



Sekretariat Jenderal
Dewan Perwakilan Daerah
Republik Indonesia

LAPORAN KINERJA

Biro Organisasi
Keanggotaan dan
Kepegawaian

2025



Januari 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian (OKK) Sekretariat Jenderal DPD RI Tahun Anggaran 2025 dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Kinerja ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban publik dan implementasi atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dokumen ini menyajikan gambaran objektif mengenai pencapaian target-target strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025, serta menjadi tolok ukur efektivitas birokrasi di lingkungan Biro OKK.



Kami menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai tidak lepas dari arahan Pimpinan Sekretariat Jenderal serta sinergi seluruh unit kerja. Namun, kami juga menyadari masih terdapat ruang perbaikan (*room for improvement*) dalam beberapa aspek. Oleh karena itu, evaluasi yang tertuang dalam laporan ini diharapkan menjadi landasan strategis untuk penyusunan kebijakan dan perbaikan kinerja di tahun mendatang.

Akhir kata, kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada seluruh jajaran staf di Biro OKK atas dedikasi dan kerja kerasnya. Semoga laporan ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan serta menjadi momentum untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI.

Jakarta, Januari 2026

Kepala Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian,
Sekretariat Jenderal DPD RI,

Dr. Fitriani, A.P., M.Si
NIP. 197410171993112001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	2
Daftar Isi.....	3
Ikhtisar Eksekutif.....	4

BAB I PENDAHULUAN

A. Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian.....	6
B. Aspek Strategis Organisasi.....	9
C. Permasalahan Strategis	7

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Visi.....	10
Misi.....	11
Tujuan	11
Sasaran Strategis.....	11
Sasaran Kegiatan.....	11
Matriks Sasaran Kegiatan.....	12
Perjanjian Kinerja.....	13
Anggaran Tahun 2025.....	13

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian.....	15
Matriks Capaian Kinerja.....	16
IK.1 Rencana Aksi Pembangunan RB General.....	17
IK.2 Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General.....	19
IK.3 Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi.....	21
IK.4 Tingkat Capaian Sistem Kerja Untuk Penyederhanaan Birokrasi.....	24
IK.5 Indeks Pelayanan Publik.....	25
IK.6 Survei Kepuasan Masyarakat.....	28
IK.7 Indeks Kualitas Kebijakan.....	30
IK.8 Indeks Sistem Merit.....	31
IK.9 Indeks BerAkhlaq.....	49

BAB IV PENUTUP

Penutup.....	54
--------------	----

IKHTISAR EKSEKUTIF

Tahun 2025 merupakan periode krusial bagi Biro OKK dalam mengawal transformasi birokrasi yang lebih lincah (*agile*) dan berbasis digital. Laporan ini merangkum capaian strategis, efektivitas pengelolaan SDM, serta penataan kelembagaan yang telah dilaksanakan sebagai bentuk akuntabilitas terhadap Rencana Strategis (Renstra) Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

Biro OKK pada tahun 2025 memiliki 2 (dua) sasaran kegiatan, dengan total 2 (dua) indikator kinerja, dan 9 (sembilan) sub indikator kinerja yang harus dicapai.

Dari hasil pengukuran realisasi terhadap 9 (sembilan) sub indikator tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 1 (satu) target;
- Target dengan capaian realisasi tepat 100% sebanyak 2 (dua) target;
- Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 4 (empat) target;
- Target yang belum ditetapkan nilainya oleh instansi penilai sebanyak 2 (dua) target.

