaian tersebut juga merupakan konsekuensi dari ditandatanganinya SPTJM terutama pada aspek capaian **Reformasi Birokrasi Tematik** yang dikaitkan dengan fungsi DPR RI dan Sekretariat Jenderal sebagai sistem pendukung. Konsekuensi logis perubahan tersebut adalah diperlukan penyesuaian kembali **CSF 2 (2.2.1)** dan indikator pada Pohon Kinerja dan Penjenjangan Kinerja instansi untuk tahun 2024. Pohon kinerja hingga penjenjangan kinerja tahun 2023 yang telah disusun tersebut kemudian diterjemahkan menjadi komponen perencanaan kinerja (**tahap V**). Perencanaan kinerja tersebut menjadi dasar dalam penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) Pejabat Tinggi Madya (Eselon I) dan Pejabat Tinggi Pratama (Eselon II) tahun 2024.

Berbagai proses sebagaimana yang dijelaskan sudah disesuaikan dengan SPTJM dan telah direviu oleh Inspektorat Utama yang hasilnya tertuang dalam Laporan Reviu Perjanjian Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024.

## **2. Rekomendasi II**

Merevisi dan memperbaiki proses penetapan target indikator kinerja dalam penyusunan perencanaan tahunan, untuk memastikan proses penetapan target indikator kinerja memperhatikan kondisi capaian kinerja terkini dan memperhatikan kondisi capaian kinerja terkini setiap tahunnya sehingga target yang ditetapkan menantang (*challenging*).

## Tindak Lanjut

**Tautan Bukti Dukung:** <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Secara garis besar, penetapan target kinerja pada Perjanjian Kinerja (PK) Sekretaris Jenderal DPR RI telah menggunakan hasil capaian tahun 2023 sebagai *baseline*. Namun demikian, terdapat penyesuaian untuk beberapa target kinerja dikarenakan hasil evaluasi pada beberapa indikator kinerja baru diperoleh pada periode awal tahun 2024 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Target pada indikator Indeks Kepuasan Anggota DPR RI atas Layanan Sekretariat Jenderal DPR RI mengalami penyesuaian menjadi 3,725. Angka tersebut disesuaikan dengan capaian kinerja tahun 2023 sebesar 3,72. Penyesuaian target tersebut juga mempertimbangkan keanggotaan periode baru 2024-2029.
2. Penetapan awal target Indikator Indeks Reformasi Birokrasi mengalami penyesuaian target kinerja dengan didasari hasil perolehan tahun 2023. Selain itu, dengan ditetapkannya PerMenPAN RB Nomor 3 tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, maka terdapat perubahan kebijakan dimana pelaksanaan RB tidak lagi berdasarkan 8 (delapan) area perubahan, melainkan 2 (dua) fokus penajaman RB, yaitu RB General dan RB tematik. Penyesuaian indeks target RB mengacu pada angka RB pada SPTJM, yaitu "A" dengan nilai 87,20.
3. Hasil perolehan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR RI baru di terbitkan di bulan maret 2023 oleh KeMenPAN RB dimana Setjen DPR RI memperoleh penilaian B (67,46). Dengan perolehan tersebut, maka target untuk tahun 2024 mengalami penyesuaian menjadi BB (75,00).
4. Target pada indikator Hasil Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik tidak mengalami perubahan dikarenakan target tahun 2023 belum tercapai dari target awal 98,15.
5. Untuk indikator Indeks Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang semula 3,6 dengan predikat sangat baik tetap menjadi dengan predikat sangat baik. Penetapan awal 3,6 mengikuti besaran capaian kinerja pada Tahun 2023. Perubahan target tersebut dikarenakan adanya perubahan pada tata cara, komponen penilaian dan penambahan indikator SPBE yang semula 37 indikator menjadi 47 indikator pada 4 domain komponen penilaian (Kebijakan SPBE, Tata Kelola SPBE, Manajemen SPBE, Layanan SPBE). Hal ini sebagai implementasi dari PerMenPANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Perolehan indeks SPBE Setjen DPR RI pada tahun 2023 adalah sebesar 3,57 dengan predikat Sangat Baik. Oleh karena itu, pada tahun 2024 target indeks SPBE

disesuaikan kembali berdasarkan realisasi tahun sebelumnya menjadi 3,6 dengan predikat Baik.

Sedangkan untuk penetapan target kinerja pada indikator-indikator lainnya pada PK Sekretaris Jenderal DPR RI telah mengalami peningkatan dibandingkan dengan perolehan capaian kinerja tahun 2023 sebagaimana tercantum di bawah ini:

2023					2024						
NO	SASARAN KEGIATAN	IKU	TARGET	REALISASI	NO	SASARAN KEGIATAN	IKU	SEMULA	MENJADI		
1	Terpenuhinya kepuasan Anggota DPR RI atas dukungan Setjen DPR RI	1 Indeks kepuasan Anggota DPR RI atas Layanan Sekretariat Jenderal DPR RI	3,72	3,725	1	Terpenuhinya kepuasan Anggota DPR RI atas dukungan Setjen DPR RI	1 Indeks kepuasan Anggota DPR RI atas Layanan Sekretariat Jenderal DPR RI	3,74	3,7		
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan di Setjen DPR RI yang berkualitas	1	Indeks Reformasi Birokrasi	A (87,20)	BB (78,8)	2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan di Setjen DPR RI yang berkualitas	1	Indeks Reformasi Birokrasi	A (88,00)	A (87,20)
		2	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (75,00)	B (67,46)			2	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (80,00)	BB (75,00)
		3	Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP	WTP			3	Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP	WTP
		4	Skor Maturitas SPIP	Level 3 (3,22)	Level 3 (3,270)			4	Skor Maturitas SPIP	Level 3 (3,28)	Level 3 (3,28)
		5	Tingkat kapabilitas APIP	Level 3 (3,1)	Level 3 (3,045)			5	Tingkat kapabilitas APIP	Level 3 (3,2)	Level 3 (3,2)
		6	Jumlah unit kerja yang mendapat predikat WBK	5	5			6	Jumlah unit kerja yang mendapat Predikat WBK	6	6

2023					2024						
		7	Nilai Pengawasan Kearsipan Lembaga DPR	A (87)	AA (96,16)			7	Nilai Pengawasan Kearsipan Lembaga DPR	AA (88)	AA (97)
3	Terwujudnya keterbukaan informasi dan pemerintahan berbasis elektronik	1	Nilai Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik	Informatif (98,14)	Informatif (95,70)	3	Terwujudnya keterbukaan informasi dan pemerintahan berbasis elektronik	1	Nilai Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik	Informatif (98,15)	Informatif (98,15)
		2	Indeks Pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)	Sangat Baik (3,5)	Sangat Baik (3,57)			2	Indeks Pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)	Sangat Baik (3,6)	Sangat Baik (3,6)

Gambar 5. Perbandingan Perjanjian Kinerja Sekretaris Jenderal Tahun 2023 dan 2024

### 3. Rekomendasi III

“Merevisi dan memperbaiki proses pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja, untuk memastikan pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja. Sehingga pemantauan rencana aksi yang dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja tidak hanya realisasi saja.”

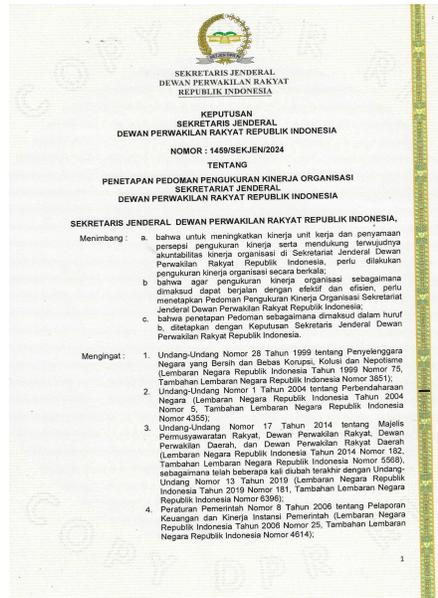
#### Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

#### a. Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja Unit Kerja

Dalam menjawab rekomendasi untuk **memperbaiki proses pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja**, Sekretariat Jenderal DPR RI telah menggunakan metode *Balanced Scorecard (BSC)* untuk pengukuran kinerja unit kerja yang diatur melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor **1459/SEKJEN/2024**. Pengembangan dan pemanfaatan metode ini bertujuan untuk mengukur kinerja organisasi dan menjadi rujukan evaluasi **setiap semester / 6 (enam) bulan**. *Balanced Scorecard* merupakan suatu metode pengukuran yang cukup komprehensif, mencakup pengukuran keuangan dan non-keuangan. Dalam *Balanced Scorecard* terdapat 4

(empat) proses manajemen yang baru, yang terbagi dan terkombinasi antara tujuan strategis jangka panjang dengan peristiwa-peristiwa jangka pendek. Penggunaan metode *Balanced Scorecard* dalam pengukuran kinerja tidak hanya dari kinerja finansial saja, namun juga melihat aspek inovasi, pembelajaran, dan performa lainnya. Metode *Balanced Scorecard* melihat banyak indikator dalam waktu bersamaan sehingga dapat memacu kinerja organisasi lebih *sustainable* dan tidak *short term*.



