

Nomor : B/779/AA.05/2022  
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

**Yth. Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia**  
di  
Jakarta

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebagai berikut:

### 1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI). Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level kementerian/lembaga maupun unit kerja.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk

perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## 2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Setjen DPR RI telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Telah menyusun rencana aksi kinerja hingga level unit eselon II dan telah disampaikan pada *website* esr KemenPANRB dan aplikasi kinerja internal E-PPKP milik Setjen DPR RI. Telah dilakukan rapat koordinasi secara berkala untuk monitoring dan evaluasi rencana aksi kinerja.
- b. Dalam rangka pemberian *reward and punishment* terhadap kinerja pegawai, Setjen DPR RI telah menerbitkan Peraturan Setjen DPR RI Nomor 13 Tahun 2022 tentang pemberian penghargaan kepada pegawai Setjen DPR RI. Namun demikian, hasil pengukuran capaian kinerja belum dijadikan dasar pemberian *reward and punishment*;
- c. Mereviu beberapa indikator kinerja melalui pelaksanaan rapat koordinasi evaluasi indikator kinerja dengan unit kerja terkait dan menyusun laporan hasil reviu terkait indikator dan target kinerja tahun 2022;
- d. Mengintegrasikan aplikasi SINCAN dan E-PPKP sehingga fitur perencanaan yang ada pada SINCAN terintegrasi dengan fitur pengukuran dan pemantauan yang ada pada E-PPKP. Integrasi kedua aplikasi ini dimanfaatkan juga untuk penyusunan kinerja organisasi dan individu;
- e. Inspektorat telah menilai tindak lanjut dari setiap rekomendasi evaluasi internal AKIP yang disampaikan oleh unit kerja lainnya.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Setjen DPR RI menunjukkan nilai **67,28** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**baik**", yaitu implementasi AKIP sudah baik pada tingkat pusat dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	21,20
2.	Pengukuran Kinerja	30	19,20
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,03
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,85
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>67,28</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>



Hasil evaluasi tahun 2022 “**tidak diperbandingkan**” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level kementerian/lembaga maupun level unit kerja.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Setjen DPR RI tahun 2022 sebagai berikut:

### 1) **Perencanaan kinerja**

Setjen DPR RI telah menyusun penjenjangan kinerja dari level Sekretaris Jenderal hingga ke level individu dan telah dituangkan menjadi dokumen perencanaan tahunan baik itu Perjanjian Kinerja (PK) maupun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya:

- Penjenjangan/*cascading* kinerja belum sepenuhnya mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja, namun masih mengacu pada struktur organisasi eksisting. Hal ini menyebabkan penjenjangan kinerja tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat, serta belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi;
- Penetapan target yang dilakukan pada perjanjian kinerja belum sepenuhnya memperhatikan kondisi capaian kinerja terkini setiap tahunnya sehingga target yang ditetapkan cenderung kurang realistis dan kurang menantang (*challenging*) dalam penyusunan perencanaan tahunan.

### 2) **Pengukuran Kinerja**

Setjen DPR RI telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja kepada seluruh unit kerja dengan menggunakan aplikasi E-PPKP. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya:

- Pelaksanaan pengukuran dan pengumpulan data kinerja belum seluruhnya dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja. Hal tersebut terlihat pada hasil monitoring rencana aksi yang tidak dilengkapi dengan analisis pencapaian kinerja tetapi hanya realisasi saja;

- Hasil pengukuran kinerja belum dijadikan dasar untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam dokumen perencanaan serta penyesuaian rencana aksi kegiatan dan anggaran. Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward and punishment* bagi unit kerja, penerapan pola mutasi rotasi, dan penyusunan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja dinilai belum diterapkan secara optimal.