Capaian Kinerja Anggaran Tahun 2025 dengan realisasi mencapai Rp 8.116.514.209,- atau setara dengan 96,10% dari pagu setelah blokir, hal ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Kinerja Biro OKK tahun 2025 menunjukkan tren positif dalam mendukung stabilitas internal organisasi. Untuk tahun 2026, Biro OKK akan memprioritaskan:

1. Akselerasi Digitalisasi SDM: Meningkatkan integrasi sistem informasi kepegawaian guna meminimalisir proses administrasi manual dan mempercepat layanan mandiri bagi seluruh pegawai.
2. Penyempurnaan Struktur Organisasi: Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas struktur yang ada agar tetap relevan dengan tuntutan regulasi terbaru dan kebutuhan pelayanan publik yang semakin dinamis.
3. Penguatan Budaya Kerja (*Core Values*): Menginternalisasi budaya kerja secara lebih masif untuk memastikan setiap individu tidak hanya mencapai target teknis, tetapi juga menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
4. Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan: Menyusun skema pengembangan kompetensi yang lebih personal dan berbasis data (*data-driven*) untuk menutup celah keterampilan (*skill gap*) di unit-unit strategis.
5. Optimalisasi Penataan Kelembagaan: Meninjau kembali proses bisnis (*business process mapping*) untuk menghilangkan tumpang tindih kewenangan dan meningkatkan efisiensi alur kerja antar unit organisasi.

Secara keseluruhan, Biro OKK telah menunjukkan resiliensi dan komitmen tinggi dalam menjaga ritme kerja organisasi di tengah dinamika tahun 2025. Capaian ini menjadi modal berharga untuk mewujudkan birokrasi yang lebih berdaya saing di masa depan.



BAB I PENDAHULUAN

A. Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian



Unit eselon II di bawah Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Nomor 3 Tahun 2022, mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi, perumusan kebijakan, dan pelaksanaan dukungan di bidang organisasi dan tata laksana, keanggotaan dan kepegawaian, hukum, serta kerja sama.

Tugas dan fungsi Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal DPD RI adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan koordinasi di bidang organisasi dan ketatalaksanaan, keanggotaan dan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, dan hukum,
2. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang organisasi dan ketatalaksanaan, keanggotaan dan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, dan hukum,
3. Pelaksanaan dukungan di bidang organisasi dan ketatalaksanaan, keanggotaan dan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, dan hukum,
4. Pengelolaan data, informasi, arsip anggota dan pegawai
5. Penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian.

Unit Organisasi di Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian terdiri atas:

- Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan;
 - Sub Bagian Organisasi
 - Sub Bagian Ketatalaksanaan
 - Sub Bagian Fasilitasi Reformasi Birokrasi
- Bagian Administrasi Keanggotaan dan Kepegawaian;
 - Sub Bagian Administrasi Kepegawaian
 - Sub Bagian Administrasi Keanggotaan
 - Sub Bagian Kesejahteraan
- Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - Sub Bagian Pengembangan Kapasitas SDM
 - Sub Bagian Fasilitasi Jabatan Fungsional
 - Sub Bagian Kerja Sama
- Bagian Hukum
 - Sub Bagian Produk Hukum
 - Sub Bagian Penelaahan dan Bantuan Hukum

■ B. Aspek Strategis Organisasi

Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian (OKK) pada Sekretariat Jenderal DPD RI memiliki peran sebagai "mesin penggerak" administrasi dan tata kelola internal. Dalam menjalankan perannya, fokus Biro OKK adalah memastikan roda organisasi berjalan dengan optimal.

Beberapa Aspek Strategis Biro OKK antara lain sebagai berikut :

1. **Penataan Kelembagaan** : Menyelaraskan struktur organisasi Setjen DPD RI agar tetap lincah (*agile*) dalam mendukung tugas-tugas konstitusional anggota DPD RI
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Capital Management)** : Mengelola siklus hidup pegawai, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga sistem pensiun.
3. **Layanan Administrasi Keanggotaan dan Kepegawaian**: Menjamin pemenuhan hak-hak administratif dan protokol bagi Anggota DPD RI sebagai pejabat negara, staf pendukung Anggota DPD RI serta seluruh pegawai.
4. **Budaya Organisasi & Reformasi Birokrasi**: Menjadi lokomotif penerapan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dan pencapaian indeks Reformasi Birokrasi di lingkungan Setjen DPD RI.
5. **Transformasi Digital Birokrasi**: Mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses pengelolaan layanan keanggotaan dan layanan kepegawaian, guna menciptakan transparansi dan efisiensi pelayanan.

