



# 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 : 535/PI.03.02/VIII/2023  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Internal atas  
Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 di  
Sekretariat Jenderal DPR RI

Jakarta, 23 Agustus 2023

Yth. Sekretaris Jenderal DPR RI

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur II Nomor: 250/PI.03.02/VIII/2023 tanggal 8 Agustus 2023, Kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Internal Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 di Sekretariat Jenderal DPR RI (Setjen 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 Sekretariat Jenderal 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 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 Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023 menunjukkan nilai **“71.85”** dengan predikat **“BB**. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2022	2023
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,80	<b>22,80</b>
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,00	<b>19,80</b>
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,92	<b>12,00</b>
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,34	<b>17,25</b>
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>70,07</b>	<b>71,85</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>BB</b>	<b>BB</b>

**Kami sungguh mengapresiasi adanya kenaikan nilai akuntabilitas kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022, namun terdapat penurunan kinerja hal ini dikarenakan monitoring dan evaluasi rencana aksi (Renaksi) belum dilakukan atas indikator kinerja tingkat Sekretariat Jenderal.** Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi internal akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

### 1) Perencanaan Kinerja

Telah terdapat keselarasan antara Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) di Sekretariat Jenderal DPR RI. Penetapan dan perumusan kinerja juga tertuang dalam perencanaan kinerja (PK) Sekretariat Jenderal DPR RI. PK juga telah dirumuskan dan ditetapkan hingga ke level pegawai melalui Sistem Kinerja Pegawai (SKP). Kegiatan dalam perencanaan kinerja telah sesuai dengan perencanaan pengajuan anggaran, atas perencanaan tersebut juga telah dilakukan pemantauan. Sekretaris Jenderal DPR RI menyampaikan laporan realisasi anggaran dan capaian kinerja dalam forum Rapat Badan Urusan Rumah Tangga (BURT DPR RI).

Selanjutnya telah terdapat pedoman SAKIP instansi yang tertuang pada Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 7 Tahun 2012 tentang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, namun peraturan tersebut belum disesuaikan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

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

1. Renstra, Buku IKU, Renja, dan Perjanjian (PK) Setjen DPR RI Tahun 2023 telah di-*upload* pada website *rb.dpr.go.id*, kecuali Renaksi atas PK Setjen DPR RI Tahun 2023.
2. Terdapat target kinerja pada PK Setjen DPR RI Tahun 2023 yang tidak selaras dengan Renstra Setjen DPR RI Tahun 2020-2024, yakni target kinerja pada indikator kinerja:
  - a. Indeks Kepuasan Anggota DPR RI atas Layanan Sekretariat Jenderal DPR RI;
  - b. Indeks Reformasi Birokrasi;
  - c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja;
  - d. Hasil Penilaian Maturitas SPIP;
  - e. Hasil Penilaian Kapabilitas APIP;
  - f. Hasil penilaian terhadap implementasi standar teknis layanan informasi publik;
  - g. Indeks Pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE).
3. Terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak *specific* dan *achievable*. Rinciannya sebagai berikut :
  - a. Indikator kinerja yang tidak *specific* pada PK dan Renstra, yakni:
    - 1) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja;
    - 2) Hasil Penilaian Maturitas SPIP;
    - 3) Hasil Penilaian Kapabilitas APIP;
    - 4) Hasil Pengawasan Kearsipan Lembaga DPR;
    - 5) Hasil Penilaian terhadap Implementasi Standar Teknis Layanan Informasi Publik.Indikator-indikator kinerja di atas dinilai tidak *specific* karena menggunakan kata "hasil" yang kurang dapat menggambarkan nilai dari masing-masing indikator secara rinci. Sebaiknya kata "hasil" diganti dengan kata "nilai".
  - b. Indikator kinerja yang tidak *achievable* pada PK dan Renstra, yakni "Jumlah unit kerja yang mendapat predikat WBK". Hal ini disebabkan karena target pada PK Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023 adalah sebanyak 7 unit kerja sedangkan capaian indikator kinerja terkait pada tahun sebelumnya adalah sebanyak 4 unit kerja.
4. Dokumen *crosscutting* belum dapat memberikan informasi tentang seluruh hubungan kinerja antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

## **2) Pengukuran Kinerja**

Sekretariat Jenderal DPR RI 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. Telah terdapat kebijakan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pedoman terkait pengumpulan data kinerja, yaitu Persekjen DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, namun peraturan tersebut belum disesuaikan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Namun demikian, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan terkait pengukuran kinerja, yaitu:

1. Belum dilakukan monitoring dan evaluasi atas Rencana Aksi (Renaksi) Sekretariat Jenderal DPR RI setiap bulan.
2. Persekjen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Selisih Pegawai Setjen DPR RI belum didasarkan pada pengukuran kinerja.
3. Belum terdapat peraturan penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional berdasarkan pengukuran kinerja.
4. Belum dilakukan reviu terhadap dokumen:
  - a. Renstra Setjen DPR RI berdasarkan pengukuran kinerja dan hal lainnya seperti perubahan struktur organisasi.
  - b. Renaksi berdasarkan pengukuran kinerja.

