



SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

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

Nomor : 566/PI.03.02/IX/2023 Jakarta, 08 September 2023
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Internal atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 di
Pusat Pengembangan Kompetensi
Sumber Daya Manusia Legislatif
Sekretariat Jenderal DPR RI

Yth. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif
Sekretariat Jenderal DPR RI

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur II Nomor: 276/PI.03.02/VIII/2023 tanggal 15 Agustus 2023, dengan hormat Kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Internal Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

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

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana akuntabilitas kinerja di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Khususnya bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya. Evaluasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja instansi Pemerintah/unit kerja yang dilaksanakan untuk mendorong unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Ruang lingkup evaluasi internal adalah melakukan penilaian atas:

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

Pelaksanaan evaluasi internal di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Sekretariat Jenderal DPR RI menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif berdasarkan peraturan, disesuaikan dengan tujuan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2023 menunjukkan nilai “**67,80**” dengan predikat “**B**”. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
			2023
1.	Perencanaan Kinerja	30	21,30
2.	Pengukuran Kinerja	30	20,70
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,30
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,50
Nilai Hasil Evaluasi		100	67,80
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

Kami sungguh mengapresiasi pencapaian tingkat akuntabilitas kinerja di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif dengan perolehan predikat B pada Tahun 2023. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi internal akuntabilitas kinerja pada Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Jenderal DPR RI, Perjanjian Kinerja (PK) Eselon II, Rencana Aksi (Renaksi) Eselon II, dan telah diformalkan. Kegiatan dalam perencanaan kinerja telah sesuai dengan perencanaan pengajuan anggaran, namun belum disesuaikan dengan nomenklatur terbaru. Perencanaan kinerja belum seluruhnya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan serta aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).

Selain itu, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, sebagai berikut:

- 1) Belum disusunnya rencana kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2023.
- 2) Telah terdapat RAB DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2023 namun belum disesuaikan menjadi RAB DIPA Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2023.
- 3) Belum terdapat keselarasan antara indikator kinerja dan sasaran program di perjanjian kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2023 (Eselon II) dengan Renstra Sekretaris Jenderal DPR RI Tahun 2020-2024.
- 4) Belum terdapat keselarasan indikator kinerja di *cascading* dengan Perjanjian kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2023.
- 5) Dokumen *crosscutting* belum menggambarkan hubungan strategi (sasaran program) di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, serta hanya menggambarkan hubungan kinerja antara Sekretaris Jenderal DPR RI dengan Eselon I di bawahnya.
- 6) Monitoring Evaluasi Rencana Aksi Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif yang dilakukan baru secara periodik, namun belum terdapat analisis dari perbedaan yang ada dan belum adanya mekanisme *update performance*.

b. Pengukuran Kinerja

Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang sampai ke tingkat individu. Reviu anggaran sudah dilaksanakan berdasarkan pengukuran capaian kinerja dan terdapat efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Namun demikian terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan terkait pengukuran kinerja di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif yaitu:

- 1) Terdapat buku IKU Sekretariat Jenderal DPR RI namun belum menggunakan nomenklatur yang terbaru, khususnya Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang berganti nomenklatur menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif.
- 2) Atas Renaksi sudah dilakukan monitoring evaluasi secara berjenjang dan sudah digunakan dalam perbaikan pengukuran kinerja namun baru dilaksanakan setiap triwulan.

c. Pelaporan Kinerja

Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif telah menyusun laporan kinerja, telah direviu oleh APIP, dan secara keseluruhan kualitas laporan kinerja telah disusun dengan baik sesuai dengan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI. Laporan kinerja sudah memuat evaluasi pencapaian kinerja, dan telah dilakukan reviu atas hasil capaian kinerja pada laporan kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar reviu anggaran. Namun belum melampirkan surat tugas penyusunan laporan kinerja Pusat

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif Tahun 2022 dan belum adanya komitmen pelayanan atau budaya kerja dalam maklumat standar pelayanan Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif yang sudah diformalkan.

d. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Laporan Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Internal Sekretariat Jenderal DPR RI, hasil evaluasi internal tahun sebelumnya belum seluruhnya dijadikan dasar sebagai perbaikan kinerja di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, yaitu:

- 1) Belum melakukan penyesuaian target pada PK dan Renstra.
- 2) Belum melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkala.
- 3) Belum menyusun pedoman sebagai dasar untuk mengimplementasikan *reward* dan *punishment* dalam pengukuran kinerja individu, unit kerja, dan instansi.
- 4) Belum menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar revisi atas penyesuaian strategi dan kebijakan dalam dokumen perencanaan serta dasar atas penyesuaian rencana aksi kegiatan dan anggaran.
- 5) Belum menjadikan hasil capaian, hambatan, dan rekomendasi dalam Laporan Kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian aktivitas, anggaran, dan rencana aksi untuk mencapai kinerja dalam Perjanjian Kinerja berikutnya.

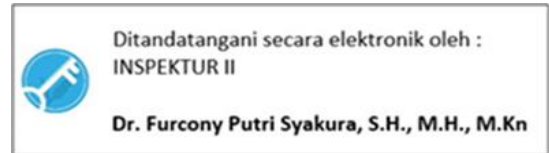
3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas, Kami merekomendasikan beberapa hal dan kami mendorong kepada Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif untuk:

- a. Menyesuaikan dokumen perencanaan kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
- b. Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam menyesuaikan perencanaan kinerja yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
- c. Menyesuaikan dokumen perencanaan kinerja dengan nomenklatur terbaru.
- d. Melakukan pemantauan dan menyusun laporan monev setiap bulan atas capaian rencana aksi di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif, serta memanfaatkan hasil pemantauan seluruh capaian kinerja untuk meningkatkan pencapaian target yang akan datang.

Demikian disampaikan hasil evaluasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami sangat menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif. Atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 08 September 2023



Tembusan:

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