**Gambar 6. Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 1459 Tahun 2024**

Terdapat 4 (empat) perspektif yang digunakan dalam metode pengukuran kinerja *Balanced Scorecard* pada Sekretariat Jenderal DPR RI, yaitu perspektif finansial, perspektif pelanggan, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, serta perspektif proses internal. Perspektif finansial terdiri dari 4 (empat) komponen yaitu revisi DIPA, deviasi halaman III DIPA, penyerapan anggaran, dan capaian *output*. Komponen pada perspektif pelanggan yaitu Survei Kepuasan Masyarakat. Pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terdapat 2 (dua) komponen, yaitu rekapitulasi nilai disiplin dan rekapitulasi pengembangan kompetensi. Perspektif proses internal mencakup 3 (tiga) komponen, yaitu evaluasi standar pelayanan, inovasi, dan zona integritas. Adapun formulasi pengukuran kinerja unit kerja Sekretariat Jenderal DPR RI yaitu:

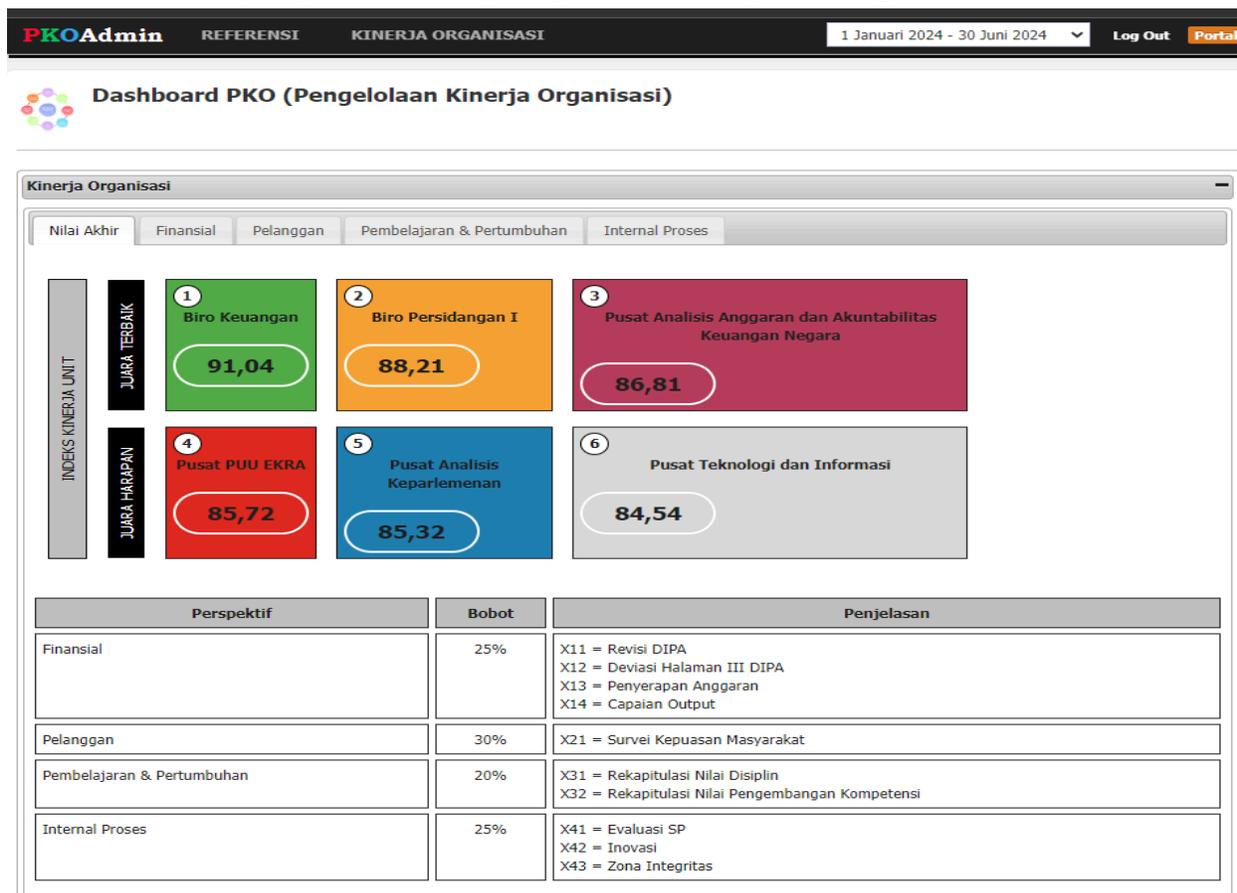
$$\begin{aligned}
 y &= \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 \\
 X_1 &= \beta_1 X_{11} + \beta_2 X_{12} + \beta_3 X_{13} + \beta_4 X_{14} \\
 X_2 &= \gamma_1 X_{21} \\
 X_3 &= \delta_1 X_{31} + \delta_2 X_{32} \\
 X_4 &= \varepsilon_1 X_{41} + \varepsilon_2 X_{42} + \varepsilon_3 X_{43}
 \end{aligned}$$

**Gambar 7. Formula Pengukuran Kinerja Organisasi**

**dimana:**

$y$	= Indeks Kinerja Unit
$X_1$	= Perspektif Finansial
$X_{11}$	= Revisi DIPA
$X_{12}$	= Deviasi Halaman III DIPA
$X_{13}$	= Penyerapan Anggaran
$X_{14}$	= Capaian Output
$X_2$	= Perspektif Pelanggan
$X_{21}$	= Survei Kepuasan Masyarakat
$X_3$	= Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan
$X_{31}$	= Rekapitulasi Nilai Disiplin
$X_{32}$	= Rekapitulasi Nilai Pengembangan Kompetensi
$X_4$	= Perspektif Internal Proses
$X_{41}$	= Evaluasi Standar Pelayanan (SP)
$X_{42}$	= Inovasi
$X_{43}$	= Zona Integritas (ZI)
$\alpha_{(1-4)}$	= Bobot Perspektif $X_{(1-4)}$
$\beta_{(1-4)}$	= Bobot Indikator $X_{(11-14)}$
$\gamma_1$	= Bobot Indikator $X_{21}$
$\delta_{(1-2)}$	= Bobot Indikator $X_{(31-32)}$
$\epsilon_{(1-3)}$	= Bobot Indikator $X_{(41-43)}$

Formulasi sebagaimana telah dijelaskan di atas kemudian dikembangkan menjadi sistem informasi pengukuran kinerja organisasi sebagaimana gambar di bawah ini:



**Gambar 8. Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Organisasi dengan Metode *Balanced Scorecard (BSC)***

Pengukuran lainnya yang bertujuan untuk melakukan monitoring pelaksanaan anggaran unit kerja yang sudah berjalan dilakukan melalui aplikasi DigitalI ([digitalI.dpr.go.id](http://digitalI.dpr.go.id)). Penggunaan sistem informasi tersebut ditetapkan melalui keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 798/Sekjen/2024 tentang Penetapan Aplikasi DigitalI Keuangan Sekretariat Jenderal DPR RI. Pengembangan sistem informasi ini bertujuan khusus untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan Sekretariat Jenderal DPR agar lebih akuntabel dan mampu mendukung tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Monitoring pelaksanaan anggaran yang dilaksanakan melalui aplikasi ini dilakukan **per bulan**.



**SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN  
SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR : 798 /SEKJEN/2024  
TENTANG  
PENETAPAN APLIKASI DIGITAL KELUANGAN SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN  
PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk meringankan laporan keuangan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia agar lebih akurat, efisien dan mampu mendukung tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang berbasis teknologi informasi, perlu menetapkan Aplikasi Digital Keuangan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

b. bahwa penetapan Aplikasi Digital Keuangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4843), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5952);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

3. Undang-Undang Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);

**Anggaran Setjen: 1.613.982.690.000**

**Realisasi Setjen: 1.060.791.009.723**

**Prosentase setjen: 65,73**

**Anggaran Dewan: 4.484.229.865.000**

**Realisasi Dewan: 3.086.378.676.206**

**Prosentase: 68,83**

Realisasi Per Bagian Export

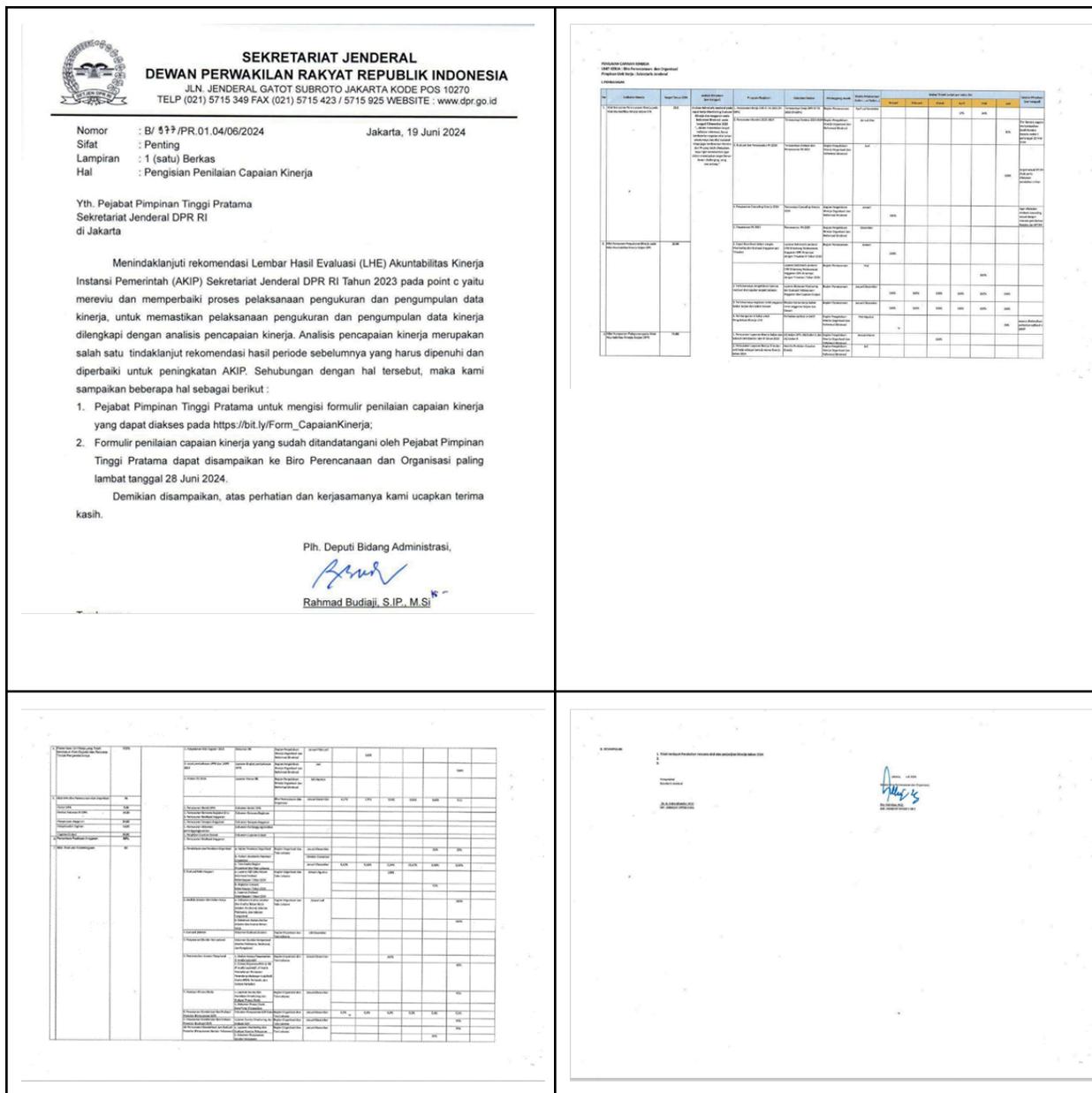
Search:

Biro	Bagian	Satker	Pagu Anggaran	Realisasi	Prosentase
BIRO PERSIDANGAN I	BAGIAN SEKRETARIAT KOMISI I	001030	39.428.579.000	29.207.001.400	74,08
BIRO PERSIDANGAN I	BAGIAN SEKRETARIAT KOMISI II	001030	37.964.721.000	23.805.751.931	62,70
BIRO PERSIDANGAN I	BAGIAN SEKRETARIAT KOMISI III	001030	27.392.760.000	15.361.217.403	56,08
BIRO PERSIDANGAN I	BAGIAN SEKRETARIAT	001030	26.565.788.000	16.862.376.180	63,47

**Gambar 9. Aplikasi Digital untuk melakukan pengukuran capaian *output* per-bulan**

## b. Analisis Pencapaian Kinerja

Rekomendasi pengukuran kinerja lainnya adalah agar Sekretariat Jenderal DPR RI tidak hanya mengukur realisasi anggaran saja, tetapi juga menyusun rencana aksi yang dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja. Tindak lanjut dari rekomendasi tersebut dilakukan dengan mengirimkan edaran resmi kepada seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama untuk melakukan pengisian formulir Penilaian Capaian Kinerja Semester Satu atas Rencana Aksi yang telah disusun pada awal tahun. Contoh formulir tersebut sebagaimana yang dilampirkan di bawah ini:

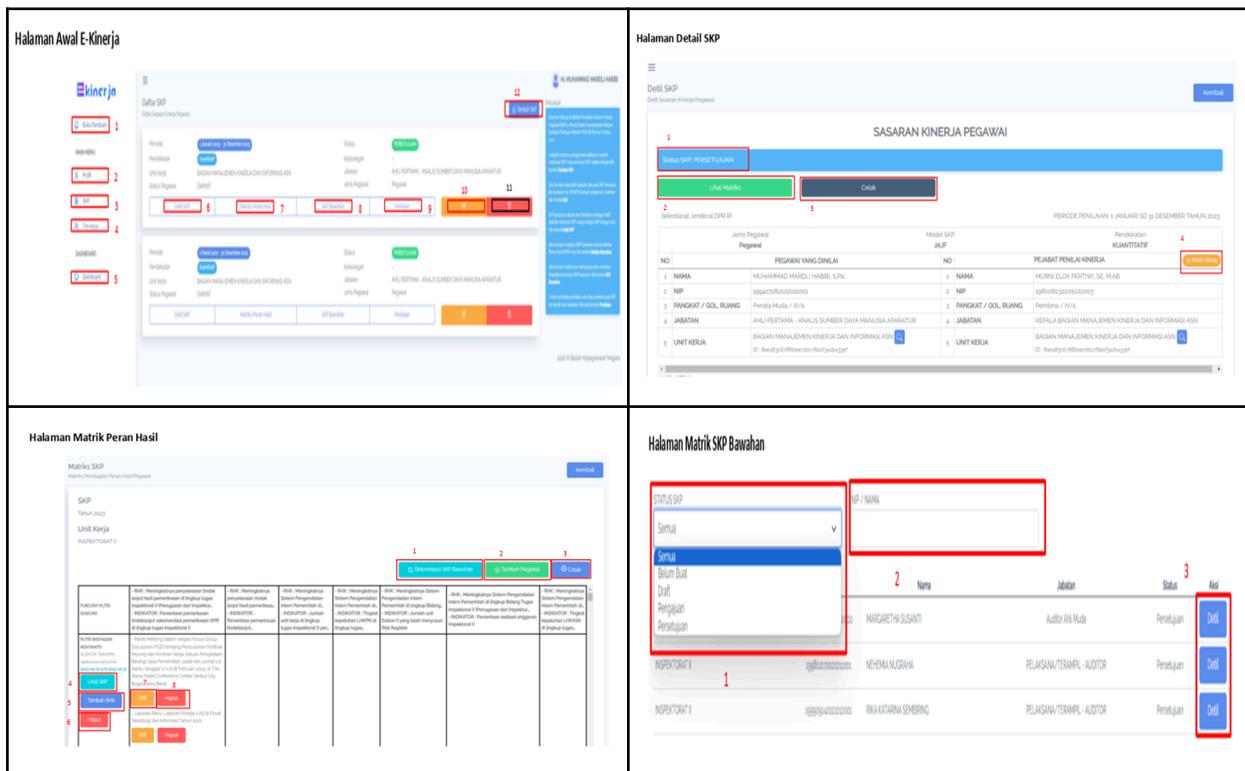


**Gambar 10. Formulir Rencana Aksi yang telah dilengkapi analisis pencapaian kinerja**

**c. Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja Individu**

Sekretariat Jenderal DPR RI sudah melaksanakan pengukuran kinerja individu kepada seluruh pegawai menggunakan E-Kinerja yang merupakan *pilot project* aplikasi berbagi pakai yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penyusunan rencana aksi kinerja, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pengukuran kinerja, pengumpulan data kinerja individu, dan penilaian kinerja sudah dilakukan melalui aplikasi tersebut dimana penilaian kinerja dilakukan pada setiap periode 3 (tiga) bulanan. Melalui aplikasi tersebut diharapkan seluruh data individu dapat terintegrasi

secara nasional yang bermanfaat dalam memudahkan seluruh proses administrasi kepegawaian.



**Gambar 11. Pemanfaatan E-Kinerja untuk Pengukuran Kinerja Individu**

Sekretariat Jenderal DPR RI juga tengah mengembangkan sistem penilaian kinerja yang mengintegrasikan antara penilaian kinerja organisasi dan kinerja individu. Berdasarkan metode yang tengah dikembangkan tersebut, Sekretariat Jenderal DPR RI akan menilai kinerja individu berdasarkan 2 (dua) variabel, yakni variabel Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku. SKP terdiri dari 3 (tiga) variabel penyusun, kinerja organisasi, kinerja utama, dan kinerja tambahan, sedangkan untuk Perilaku terdiri dari 7 (tujuh) variabel, yakni Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Kolaboratif, Adaptif, Loyal. Prinsip pengembangan sistem penilaian kinerja ini, yaitu mengedepankan penilaian yang objektif sehingga penilaian akan berfokus pada bukti kinerja maupun perilaku yang ditunjukkan. Pada aspek SKP, pegawai diminta untuk melampirkan bukti kinerja yang sudah dihasilkan, sedangkan dalam aspek perilaku, pegawai diminta untuk menunjukkan perilaku sesuai aspek penyusun variabel perilaku yang sekarang sedang didefinisikan.

#### d. Rapat Monitoring dan Evaluasi Per-Semester

Badan Urusan Rumah Tangga (BURT) yang mewakili Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebagai pengguna layanan dan Sekretaris Jenderal DPR RI sebagai penanggung jawab instansi melakukan evaluasi secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali berdasarkan berbagai hasil pengukuran yang telah dilakukan. Rapat Monitoring dan Evaluasi semester I tahun 2024 telah diselenggarakan di Kota Balikpapan pada tanggal 4 - 7 Juli 2024. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini dilaksanakan guna melihat progress kinerja unit kerja sehingga diharapkan akan ada langkah perbaikan dalam penyusunan strategi kinerja di tahun yang akan datang.



**Gambar 12. BURT dan Sekretariat Jenderal DPR RI menyampaikan pelaksanaan kegiatan dan anggaran setiap triwulanan dan Semester**

#### 4. Rekomendasi IV

“Menjadikan hasil pengukuran kinerja dasar untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam dokumen perencanaan serta penyesuaian rencana aksi kegiatan dan anggaran.

#### Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas pengelolaan kinerja dan keuangan, maka Sekretariat Jenderal DPR RI telah menetapkan salah satu indikator pada Perjanjian

Kinerja Eselon I dan Eselon II Tahun 2024 dengan indikator kinerja “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)” (Gambar 12).