■ C. Permasalahan Strategis

Beberapa tantangan signifikan yang sering dihadapi oleh Biro OKK dalam menjalankan fungsinya antara lain:

1. **Penataan SDM dan Kesenjangan Kompetensi**
 - Adanya ketimpangan antara kualifikasi pendidikan pegawai dengan beban kerja spesifik dalam mendukung fungsi legislasi, pertimbangan, dan pengawasan.
 - Belum optimalnya pemetaan jabatan fungsional dan pelaksana pasca-penyederhanaan birokrasi (*delayering*), yang terkadang menyebabkan penumpukan tugas pada individu tertentu.
2. **Digitalisasi dan Integrasi Data**
 - Sistem informasi kepegawaian yang mungkin belum terintegrasi sepenuhnya dengan sistem keuangan atau sistem kinerja pusat, menyebabkan duplikasi input data.
 - Belum meratanya literasi digital di seluruh level pegawai untuk beralih sepenuhnya ke sistem kerja *paperless*
3. **Dukungan Administrasi Keanggotaan yang Dinamis**
 - Dinamika pergantian antar waktu (PAW) dan pemenuhan hak administratif Anggota DPD RI dari berbagai latar belakang memerlukan presisi tinggi dan kecepatan layanan agar tidak menghambat kinerja politik mereka.
4. **Validitas Data ASN**
 - Tantangan dalam pemutakhiran data mandiri pegawai yang seringkali terlambat, berdampak pada akurasi perencanaan formasi dan pengembangan karier (*Talent Pool*).

5. Budaya Kerja dan Kesejahteraan

- Internalisasi *Core Values*: Tantangan dalam mengubah pola pikir (*mindset*) dari birokrasi klasik menuju birokrasi yang berorientasi pada pelayanan publik dan kinerja tinggi
- Sistem *Reward and Punishment*: Perumusan kebijakan tunjangan kinerja yang benar-benar berbasis pada *output* kerja objektif, bukan sekadar kehadiran fisik.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

VISI

Visi Dewan Perwakilan Daerah RI Tahun 2025 – 2029 adalah :

DPD RI MENJADI PARLEMEN YANG KUAT, ASPIRATIF, BERKELANJUTAN DAN INKLUSIF DALAM MEMPERJUANGKAN KEPENTINGAN DAERAH MENUJU INDONESIA EMAS 2045

Visi ini mengandung beberapa kata kunci yang perlu dijabarkan lebih lanjut :

- Parlemen yang Kuat :
 - DPD RI memposisikan diri sebagai lembaga negara yang memiliki fondasi kokoh dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, didukung oleh legitimasi konstitusional yang telah diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No 92/PUU-X/2012. Kekuatan ini tidak hanya tercermin dalam struktur kelembagaan, tetapi juga dalam kapasitasnya untuk menjalankan fungsi legislasi, pengawasan, dan pertimbangan secara efektif.
- Aspiratif :
 - DPD RI hadir sebagai corong suara daerah di tingkat nasional. Lembaga ini secara aktif menyerap dan menghimpun aspirasi masyarakat dari berbagai pelosok tanah air, kemudian mentransformasikannya menjadi kebijakan yang konkret. Peran ini menjadi sangat vital mengingat keragaman kondisi dan kebutuhan setiap daerah di Indonesia.
- Berkelanjutan :
 - DPD RI dalam setiap keputusannya tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek, tetapi juga dampak jangka panjangnya terhadap generasi mendatang. Hal ini sejalan dengan semangat UU 12/2011 yang menekankan pentingnya aspek keberlanjutan dalam setiap produk legislasi.
- Inklusif :
 - DPD RI membuka ruang seluas-luasnya bagi partisipasi seluruh elemen masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan
- Memperjuangkan Kepentingan Daerah :
 - DPD RI memainkan peran krusial dalam berbagai aspek pembangunan daerah. Mulai dari otonomi daerah, hubungan pusat-daerah, hingga perimbangan keuangan, DPD RI senantiasa memastikan bahwa kepentingan daerah terwakili dalam setiap kebijakan nasional.
- Menuju Indonesia Emas 2045 :
 - DPD RI berkontribusi dalam mewujudkan Indonesia yang maju, berkeadilan, dan sejahtera melalui penguatan daerah dan pemerataan pembangunan, DPD RI berkomitmen untuk menjadi bagian integral dalam perjalanan bangsa menuju kejayaannya di tahun 2045.