### 3) Pelaporan Kinerja

Setjen DPR RI telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 dari tingkat pusat hingga unit kerja sesuai pedoman dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, dan tahun sebelumnya. Laporan kinerja juga telah menyajikan analisis ketercapaian kinerja yang memadai disertai dengan upaya perbaikan kinerja kedepannya dan efisiensi penggunaan sumber daya. Secara keseluruhan, kualitas laporan kinerja pada Setjen DPR RI telah baik. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja yaitu:

- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut terlihat dengan masih adanya indikator kinerja yang memiliki target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Sebagai contoh, sasaran pada Deputy Bidang Persidangan “Terpenuhinya Kepuasan Anggota DPR RI atas Dukungan Deputy Bidang Persidangan” dengan indikator “Indeks Kepuasan Anggota DPR RI atas Layanan Deputy Bidang Persidangan” yang di tahun 2020 terealisasi di angka 3,28, namun untuk tahun 2021 ditetapkan target yang lebih rendah daripada realisasi di tahun sebelumnya, yaitu 3,22.

### 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Setjen DPR RI telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh Unit Kerja. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan evaluasi kinerja diantaranya:

- Belum terdapat pedoman Evaluasi AKIP di Setjen DPR RI yang disesuaikan dengan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Perlunya penajaman kualitas catatan dan rekomendasi pada LHE SAKIP internal dari inspektorat. Masih terdapat ruang perbaikan untuk



lebih menajamkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja *output* dan *outcome* pada level pusat;

- Inspektorat telah melakukan penilaian terhadap tindak lanjut dari seluruh unit kerja terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP internal. Namun demikian, perlu adanya pendalaman terhadap data dukung tindak lanjut hasil evaluasi internal yang disampaikan oleh unit kerja untuk menjamin bahwa tindak lanjut bukan sekedar pemenuhan atas dokumen saja, tetapi sampai pada implementasi secara nyata;
- Belum ada kebijakan *reward dan punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di unit kerja.

#### 4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan/*cascading* kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan *logical framework* dan *Critical Success Factor* (CSF) dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan/*cascading* kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
2. Melakukan reviu atas penetapan seluruh target kinerja, utamanya target tahunan yang ditetapkan melalui dokumen perencanaan tahunan, dengan memastikan target kinerja yang ditetapkan dalam perencanaan tahunan didasarkan pada hasil *monitoring* dan evaluasi capaian kinerja tahun sebelumnya sehingga target yang ditetapkan dapat lebih realistis dan meningkat;
3. Melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja menggunakan rencana aksi secara berkala, dan meningkatkan kualitasnya dengan melengkapi informasi analisis pencapaian kinerja, dan memanfaatkan hasil analisis tersebut untuk perbaikan pelaksanaan program kegiatan pendukung kinerja tahun berikutnya;
4. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan sebagai dasar pertimbangan pemberian *reward and punishment* bagi unit kerja, penerapan pola mutasi rotasi, dan penyusunan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja;
5. Mengoptimalkan pemanfaatan monitoring dan evaluasi laporan kinerja sebagai dasar perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya dengan cara

memastikan penetapan target kinerja tahun berikutnya lebih baik nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya sehingga perencanaan target kinerja selanjutnya lebih realistis dan menggambarkan peningkatan kinerja;

6. Menyusun pedoman Evaluasi AKIP di Setjen DPR RI sesuai dengan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Memastikan konsistensi kedalaman dan penajaman catatan serta rekomendasi yang tercantum dalam laporan hasil evaluasi implementasi SAKIP tingkat unit kerja, khususnya dari segi kualitas dan pemanfaatan SAKIP di unit kerja. Selanjutnya, dalam rangka pemantauan tindak lanjut yang dilakukan unit kerja terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP internal, Inspektorat diharapkan dapat melakukan penilaian tindak lanjut dengan tidak hanya fokus pada pemenuhan dokumen, namun juga pada implementasinya;
8. Menerapkan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal dengan memanfaatkan hasil penilaian dari Inspektorat terhadap tindak lanjut yang disampaikan oleh unit kerja sehingga dapat menjadi pendorong dalam peningkatan implementasi SAKIP di lingkungan Setjen DPR RI.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Setjen DPR RI. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Setjen DPR RI dan menindaklanjuti hasil evaluasi serta rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,  
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**



**Erwan Agus Purwanto**

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.