### 2023

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Peran Biro Perencanaan dan Organisasi dalam Penerapan Akuntabilitas Kinerja pada Setjen DPR	1. Nilai Komponen Perencanaan Kinerja pada Nilai Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR	22,0
		2. Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada Nilai Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR	21,00
		3. Nilai Komponen Pelaporan pada Nilai Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR	10,5
		4. Persentase Unit Kerja yang Telah Menyusun Risk Register dan Rencana Tindak Pengendaliannya	100%
		5. Persentase Realisasi Anggaran (Biro Perencanaan dan Organisasi)	99%
2.	Meningkatnya Kualitas Peran Biro Perencanaan dan Organisasi dalam Penerapan RIL Setjen DPR	1. Nilai Evaluasi Kefembagaan	77,20

Program	Anggaran
Program Dukungan Manajemen	Rp12.291.486.000,00

Jakarta, 5 Oktober 2023  
Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi,  
*[Signature]*  
Des. Helmiyar, M.E.  
NIP. 19640719 199103 1 00 1

Deputi Bidang Administrasi,  
*[Signature]*  
I. Sulistyandono, MPM  
NIP. 19650919 198711 1 001

### 2024

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Peran Biro Perencanaan dan Organisasi dalam Penerapan Akuntabilitas Kinerja pada Setjen DPR	1. Nilai Komponen Perencanaan Kinerja pada Nilai Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR	22,50
		2. Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada Nilai Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR	22,00
		3. Nilai Komponen Pelaporan pada Nilai Akuntabilitas Kinerja Setjen DPR	11,00
		4. Persentase Unit Kerja yang Telah Menyusun Risk Register dan Rencana Tindak Pengendaliannya	100%
		5. Nilai IKPA Biro Perencanaan dan Organisasi	96
		6. Persentase Realisasi Anggaran	99%
2.	Meningkatnya Kualitas Peran Biro Perencanaan dan Organisasi dalam Penerapan RIL Setjen DPR	1. Nilai Evaluasi Kefembagaan	80,0

Program	Anggaran
Program Dukungan Manajemen	Rp15.792.537.000,00

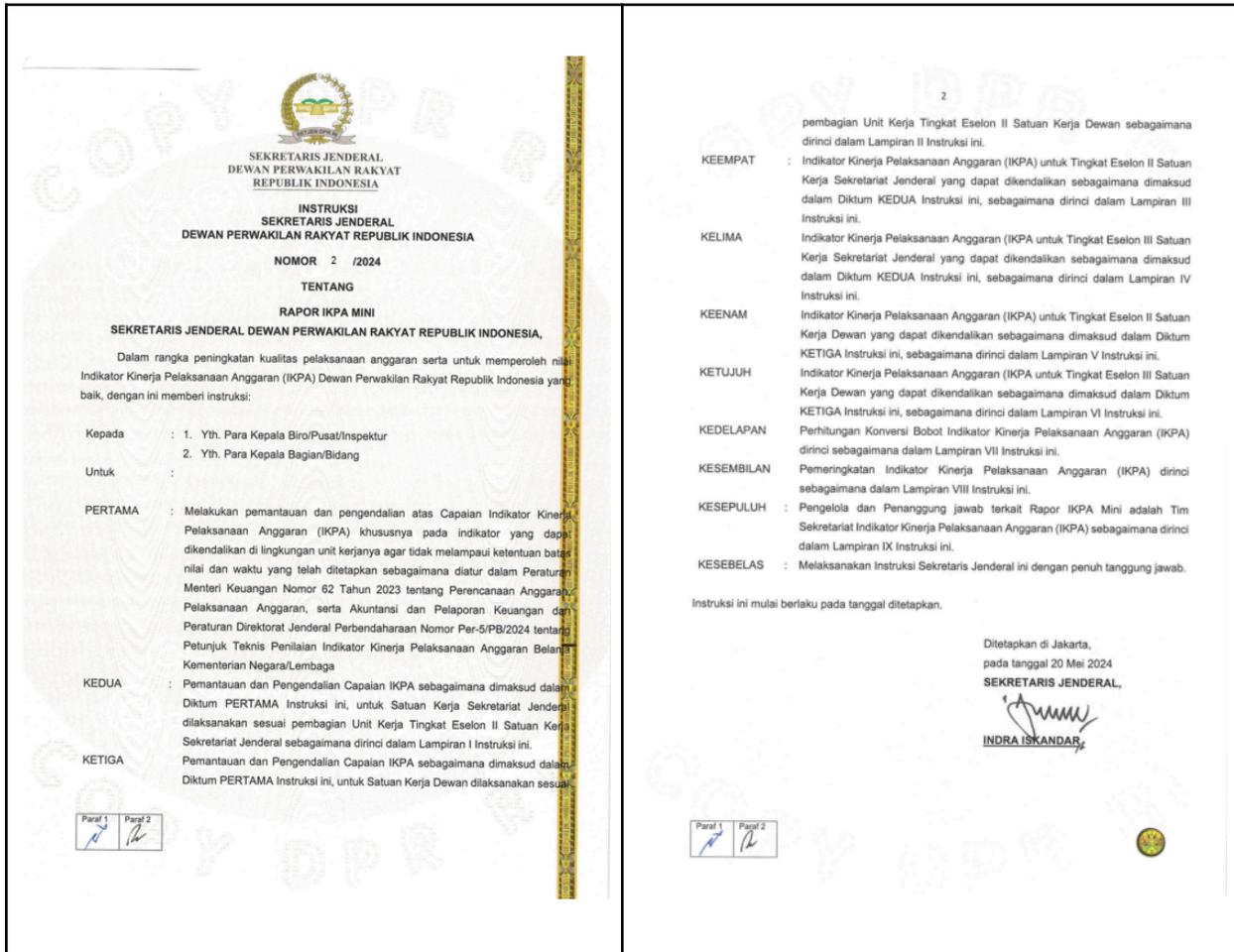
Jakarta, 9 Desember 2023  
Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi,  
*[Signature]*  
Des. Helmiyar, M.E.  
NIP. 19640719 199103 1 00 1

Deputi Bidang Administrasi,  
*[Signature]*  
I. Sulistyandono, MPM  
NIP. 19650919 198711 1 001

**Gambar 13. Perbandingan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dan 2024 pasca penyesuaian indikator kinerja**

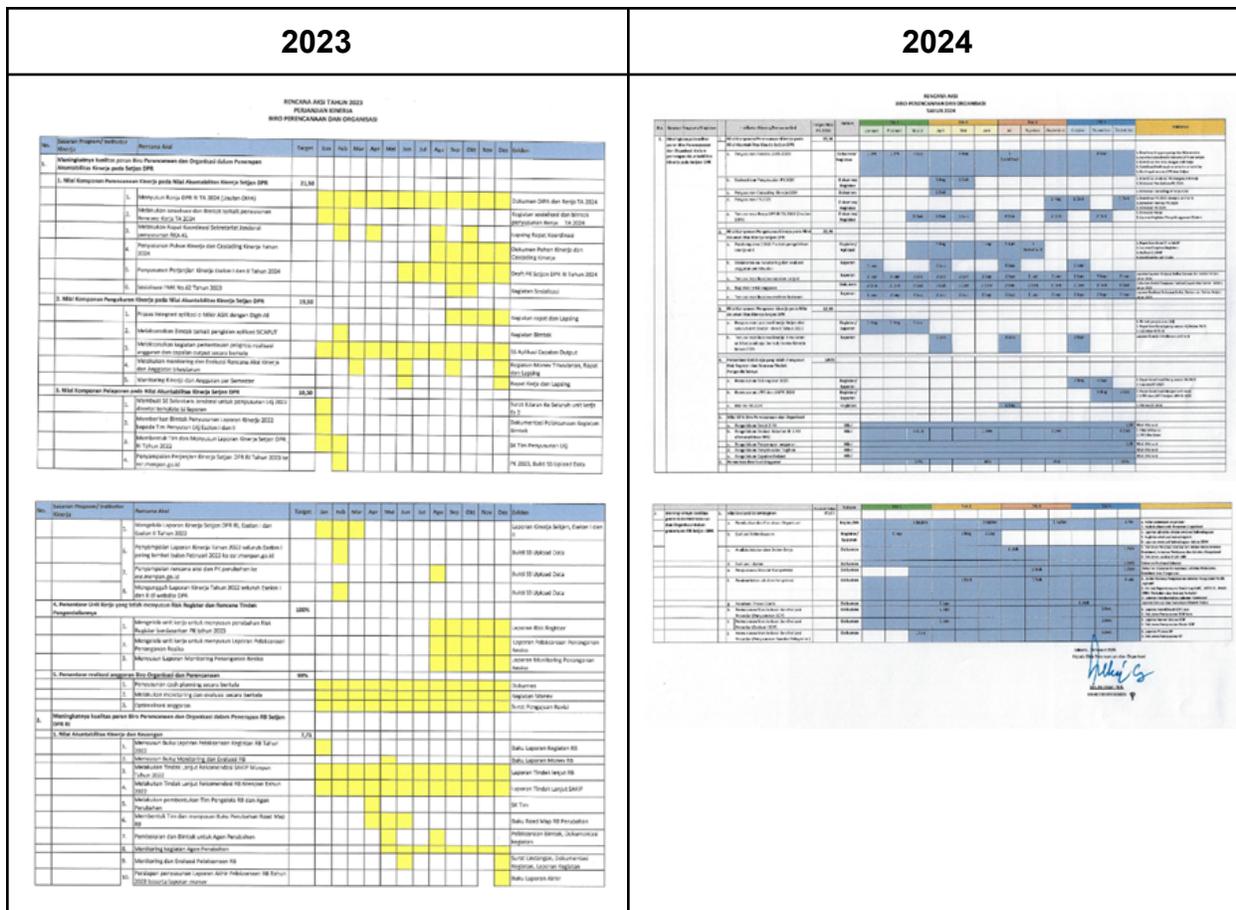
Alasan penambahan indikator kinerja “Nilai IKPA” pada Perjanjian Kerja Eselon I dan Eselon II Setjen DPR RI Tahun 2024, yaitu untuk meningkatkan capaian nilai IKPA

secara nasional yang selama ini sulit dicapai terutama pada indikator Deviasi Halaman III DIPA. Sehingga dirasa perlu untuk dilakukan pembagian risiko yang awalnya hanya di Biro Keuangan, menjadi risiko seluruh Eselon II. Adanya penambahan indikator kinerja “Nilai IKPA” tersebut pada Perjanjian Kerja Eselon I dan Eselon II Setjen DPR RI Tahun 2024 sejalan dengan Instruksi Sekjen DPR RI Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rapor IKPA Mini Sekjen DPR RI yang mengatur mengenai pemantauan dan pengendalian atas Capaian IKPA khususnya pada indikator yang dapat dikendalikan di lingkungan unit kerja (Gambar 13).



**Gambar 14. Instruksi Sekretaris Jenderal Tentang Rapor IKPA Mini**

Penyesuaian pada rencana aksi Eselon I dan Eselon II tahun 2024 dilakukan dengan memasukkan indikator kinerja “Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran/IKPA (Gambar 14).