■ MISI

Upaya untuk mewujudkan Visi DPD RI Tahun 2025 –2029 diatas, dirumuskan ke dalam Misi Dewan Perwakilan Daerah Tahun 2025 – 2029 sebagai berikut :

- Meningkatkan Peran DPD RI dalam Fungsi Legislasi, Fungsi Pengawasan dan Fungsi Anggaran dalam Kerangka Fungsi Representasi
- Meningkatkan Sinergitas Hubungan DPD RI dengan Lembaga Negara dan Pemerintahan Daerah
- Memperkuat Kelembagaan DPD RI yang Responsif, Efektif dan Efisien

■ TUJUAN DPD RI

Berdasarkan Visi dan Misi DPD RI Tahun 2025 – 2029 diatas, maka Tujuan DPD RI Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut:

Terwujudnya Peran DPD RI Sesuai Aspirasi Daerah

Tujuan DPD RI ini mencerminkan upaya untuk memperkuat peran DPD sebagai lembaga yang benar-benar mewakili dan memperjuangkan kepentingan daerah, serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang dihasilkan di tingkat nasional sesuai dengan kebutuhan masyarakat daerah. Dengan demikian, DPD RI berperan penting dalam memperjuangkan keadilan sosial, pemerataan pembangunan, serta menjaga stabilitas nasional dengan cara mengakomodasi keberagaman dan aspirasi daerah

■ SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian dalam mencapai tujuan DPD RI adalah **terwujudnya tata kelola Dewan Perwakilan Daerah yang efektif**, dengan indikator sasaran strategis Nilai Capaian Reformasi Birokrasi (RB) General.

■ SASARAN KEGIATAN

Sasaran kegiatan Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian adalah pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia, dengan cara sebagai berikut:

- Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi, dengan indikator Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi
- Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional, dengan indikator Nilai Capaian RB pengelolaan SDM

MATRIKS SASARAN KEGIATAN

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi	20.14
2	Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional	Nilai Capaian RB pengelolaan SDM	6.39

No	Sasaran Kegiatan	Target (Skor Indeks RB General)
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi	
	• Rencana Aksi Pembangunan RB General	2,45
	• Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General	5,60
	• Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	1,60
	• Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	1,20
	• Indeks Pelayanan Publik	1,32
	• Indeks Kualitas Kebijakan	1,05
	• Survei Kepuasan Masyarakat	6,92
	Jumlah	20,14
2	Nilai Capaian RB pengelolaan SDM	
	• Indeks Sistem Merit	3,50
	• Indeks BerAkhlak	2,89
	Jumlah	6,39

PERJANJIAN KINERJA

SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BIRO ORGANISASI KEANGGOTAAN DAN KEPEGAWAIAN

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi	Nilai capaian RB pengelolaan organisasi (K _{org})	20,14
2	Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional	Nilai capaian RB pengelolaan SDM (K _{sdm})	6,39