## **3) Pelaporan Kinerja**

Sekretariat Jenderal DPR RI 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. Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi hal ini tertuang didalam komitmen pelayanan atau budaya kerja dalam maklumat standar pelayanan. Namun belum dilakukan reviu Renaksi dan anggaran Setjen DPR RI berdasarkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

## **4) Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Berdasarkan Laporan Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Internal tahun sebelumnya, belum seluruhnya dijadikan dasar sebagai perbaikan kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI, yaitu:

- a. Menyelaraskan jumlah target pada sasaran strategis di Renstra Setjen DPR RI dengan PK Setjen DPR RI.
- b. Menyesuaikan target pada indikator kinerja indeks kepuasan Anggota DPR RI atas layanan Setjen DPR RI agar lebih

- menantang, seperti disesuaikan dengan target indeks pelayanan publik nasional.
- c. Merevisi Persekjen Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI terkait perubahan struktur organisasi.
  - d. Menyusun pedoman dan mengimplementasikan *reward* dan *punishment* dalam pengukuran kinerja individu, unit kerja, dan instansi.
  - e. Menjadikan hasil capaian, hambatan, dan rekomendasi dalam LKj sebagai dasar dalam penyesuaian aktivitas, anggaran dan rencana aksi untuk mencapai kinerja dalam PK berikutnya.
  - f. Membangun dan menggunakan aplikasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
  - g. Melakukan tindak lanjut terhadap rekomendasi evaluasi atas AKIP internal.

### 3. Rekomendasi

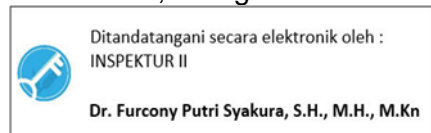
Berdasarkan uraian di atas, Kami merekomendasikan kepada Sekretariat Jenderal DPR RI untuk:

- a. Menyesuaikan Persekjen DPR RI Nomor 7 Tahun 2012 tentang SAKIP di Lingkungan Setjen DPR RI serta Persekjen DPR RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyampaian Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dengan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP.
- b. Mengunggah rencana aksi atas PK Setjen DPR RI Tahun 2023 pada website [rb.dpr.go.id](http://rb.dpr.go.id).
- c. Menyelaraskan target kinerja pada PK dan Renstra Setjen DPR RI.
- d. Terkait indikator kinerja, hal-hal yang perlu dilakukan agar indikator *specific* dan *achievable*, yaitu :
  - 1) Mengganti redaksi "hasil" pada indikator kinerja "Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Hasil Penilaian Maturitas SPIP, Hasil Penilaian Kapabilitas APIP, Hasil Pengawasan Kearsipan Lembaga DPR, Hasil penilaian terhadap implementasi standar teknis layanan informasi publik" menjadi "nilai" pada PK dan Renstra Setjen DPR RI.
  - 2) Menyesuaikan target pada indikator kinerja "Jumlah unit kerja yang mendapat predikat WBK" pada Perjanjian Kinerja dan Renstra Setjen DPR RI dengan memperhatikan capaian tahun sebelumnya dan kapabilitas unit kerja.
- e. Menyusun dokumen *crosscutting* yang dapat memberikan informasi tentang seluruh hubungan kinerja antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.
- f. Menyusun pedoman dan mengimplementasikan *reward and punishment* dalam pengukuran kinerja individu, unit kerja dan instansi.
- g. Melakukan reviu terhadap dokumen :

- 1) Renstra berdasarkan pengukuran kinerja dan hal lainnya, seperti perubahan struktur organisasi dan didokumentasikan;
  - 2) Anggaran berdasarkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
  - 3) Renaksi berdasarkan pengukuran dan capaian kinerja sebelumnya serta didokumentasikan.
- h. Melakukan monitoring dan evaluasi atas renaksi Sekretariat Jenderal DPR RI setiap bulannya.
- i. Membangun dan menggunakan aplikasi dalam melakukan evaluasi AKIP.
- j. Melaksanakan seluruh tindak lanjut hasil evaluasi internal sebagai bentuk upaya perbaikan kinerja di Sekretariat Jenderal DPR RI.

Demikian disampaikan hasil evaluasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami sangat menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Sekretariat Jenderal DPR RI. Atas perhatian dan kerjasamanya, Kami mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 23 Agustus 2023



Tembusan:  
Inspektur Utama Sekretariat Jenderal DPR RI.