Gambar 15. Rencana Aksi Eselon II dengan Penambahan Indikator Baru

## 5. Rekomendasi V

“Memanfaatkan secara optimal hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment* bagi unit kerja, penerapan pola mutasi rotasi, dan penyusunan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja.”

### Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

#### a. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Sekretariat Jenderal DPR RI telah menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* berdasarkan pengukuran kinerja yang telah disebutkan pada tindak lanjut rekomendasi ketiga sebagaimana yang telah dijelaskan. Pengukuran kinerja tersebut dilakukan baik pada **unit kerja**, maupun **individu** beserta *reward* dan *punishment*-nya.

Pemberian *reward* dan *punishment* bagi unit kerja baru diselenggarakan pertama kali pada rapat monitoring dan evaluasi semester I tahun 2024 yang diselenggarakan di

Balikpapan pada tanggal 4 - 7 Juli 2024. *Reward* dan *Punishment* tersebut diberikan berdasarkan pengukuran yang mengadopsi metodologi *Balanced Scorecard (BSC)* yang telah disesuaikan dengan konteks Sekretariat Jenderal DPR RI. Pengukuran yang dilakukan menghasilkan 3 (tiga) pemenang unit kerja eselon II dengan nilai tertinggi dan terendah dan diumumkan secara terbuka. Penggunaan metode itu masih merupakan *pilot project* sehingga memerlukan beberapa penyempurnaan. Salah satu aspek yang masih dikaji untuk dikembangkan adalah menentukan formula yang tepat mengenai bentuk *reward* dan *punishment* yang bisa diberikan untuk menjamin keberlanjutan serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

PKOAdmin		REFERENSI	KINERJA ORGANISASI			1 Januari 2024 - 30 Juni 2024	Log Out	Portal
Unit Kerja	Finansial	Pelanggan	Pembelajaran & Pertumbuhan	Internal Proses	Indeks Kinerja Unit	Aksi		
1. Biro Keuangan	22,15 ( 88,59 x 25% )	28,22 ( 94,08 x 30% )	18,83 ( 94,15 x 20% )	21,84 ( 87,36 x 25% )	91,04	VIEW		
2. Biro Persidangan I	22,06 ( 88,24 x 25% )	28,26 ( 94,18 x 30% )	18,48 ( 92,42 x 20% )	19,41 ( 77,65 x 25% )	88,21	VIEW		
3. Pusat Analisis Anggaran dan Akuntabilitas Keuangan Negara	20,92 ( 83,68 x 25% )	28,33 ( 94,42 x 30% )	17,22 ( 86,12 x 20% )	20,34 ( 81,35 x 25% )	86,81	VIEW		

**Gambar 16. Unit Kerja dengan nilai tertinggi**

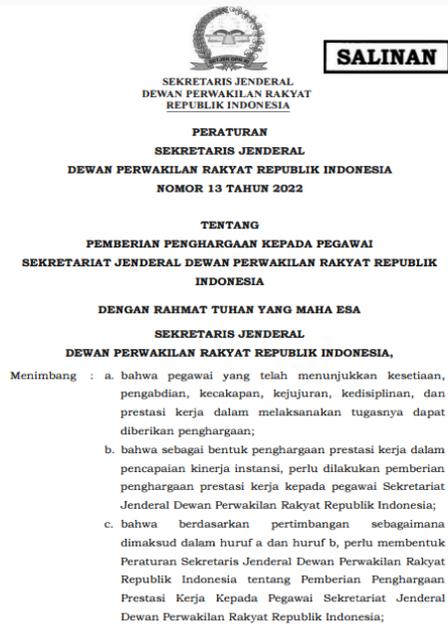
19. Biro Pengelolaan Bangunan dan Wisma	22,93 ( 91,72 x 25% )	27,46 ( 91,53 x 30% )	15,67 ( 78,33 x 20% )	11,34 ( 45,37 x 25% )	77,40	VIEW
20. Pusat PUU Polhukam	22,86 ( 91,45 x 25% )	28,35 ( 94,51 x 30% )	13,80 ( 68,98 x 20% )	11,98 ( 47,93 x 25% )	76,99	VIEW
21. Biro Pemberitaan Parlemen	17,15 ( 68,61 x 25% )	28,04 ( 93,46 x 30% )	18,89 ( 94,45 x 20% )	12,20 ( 48,82 x 25% )	76,29	VIEW

**Gambar 17. Unit Kerja dengan nilai terendah**



**Gambar 18. Pimpinan Unit Kerja Eselon II dengan Nilai Tertinggi dan Terendah**

Penghargaan kepada individu diatur melalui Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan Kepada Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai diberikan dalam bentuk piagam penghargaan prestasi kerja, pemberian tugas belajar sesuai jabatan dan kompetensi yang diperlukan, pemberian pelatihan sesuai jabatan dan kompetensi yang diperlukan. Hanya saja hingga penyusunan dokumen ini, belum ada pemberian penghargaan individu yang telah diberikan untuk tahun 2024.



### Gambar 19. Peraturan Sekretaris Jenderal tentang Pemberian Penghargaan

Sekretariat Jenderal DPR RI juga tengah mengembangkan metode pengukuran kinerja individu yang disinkronisasi dengan pengukuran kerja organisasi dan akan bermuara pada pemberian *reward* berupa tunjangan kinerja. Setjen DPR RI mengembangkan metode penilaian berdasarkan penilaian kuantitatif (range 0-100) yang kemudian dikonversikan ke penilaian kualitatif (penilaian ekspektasi). Dengan adanya penilaian kuantitatif, Setjen DPR RI dengan mudah mengimplementasikan pemberian tunjangan kinerja berdasarkan prinsip *reward* dan *punishment* pada setiap pegawai. Semakin tinggi nilai pegawai, maka semakin tinggi tunjangan yang didapat yang mana hal tersebut merupakan *reward*, dan semakin rendah nilai pegawai, maka semakin berkurang tunjangan yang didapat, yang mana hal tersebut merupakan bentuk *punishment*. Hingga penyusunan dokumen ini, masih dilakukan kajian dan pengembangan terkait pemanfaatan metode ini, termasuk masih menyusun Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI tentang penetapannya.

#### b. Penerapan Pola Mutasi dan Rotasi

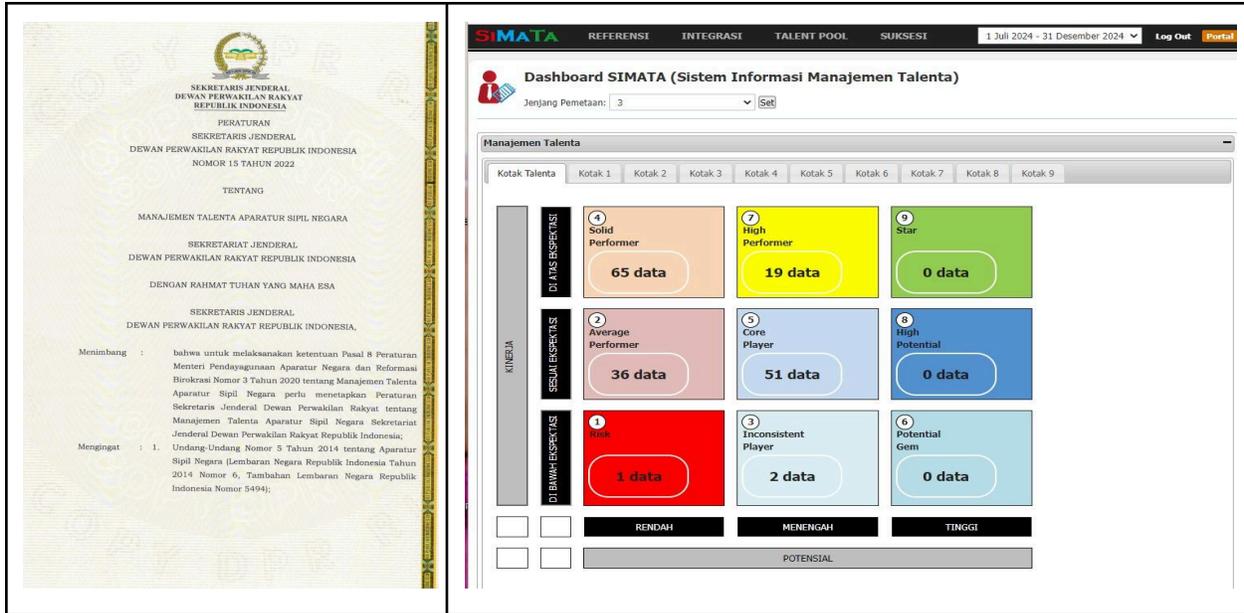
Sebagai tindak lanjut atas **penerapan mutasi dan promosi** berdasarkan sistem merit, pengembangan dan pembaharuan data terus dilakukan secara berkala terhadap Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA). Sistem Informasi tersebut berisi seluruh data **hasil asesmen** pegawai mulai dari Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas, Fungsional, hingga Pelaksana. SIMATA juga telah mencakup data pegawai yang siap mengisi jabatan yang dibutuhkan instansi, lengkap dengan kualifikasi, kompetensi, dan potensi secara lengkap dan terperinci. Data tersebut dimanfaatkan sebagai dasar

mutasi, rotasi pegawai, pelaksanaan pengembangan kompetensi, penempatan pegawai dalam jabatan kritis, serta suksesi jabatan.