Kegiatan / RO	Anggaran
A. Penatausahaan Organisasi dan Tata Laksana, Keanggotaan, Pengembangan SDM, dan Advokasi Hukum	Rp 9.265.500.000
1 960 - Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	Rp 967.800.000
2 961 - Layanan Reformasi Kinerja	Rp 248.715.000
3 969 - Layanan Bantuan Hukum	Rp 800.000.000
4 954 - Layanan Manajemen SDM	Rp 3.483.416.000
5 996 - Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Rp 2.780.958.000
6 968 - Layanan Pendidikan Kedinasan	Rp 755.330.000
7 001 - Peningkatan Kapasitas SDM dalam Pengoperasian Sistem Informasi	Rp 229.281.000

PIHAK KEDUA

Dr. Lulu Nioman Zahir, S.Sos., M.Si.
NIP. 196801051988031001

Jakarta, 2 Januari 2025

PIHAK PERTAMA

Dr. Fitriani, AP., M.Si.
NIP. 197410171993112001

SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BIRO ORGANISASI KEANGGOTAAN DAN KEPEGAWAIAN

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi	Nilai capaian RB pengelolaan organisasi (K _{org})	20,14
2	Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional	Nilai capaian RB pengelolaan SDM (K _{sdm})	6,39

Kegiatan / RO	Anggaran
A. Pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia	Rp 9.265.500.000
1 960 - Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	Rp 967.800.000
2 961 - Layanan Reformasi Kinerja	Rp 248.715.000
3 957 - Layanan Hukum	Rp 800.000.000
4 954 - Layanan Manajemen SDM	Rp 3.483.416.000
5 996 - Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Rp 2.780.958.000
6 968 - Layanan Pendidikan Kedinasan	Rp 755.330.000
7 001 - Peningkatan Kapasitas SDM dalam Pengoperasian Sistem Informasi	Rp 229.281.000

PIHAK KEDUA

Dr. Lulu Nioman Zahir, S.Sos., M.Si.
NIP. 196801051988031001

Jakarta, 6 Agustus 2025

PIHAK PERTAMA

Dr. Fitriani, AP., M.Si.
NIP. 197410171993112001

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ditandatangani oleh Kepala Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian :

1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditandatangani tanggal 2 Januari 2025; dan
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditandatangani tanggal 6 Agustus 2025 : dikarenakan terdapat penyesuaian Rincian Output, sebelumnya Layanan Bantuan Hukum, berubah menjadi Layanan Hukum.

ANGGARAN TAHUN 2025

Alokasi Anggaran Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian pada Tahun Anggaran 2025 adalah sebesar Rp. 9.265.500.000,- (sembilan miliar dua ratus enam puluh lima juta lima ratus ribu rupiah)



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA BIRO ORGANISASI KEANGGOTAAN DAN KEPEGAWAIAN

Subbab ini menyajikan capaian kinerja Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian (Biro OKK) Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja Kepala Biro OKK kepada Deputi Bidang Administrasi. Penyajian capaian kinerja dilakukan dengan mengacu pada prinsip akuntabilitas, transparansi, dan pengukuran kinerja berbasis hasil sebagaimana diamanatkan dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Capaian kinerja Biro OKK diukur berdasarkan 9 (sembilan) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Setiap indikator dianalisis secara komprehensif dengan memperhatikan:

- tingkat pencapaian target kinerja;
- faktor pendukung dan kendala yang memengaruhi capaian;
- efektivitas pelaksanaan kegiatan dan program;
- serta kontribusinya terhadap pencapaian sasaran strategis Sekretariat Jenderal DPD RI.

Pelaksanaan kinerja Biro OKK Tahun 2025 pada umumnya bersifat lintas unit kerja dan menuntut peran koordinatif yang kuat. Dalam hal ini, Biro OKK tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai koordinator, fasilitator, dan pengendali mutu proses, khususnya pada indikator-indikator yang terkait dengan Reformasi Birokrasi, pelayanan publik, kualitas kebijakan, serta penguatan sistem manajemen SDM aparatur.

Oleh karena itu, analisis capaian kinerja dalam subbab ini tidak semata-mata difokuskan pada pemenuhan output, tetapi juga pada sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan tersebut memberikan dampak (outcome) terhadap:

- peningkatan kualitas tata kelola organisasi;
- efektivitas birokrasi dan sistem kerja;
- peningkatan kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan;
- serta penguatan profesionalisme dan budaya kerja ASN di lingkungan Setjen DPD RI.

Selain analisis capaian kinerja, subbab ini juga memuat analisis efisiensi, yang menggambarkan keterkaitan antara penggunaan sumber daya, khususnya anggaran, dengan hasil kinerja yang dicapai. Analisis ini menjadi dasar dalam menilai efektivitas pengelolaan anggaran Biro OKK serta sebagai bahan perbaikan perencanaan dan pelaksanaan kinerja pada periode berikutnya.

Sebagai penutup analisis setiap indikator kinerja, disajikan pula langkah tindak lanjut dan upaya perbaikan ke depan sebagai bentuk komitmen Biro OKK dalam mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan selaras dengan arah kebijakan Reformasi Birokrasi dan penguatan SAKIP Setjen DPD RI.

CAPAIAN KINERJA

Capaian kinerja Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian tahun 2025 menggambarkan capaian sasaran program Biro OKK yang ditetapkan dalam Revisi Perjanjian Kinerja terakhir. Data capaian diperoleh dari perbandingan target dan realisasi indikator kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, didapatkan capaian kinerja tahun 2025 adalah sebesar Ringkasan capaian kinerja Biro OKK Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi	20.14	...	
		• Rencana Aksi RB Pembangunan General	2,45	belum ditetapkan oleh instansi penilai	–
		• Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General	5,60	belum ditetapkan oleh instansi penilai	–
		• Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	1,60	1,40	87,76%
		• Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	1,20	1,20	100%
		• Indeks Pelayanan Publik	1,32	1,31	99,24%
		• Indeks Kualitas Kebijakan	1,05	0,75	71,43%
		• Survei Kepuasan Masyarakat	6,92	6,94	100,29%
2	Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional	Nilai Capaian RB pengelolaan SDM	6.39	6,31	98,75%
		• Indeks Sistem Merit	3,50	3,42	98%
		• Indeks BerAkhlak	2,89	2,89	100%

CAPAIAN KINERJA IK.1 RENCANA AKSI PEMBANGUNAN RB GENERAL



Sasaran : Meningkatkan pengelolaan organisasi yang tepat fungsi

Indikator : Rencana Aksi Pembangunan RB General

Indikator *Rencana Aksi Pembangunan Reformasi Birokrasi (RB) General* digunakan untuk mengukur kualitas dan kelengkapan perencanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Indikator ini mencerminkan kemampuan unit kerja dalam menyusun rencana aksi RB yang selaras dengan kebijakan nasional, Road Map RB Setjen DPD RI, serta prinsip Reformasi Birokrasi berbasis hasil.

Biro OKK, melalui fungsi organisasi dan ketatalaksanaan, berperan sebagai koordinator penyusunan dan pengendali mutu rencana aksi RB General, termasuk memastikan keterlibatan unit kerja terkait serta keterukuran rencana aksi yang disusun.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Rencana Aksi Pembangunan RB General	2,45	belum ditetapkan oleh instansi penilai	...

Analisis Capaian Kinerja

Pada Tahun 2025, Biro OKK telah memastikan seluruh tahapan penyusunan Rencana Aksi Pembangunan Reformasi Birokrasi General oleh unit-unit pengampu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Rencana aksi disusun dengan mengacu pada kebijakan Reformasi Birokrasi nasional, PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2023, serta arah kebijakan RB Tematik, dan telah mengakomodasi kebutuhan perbaikan tata kelola di lingkungan Setjen DPD RI.

Namun demikian, hingga akhir periode pelaporan, nilai realisasi indikator ini **belum ditetapkan oleh instansi penilai**, sehingga capaian kinerja secara kuantitatif belum dapat ditampilkan. Kondisi ini berada di luar kendali Biro OKK sebagai unit kerja pelaksana dan koordinator, mengingat mekanisme penilaian merupakan kewenangan instansi pembina.