<p style="text-align: center;"><b>SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA</b> B.L. JENDERAL, GATOT SUBROTO JAKARTTA KODE POS 10270 TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE: www.dpr.go.id</p> <p style="text-align: center;"><b>PENGUMUMAN</b> NOMOR : B402/RP.04.02/05/2024</p> <p style="text-align: center;"><b>PELAKSANAAN ASESMEN PEJABAT Fungsional DENGAN METODE DARING/VIRTUAL SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI TAHUN 2024</b></p> <p>Dalam rangka pemetaan talenta pegawai sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Sekretariat Jenderal DPR RI akan melaksanakan Asesmen Pejabat Fungsional Dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024.</p> <p>Terkait dengan hal tersebut, kami sampaikan jadwal dan tata cara pelaksanaan asesmen secara daring/virtual, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional, peserta wajib mengikuti sosialisasi tata cara pelaksanaan asesmen secara daring/virtual. Sosialisasi akan dilaksanakan pada: Hari/tanggal : <b>Senin, 6 Mei 2024</b> Pukul : Pukul 09.00 WIB - Selesai (dijadwalkan oleh pelaksana asesmen) Materi : Sistem tes dan simulasi online secara komprehensif</li> <li>2. Jadwal Asesmen Pejabat Fungsional akan dilaksanakan pada: Hari/tanggal : <b>Selasa, 7 Mei 2024 dan Rabu, 8 Mei 2024</b> Pukul : Pukul 09.00 WIB - Selesai (dijadwalkan oleh pelaksana asesmen) Tempat : Tempat masing-masing Peserta</li> <li>3. Panitia akan mengirim link invitation, meeting ID, dan passcode Live Zoom Meeting kepada peserta satu hari sebelum (H-1) pelaksanaan asesmen melalui email dan whatsapp peserta. (Peserta harap memberitahukan Panitia apabila H-1 belum menerima link yang dimaksud)</li> <li>4. Karena sifat dari pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional ini wajib, apabila terdapat kendala jadwal dapat menghubungi pelayanan informasi sebagai pertimbangan jumlah maksimal peserta asesmen dalam satu kelompok.</li> <li>5. Pelayanan informasi terkait pelaksanaan asesmen sebagaimana terlampir dapat menghubungi Call Center/Sekretariat Panitia pada hari Senin s.d. Jumat pukul 08.30 s.d. 15.00 WIB melalui: a. Telepon : (021) 5715-457, (021) 5715-780 b. Whatsapp : +62 813-1675-4256</li> <li>6. Lampiran : a. Lampiran I : Petunjuk Pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024. b. Lampiran II : Surat Tugas Peserta Pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024.</li> </ol> <p>Demikian pengumuman ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">  Dr. Ang Hirono Lubis, S.E., M.Si.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA</b> B.L. JENDERAL, GATOT SUBROTO JAKARTTA KODE POS 10270 TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE: www.dpr.go.id</p> <p style="text-align: center;"><b>PENGUMUMAN</b> NOMOR : B417/RP.04.02/05/2024</p> <p style="text-align: center;"><b>PELAKSANAAN ASESMEN PEJABAT Fungsional DENGAN METODE DARING/VIRTUAL SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI TAHUN 2024</b></p> <p>Dalam rangka pemetaan talenta pegawai sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Sekretariat Jenderal DPR RI akan melaksanakan Asesmen Pejabat Fungsional Dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024.</p> <p>Terkait dengan hal tersebut, kami sampaikan jadwal dan tata cara pelaksanaan asesmen secara daring/virtual, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional, peserta wajib mengikuti sosialisasi tata cara pelaksanaan asesmen secara daring/virtual. Sosialisasi akan dilaksanakan pada: Hari/tanggal : <b>Senin, 3 Juni 2024</b> Pukul : Pukul 09.00 WIB - Selesai (dijadwalkan oleh pelaksana asesmen) Materi : Sistem tes dan simulasi online secara komprehensif</li> <li>2. Jadwal Asesmen Pejabat Fungsional akan dilaksanakan pada: Hari/tanggal : <b>Rabu, 5 Juni 2024 dan Kamis, 6 Juni 2024</b> Pukul : Pukul 09.00 WIB - Selesai (dijadwalkan oleh pelaksana asesmen) Tempat : Tempat masing-masing Peserta</li> <li>3. Panitia akan mengirim link invitation, meeting ID, dan passcode Live Zoom Meeting kepada peserta satu hari sebelum (H-1) pelaksanaan asesmen melalui email dan whatsapp peserta. (Peserta harap memberitahukan Panitia apabila H-1 belum menerima link yang dimaksud)</li> <li>4. Karena sifat dari pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional ini wajib, apabila terdapat kendala jadwal dapat menghubungi pelayanan informasi sebagai pertimbangan jumlah maksimal peserta asesmen dalam satu kelompok.</li> <li>5. Pelayanan informasi terkait pelaksanaan asesmen sebagaimana terlampir dapat menghubungi Call Center/Sekretariat Panitia pada hari Senin s.d. Jumat pukul 08.30 s.d. 15.00 WIB melalui: a. Telepon : (021) 5715-457, (021) 5715-780 b. Whatsapp : +62 813-1675-4256</li> <li>6. Lampiran : a. Lampiran I : Petunjuk Pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024. b. Lampiran II : Surat Tugas Peserta Pelaksanaan Asesmen Pejabat Fungsional dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024.</li> </ol> <p>Demikian pengumuman ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">  Dr. Ang Hirono Lubis, S.E., M.Si.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA</b> B.L. JENDERAL, GATOT SUBROTO JAKARTTA KODE POS 10270 TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE: www.dpr.go.id</p> <p style="text-align: center;"><b>PENGUMUMAN</b> NOMOR : B496/RP.04.02/07/2024</p> <p style="text-align: center;"><b>PELAKSANAAN ASESMEN PEJABAT ADMINISTRATOR, PENGAWAS DAN Fungsional SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI DENGAN METODE DARING/VIRTUAL TAHUN 2024</b></p> <p>Dalam rangka pemetaan talenta pegawai sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Sekretariat Jenderal DPR RI akan melaksanakan Asesmen Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional Sekretariat Jenderal DPR RI Dengan Metode Daring/Virtual Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2024.</p> <p>Terkait dengan hal tersebut, kami sampaikan jadwal dan tata cara pelaksanaan asesmen secara daring/virtual, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum pelaksanaan Asesmen Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional, peserta wajib mengikuti sosialisasi tata cara pelaksanaan asesmen secara daring/virtual. Sosialisasi akan dilaksanakan pada: Hari/tanggal : <b>Rabu, 24 Juli 2024</b> Pukul : Pukul 09.00 WIB - Selesai (dijadwalkan oleh pelaksana asesmen) Materi : Sistem tes dan simulasi online secara komprehensif</li> <li>2. Jadwal Asesmen Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional akan dilaksanakan pada: Hari/tanggal : <b>Kamis, 25 Juli 2024 dan Jumat, 26 Juli 2024</b> Pukul : Pukul 08.00 WIB - Selesai (dijadwalkan oleh pelaksana asesmen) Tempat : Tempat masing-masing Peserta</li> <li>3. Panitia akan mengirim link invitation, meeting ID, dan passcode Live Zoom Meeting kepada peserta satu hari sebelum (H-1) pelaksanaan asesmen melalui email dan whatsapp peserta. (Peserta harap memberitahukan Panitia apabila H-1 belum menerima link yang dimaksud)</li> <li>4. Karena sifat dari pelaksanaan Asesmen Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional ini wajib, apabila terdapat kendala jadwal dapat menghubungi pelayanan informasi sebagai pertimbangan jumlah maksimal peserta asesmen dalam satu kelompok.</li> <li>5. Pelayanan informasi terkait pelaksanaan asesmen sebagaimana terlampir dapat menghubungi Call Center/Sekretariat Panitia pada hari Senin s.d. Jumat pukul 08.30 s.d. 15.00 WIB melalui: a. Telepon : (021) 5715-457, (021) 5715-780 b. Whatsapp : +62 813-1675-4256</li> <li>6. Lampiran : a. Lampiran I : Petunjuk Pelaksanaan Asesmen Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional Sekretariat Jenderal DPR RI dengan Metode Daring/Virtual Tahun 2024. b. Lampiran II : Surat Tugas Peserta Pelaksanaan Asesmen Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional Sekretariat Jenderal DPR RI dengan Metode Daring/Virtual Tahun 2024.</li> </ol> <p>Demikian pengumuman ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">  Dr. Ang Hirono Lubis, S.E., M.Si.</p> <p>Tembusan: 1. Ditujukan Bidang Administrasi; dan 2. Arsip yang bersangkutan.</p>
---	---	---

**Gambar 20. Pelaksanaan Asesmen Pegawai Tahun 2024**

Pengembangan SIMATA merupakan upaya berkelanjutan yang telah dilakukan sejak tahun 2022 yang dimulai dengan penetapan Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 15 Tahun 2022 (Persekjen 15/2022) Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. Pada tahun 2023, berdasarkan hasil asistensi bersama Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Sekretariat Jenderal DPR RI telah mendapatkan persetujuan pemanfaatan SIMATA untuk mengisi kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan surat Wakil Ketua KASN Nomor B-3700/SM.01.02/09/2023 pada tanggal 27 September 2023.



**Gambar 21. Persekjen Tentang Manajemen Talenta dan Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)**

### c. Penyusunan Pengembangan Kompetensi

Selama periode Semester I tahun 2024 telah dilakukan asesmen terhadap Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana sebagai upaya pemetaan kesenjangan kompetensi. Sebagai tindak lanjut hasil asesmen, telah dilakukan pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai baik berupa kompetensi teknis, kompetensi manajerial hingga kompetensi sosial kultural. Pengembangan kompetensi individu juga telah menjadi salah satu komponen penting pada penilaian kinerja unit kerja dengan bobot sebesar 20%. Hal ini diharapkan akan mendorong seluruh unit kerja untuk mengembangkan kompetensi seluruh unit kerja di lingkungan masing-masing yang dalam jangka panjang akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



**SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**  
Jl. Jenderal Gatot Subroto Jakarta Kode Pos 10270  
Telp (021) 515 349 Fax (021) 515 4235/515 903 Website : www.dpr.go.id

Nomor : B/338/PPR/06/0412/2023  
Sifat : Penting  
Hal : Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023

Jakarta, 13 Desember 2023

Vth:  
1. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya  
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama  
Sekretariat Jenderal DPR RI  
di Jakarta

Menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Kelembagaan DPR RI dengan ini kami sampaikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretariat Jenderal DPR RI untuk menyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2023. Laporan yang telah disusun agar disampaikan terlebih dahulu ke Inspektori Utama untuk dilakukan revisi. Laporan kinerja yang telah diperbaiki sesuai hasil revisi, agar diandatangani oleh Pimpinan unit kerja dan diuploadkan ke Biro Perencanaan dan Organisasi c.q. Bagian Pengelolaan Kinerja Organisasi dan Reformasi Birokrasi sesuai dengan jadwal di bawah ini:

No.	Tahapan Penyusunan Laporan Kinerja	Waktu
1.	Eselon II (Biro Pusat, Inspektori)	17 Januari 2024
2.	Eselon II (Bagian Administrasi, Departemen, Inspektori Utama, Badan Kelembagaan)	23 Januari 2024
3.	Sekretariat Jenderal	2 Februari 2024
4.	Pengiriman Laporan Kinerja kepada Kementerian PANRB, Bappenas dan Kemendagri	28 Februari 2024

Demikian disampaikan untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
SEKRETARIAT JENDERAL  
Dr. Ir. Indra Iskandar, M.B.

**Laporan Kinerja**

- Bentuk elur-balik terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi setiap unit kerja atas pembekuan anggaran
- Mencantumkan jabatan, jabatan Eselon/Kinerja yang telah dilaksanakan selama Perencanaan Kinerja dan pelaksanaan pelaksanaan dan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana dan RPKM
- Output yang sudah dibuat setiap tahun yang dilaporkan paling lama 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir
- Diusahakan secara berkesinambungan dari unit kerja Eselon II ke Eselon I dan organisasi di (dalam/beside Sekretariat DPR RI)
- Laporan Kinerja disusun oleh tim penyusun Laporan Kinerja yang dibentuk oleh:
  - Sekretaris Jenderal (melalui Biro Perencanaan dan Organisasi)
  - Pejabat Unit Utama untuk (LU) Unit Utama
  - Kepala Biro/Pusat/Inspektori untuk (LI) masing-masing Unit Eselon II
  - Departemen (LI) di bawah koordinasi Biro Perencanaan dan Organisasi/Bagian POOR
- LI harus dibuat oleh Inspektori Utama
- LI disampaikan kepada:
  - LI setiap kepada Bappenas, Kementerian Keuangan, dan Kementerian RB paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir
  - LI Unit Utama/Eselon I disampaikan kepada Sekretaris Jenderal (melalui Biro Perencanaan dan Organisasi) paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir
  - LI Unit Eselon II disampaikan kepada Unit Utama masing-masing dan Sekretaris Jenderal (melalui Biro Perencanaan dan Organisasi) paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir

**Dasar Hukum Penyusunan Laporan Kinerja**

- Instruksi Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M/PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaporan Kinerja (PK), Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja (LKR) Instansi Pemerintah dan
- Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Kelembagaan DPR RI

**Format Laporan Kinerja**

Berdasarkan Peraturan RB 53 Tahun 2014 dan telah diatur dalam Peraturan No. 2 Tahun 2019

Kata Pengantar  
Executive Summary  
Daftar Isi

**1.01 PERENCANAAN**

- Gambaran Umum
- Dasar Hukum
- Tujuan, Misi dan Sasaran serta Struktur Organisasi
- Aspek Strategis dan Perencanaan yang Dibekukan

**1.02 PELAKSANAAN KINERJA**

**1.3. Uraian tugas tentang Rencana**

- Misi
- Misi
- Tujuan dan Sasaran (memuat tabel yang ada dalam Rencana, diarsipkan)

Tabel Tujuan dan Sasaran dalam Rencana

No	Tipean	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja pada Tahun				
				2020	2021	2022	2023	2024
01	01	01	01	01	01	01	01	01

**Gambar 23. Pemberitahuan dan Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja**

2. Untuk menjamin kualitas informasi yang ada di dalamnya, konsep Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI telah dikonsultasikan dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam *paket meeting* Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Setjen DPR RI 2023 pada tanggal 1 – 3 Februari 2024.



**Gambar 24. Paket Meeting Penyusunan Laporan Kinerja**



Gambar 25. Paket Meeting Penyusunan Laporan Kinerja

3. Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI telah mendapatkan reviu dari Inspektorat Utama.

**Ringkasan Target dan Realisasi IKU 2023**

No	Sasaran/Indikator	Target	Realisasi	Capaian
<b>1. Terpenuhinya Kejuasan Anggota DPR RI atas Dukungan Setjen DPR RI</b>				
	Indeks Kejuasan Anggota DPR RI atas Layanan Sekretariat Jenderal DPR RI	3,72	3,725	100,13%
<b>2. Terwujudnya tata kelola pemerintahan di Setjen DPR RI yang berkualitas</b>				
1.	Indeks Reformasi Birokrasi	A (87,20)	BB (78,8)	90,37%
2.	Nilai Ekuasi Akuntabilitas Kinerja	BB (75)	B (87,46)	89,95%
3.	Opini BPK Atas Laporan Keuangan	WTP	WTP	100%
4.	Skor Maturitas SPIP	Level 3 (3,22)	Level 3 (3,270)	101,55%
5.	Tingkat Kapabilitas APiP	Level 3 (3,1)	Level 3 (3,245)	98,23%
6.	Jumlah Unit Kerja Yang Mendapat Predikat WIK	5	5	100%
7.	Nilai Penguasaan Kearsipan Lembaga DPR	A (87)	AA (96,16)	110,53%
<b>3. Terwujudnya Keterbukaan Informasi dan Pemerintahan Berbasis Elektronik</b>				
1.	Nilai Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik	Informatif (94,14)	Informatif (95,70)	97,51%
2.	Indeks Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Sangat Baik (3,5)	Sangat Baik (3,57)	102%

Executive Summary

**SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270 TELP. (021) 9718 3447 FAKS. (021) 9715 4231 5718 925. WEBSITE: www.dpr.go.id

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU  
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI  
TAHUN ANGGARAN 2023**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI untuk tahun anggaran 2023 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Sekretariat Jenderal DPR RI.

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, 13 Februari 2024

Inspektur Jenderal Inspektorat Utama  
Inspektorat Utama

Gambar 26. Laporan Kinerja Sekretaris Jenderal Tahun 2023 yang telah direviu oleh Inspektorat

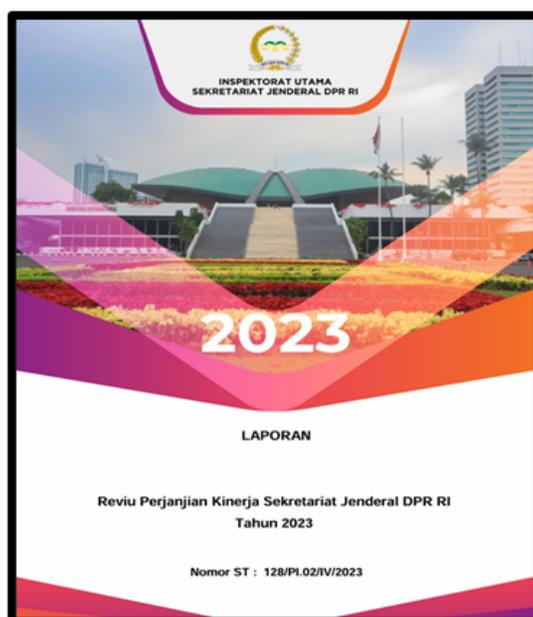
## 7. Rekomendasi VII

“Memanfaatkan informasi capaian indikator kinerja dan analisis dalam Laporan Kinerja untuk perbaikan perencanaan periode berikutnya”

### Tindak Lanjut

**Tautan Bukti Dukung:** <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Inspektorat Utama telah melaksanakan reviu Perjanjian Kinerja Eselon I dan Eselon II Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023 berdasarkan Surat Tugas Nomor 128/PI.02/IV/2023. Reviu tersebut diselenggarakan dengan memperhatikan capaian setiap indikator kinerja dari tahun sebelumnya yang terdapat dalam Laporan Kinerja Tahun 2022. Hal ini dilakukan untuk memastikan kualitas indikator dan target kinerja yang disajikan telah memenuhi kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time Bound* (SMART). Berdasarkan reviu yang telah dilaksanakan, Inspektorat telah memastikan penetapan target dari setiap indikator kinerja pada tahun 2023 tidak lebih rendah daripada tahun sebelumnya, serta memastikan penetapan indikator kinerja mendukung visi dan misi Sekretariat Jenderal DPR RI.



**Gambar 27. Laporan Reviu Perjanjian Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI tahun 2023**

## 8. Rekomendasi VIII

“Menetapkan pedoman Evaluasi AKIP untuk lingkungan unit kerja Sekretariat Jenderal DPR RI dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.”

## Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Pada tahun 2022 Inspektorat Utama telah membentuk tim untuk menyusun dan merumuskan Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Pedoman tersebut ditetapkan melalui Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2643/SEKJEN/2022 dimana penyusunan pedoman ini telah didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



Gambar 28. Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI

## 9. Rekomendasi IX

“Melakukan penajaman kualitas catatan dan rekomendasi pada Lembar Hasil Evaluasi (LHE) internal dari Inspektorat. Hasil evaluasi harus membuka ruang perbaikan untuk lebih menajamkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dan mendorong perbaikan serta peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada level lembaga dan unit kerja.”

# Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Inspektorat telah melakukan penajaman kualitas catatan dan rekomendasi yang ditunjukkan dengan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Internal Tahun 2024 atas 5 Eselon I dan 21 Eselon II.. Catatan dan rekomendasi dalam Lembar Hasil Evaluasi (LHE) ditulis dengan menggunakan kalimat yang jelas dan persuasif untuk mendorong unit kerja dalam melakukan perbaikan.

Dalam rangka menyampaikan hasil evaluasi SAKIP, Tim Evaluator Inspektorat Utama mengadakan kegiatan rapat koordinasi dengan Unit Kerja terkait, dan Bagian Pengelolaan Kinerja Organisasi dan Reformasi Birokrasi untuk menyampaikan beberapa hal terkait Akuntabilitas Kinerja yang perlu dilakukan perbaikan.



Gambar 29. Laporan Hasil Evaluasi AKIP Unit Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI

## 10. Rekomendasi X

“Merevui dan memperbaiki proses evaluasi SAKIP internal, dengan memastikan dilakukannya pendalaman terhadap data dukung tindak lanjut hasil evaluasi yang dikeluarkan oleh Inspektorat maupun yang dikeluarkan oleh Kementerian PANRB. Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa tindak lanjut bukan sekedar pemenuhan atas dokumen saja, tetapi sampai pada implementasi secara nyata.”

# Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Inspektorat I, Inspektorat II, dan Inspektorat Utama telah melakukan pendalaman terhadap data dukung tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP Internal dengan menyusun rencana aksi atas setiap rekomendasi hasil Evaluasi SAKIP Internal Tahun 2023 serta melakukan tindak lanjut atas rencana aksi yang disusun berdasarkan ST Nomor 111/PI.03.02/IV/2024. Penyusunan rencana aksi dan tindak lanjut atas hasil Evaluasi

SAKIP Internal tersebut merupakan upaya yang dilakukan Inspektorat Utama dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.



Gambar 30. Laporan Penyusunan Rencana Aksi dan TL Rekomendasi SAKIP

### 11. Rekomendasi XI

“Menetapkan kebijakan *reward* dan *punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal agar dapat mendorong peningkatan implementasi AKIP di unit kerja.”

#### Tindak Lanjut

Tautan Bukti Dukung: <https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>

Pada acara Rapat Koordinasi Pengawasan pada bulan September tahun 2023, Inspektorat Utama telah memberikan piagam penghargaan (*reward*) kepada 3 (tiga) unit kerja yang memperoleh nilai SAKIP terbaik di tahun 2023. Adapun unit kerja yang memperoleh nilai SAKIP terbaik di tahun 2023 yaitu Biro Umum, Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat. Selanjutnya piagam penghargaan tersebut akan diberikan kepada 3 (tiga) unit kerja yang memperoleh nilai SAKIP terbaik di pada tiap tahunnya.

Pada tahun 2024, telah dilakukan penilaian terhadap SAKIP unit kerja Eselon II sesuai dengan PermenPANRB No.88 Tahun 2021. Adapun hasil penilaian akan diumumkan pada bulan September tahun 2024.



Gambar 31. Laporan Penyusunan Rencana Aksi dan TL Rekomendasi SAKIP

### C. Kesimpulan dan Progress Implementasi SAKIP DPR Tahun 2024

#### 1. Perencanaan Kinerja

Sekretariat Jenderal DPR RI telah menyusun Perjanjian Kinerja (PK) Eselon I dan Eselon II dengan berpedoman pada Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja. Peraturan sebagaimana dimaksud merupakan bentuk internalisasi dari 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.

Perkembangan penting yang terjadi pada tahun 2023 adalah diadopsinya **Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM)** Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2924/OT.05/10/2023 yang ditetapkan pada tanggal 3 Oktober 2023. Latar belakang

lahirnya SPTJM ini adalah sebagai bentuk komitmen Sekretariat Jenderal untuk mempercepat capaian RB organisasi, mendefinisikan kembali RB tematik yang hendak dicapai, dan mendobrak upaya *business as usual* terkait capaian RB yang berjalan selama ini. Komitmen pada level Pimpinan ini diharapkan akan turun hingga level pelaksana karena hasil akhir yang diharapkan dari capaian tersebut adalah meningkatnya Tunjangan Kinerja yang tentu saja memiliki dampak langsung bagi seluruh Aparatur Sipil Negara Sekretariat Jenderal DPR RI. Beberapa poin penting yang disepakati, antara lain:

- a. Total Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal DPR RI adalah sebesar 87,2 (delapan tujuh koma dua) dengan rincian:
  - RB General dengan nilai sebesar 82,2 (delapan dua koma dua);
  - RB Tematik dengan nilai sebesar 5,00 (lima koma nol).
- b. Sekretariat Jenderal DPR RI bertanggung jawab dan bersedia melaksanakan secara maksimal langkah-langkah dan kebijakan untuk menjamin tercapainya Indeks Reformasi Birokrasi sebesar 87,2 (delapan tujuh koma dua) sehingga layak untuk mendapatkan kenaikan tunjangan kinerja;
- c. Anggaran untuk memenuhi kenaikan tunjangan kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI tahun 2023 akan dipenuhi dari optimalisasi anggaran T.A. 2023.

Sebagai tindak lanjut dari ditandatanganinya dokumen SPTJM ini, maka Sekretariat Jenderal DPR RI telah merumuskan kembali pohon kinerja instansi dan tentu saja berpedoman pada Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021. Penyesuaian juga dilakukan pada dokumen Rencana Strategis Sekretariat Jenderal DPR RI 2025-2029 yang tengah disusun dan perubahan atas Perjanjian Kinerja tahun 2024.

## **2. Pengukuran Kinerja**

### **a. Pengukuran Kinerja Organisasi**

Pengukuran Kinerja Organisasi pada Sekretariat Jenderal DPR RI telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 1459/SEKJEN/2024T tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Organisasi. Beberapa hal yang diatur pada pedoman tersebut antara lain metodologi yang digunakan, yaitu *Balanced Scorecard (BSC)*. Metode ini diadopsi karena dianggap mampu untuk memberikan gambaran komprehensif terhadap capaian kinerja organisasi. Pendekatan berdasarkan metode ini antara lain: keuangan, pelanggan, internal proses, hingga pembelajaran dan pertumbuhan. Data dukung seluruh komponen di atas kemudian diolah melalui suatu sistem informasi yang tengah dikembangkan.

Selain pemanfaatan sistem informasi di atas, pengukuran kinerja unit kerja juga dilakukan setiap bulan untuk memantau capaian output setiap bulan. Aplikasi yang digunakan untuk kepentingan tersebut adalah aplikasi Digital.

#### **b. Pengukuran Kinerja Individu**

Pengukuran Kinerja individu Sekretariat Jenderal DPR RI telah menggunakan aplikasi E-Kinerja yang dikembangkan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penyusunan Rencana Aksi Kinerja (RAK), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pengukuran, pengumpulan data kinerja individu, dan penilaian kinerja sudah dilakukan melalui aplikasi tersebut dengan periode triwulanan.

Biro Sumber Daya Manusia Aparatur juga tengah mengembangkan sistem penilaian kinerja individu yang terkoneksi dengan penilaian organisasi. Pengembangan sistem informasi internal tersebut karena masih terdapat kesulitan mengintegrasikan antara capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja individu jika menggunakan aplikasi eksternal.

#### **c. Monitoring dan Evaluasi Semester**

Sekretariat Jenderal DPR RI telah melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi semester I pada tanggal 4 - 7 Juli 2024 di Balikpapan, Kalimantan Timur. Rapat dibuka oleh Wakil Ketua Badan Urusan Rumah Tangga (BURT) Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Rapat juga dihadiri oleh seluruh Eselon I dan Eselon II yang bertujuan untuk melihat progress kinerja unit kerja dan melakukan tindak lanjut penyusunan strategis selanjutnya.

### **3. Pelaporan Kinerja**

Sekretariat Jenderal DPR RI telah menyusun Laporan Kinerja secara berkala mulai dari tingkat instansi, eselon I dan eselon II. Laporan tersebut juga telah mendapatkan hasil revidi oleh Aparat pengawasan Intern Pemerintah (APIP) untuk memastikan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Informasi dan capaian yang tercantum telah dimanfaatkan sebagai dasar penetapan dan perubahan target Perjanjian Kinerja tahun 2024. Laporan seluruh unit kerja eselon I dan Eselon II telah dipublikasikan melalui **rb.go.id** dan dilaporkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui **esr.menpan.go.id**.

### **4. Evaluasi Kinerja**

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana akuntabilitas kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Evaluasi dilakukan untuk memberikan

informasi terkait implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP dan memonitor tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya.

Inspektorat Utama sebagai penilai internal Sekretariat Jenderal DPR RI telah melaksanakan perannya sebagai evaluator mulai dari proses perencanaan sampai kepada proses pelaporan kinerja. Dalam melaksanakan evaluasi, Inspektorat Utama berpedoman kepada Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2643/SEKJEN/2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dimana penyusunan pedoman ini telah didasarkan pada PerMenPAN Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil penilaian evaluasi SAKIP Internal Setjen DPR RI pada tahun 2023 sebesar 71,85, naik dari nilai 70,07 pada tahun 2022. Peningkatan nilai terjadi pada komponen pelaporan kinerja, dimana tim evaluasi SAKIP internal telah memastikan bahwa capaian kinerja pada laporan kinerja telah digunakan sebagai dasar penyusunan perencanaan kinerja tahun berikutnya melalui kegiatan reuiu PK Setjen DPR RI tahun 2023.

Peningkatan nilai juga terjadi pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dikarenakan Setjen telah memiliki pedoman evaluasi SAKIP internal. Evaluasi internal telah dilaksanakan mulai dari instansi sampai dengan eselon II. Selain itu, peningkatan juga terjadi pada rekomendasi hasil evaluasi SAKIP internal yang telah ditindaklanjuti.

#### **D. Penutup**

Sekretariat Jenderal DPR RI menyadari di balik berbagai upaya yang telah dilakukan, banyak tantangan yang masih dihadapi untuk benar-benar memenuhi seluruh ekspektasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai perumus kebijakan. Semoga pada tahun-tahun mendatang, kedua lembaga dapat meningkatkan komunikasi, kesepahaman, dan kerja sama agar tujuan besar nasional pada aspek akuntabilitas kinerja tersebut dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan.

**Jakarta, 29 Juli 2024**  
**Sekretaris Jenderal DPR RI**

**TTD**

**Dr. Ir. Indra Iskandar, M.Si.**

## Lampiran

Link data dukung

<https://bit.ly/BuktiDukungTLAKIPSetjenDPR2023>