Secara substantif, proses perencanaan RB General telah dilaksanakan secara tepat waktu, terkoordinasi, dan terdokumentasi dengan baik pada Portal RB Nasional, serta menjadi dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi Setjen DPD RI Tahun 2025.

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan penyusunan Rencana Aksi Pembangunan RB General Tahun 2025 dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia melalui mekanisme koordinasi lintas unit kerja, tanpa memerlukan tambahan anggaran yang signifikan. Peran Biro OKK lebih difokuskan pada fungsi fasilitasi, sinkronisasi, dan pengendalian mutu dokumen, sehingga pelaksanaan indikator ini dinilai efisien dari sisi penggunaan sumber daya.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Sebagai upaya peningkatan kinerja ke depan, Biro OKK akan:

1. memperkuat keterkaitan rencana aksi RB dengan indikator kinerja berbasis *outcome*;
2. meningkatkan kualitas eviden dan data dukung perencanaan untuk mendukung proses penilaian;
3. melakukan penyesuaian rencana aksi secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan kebijakan Reformasi Birokrasi nasional;
4. memperkuat koordinasi dengan instansi pembina guna memastikan kejelasan mekanisme dan waktu penilaian indikator.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan IKU Rencana Aksi Pembangunan Reformasi Birokrasi (RB) General pada Tahun 2025 didukung oleh berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Biro OKK melalui Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan, baik secara mandiri maupun melalui koordinasi lintas unit kerja, antara lain Inspektorat yang bertindak sebagai Tim Penilai Internal. Kegiatan-kegiatan tersebut dirancang untuk memastikan tersusunnya rencana aksi RB yang komprehensif, selaras dengan kebijakan nasional, serta dapat diimplementasikan secara efektif di lingkungan Setjen DPD RI.

Kegiatan pendukung dimaksud antara lain meliputi:

1. koordinasi penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi General dengan unit-unit kerja terkait dan penginputan ke dalam Portal RB Nasional (portalrb.menpan.go.id).
2. sinkronisasi rencana aksi RB dengan kebijakan Reformasi Birokrasi nasional, termasuk PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2023 dan arah RB Tematik;
3. fasilitasi penyelarasan rencana aksi RB dengan dokumen perencanaan kinerja dan penganggaran Setjen DPD RI;
4. pengumpulan, verifikasi, dan pengendalian mutu dokumen rencana aksi RB General;
5. pelaksanaan rapat, forum koordinasi, dan asistensi teknis terkait perencanaan Reformasi Birokrasi.

Melalui pelaksanaan kegiatan tersebut, Biro OKK memastikan bahwa rencana aksi Reformasi Birokrasi General tidak hanya tersusun secara administratif, tetapi juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan sasaran strategis dan kebutuhan peningkatan kinerja organisasi Setjen DPD RI.

CAPAIAN KINERJA IK.2 TINGKAT IMPLEMENTASI RENCANA AKSI RB GENERAL



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi

Indikator : Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General

Indikator Tingkat Implementasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi (RB) General digunakan untuk mengukur tingkat keterlaksanaan rencana aksi RB General yang telah ditetapkan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Indikator ini mencerminkan efektivitas koordinasi, pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Biro OKK sebagai unit pengampu.

Dalam pelaksanaannya, indikator ini bersifat lintas unit kerja, di mana Biro OKK berperan sebagai koordinator dan pengendali proses implementasi, sedangkan unit-unit kerja terkait bertindak sebagai pelaksana substansi sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General	5,60	belum ditetapkan oleh instansi penilai	...

Analisis Capaian Kinerja

Sepanjang Tahun 2025, Biro OKK telah melaksanakan fungsi koordinasi dan fasilitasi implementasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi General secara berkelanjutan. Implementasi rencana aksi dilakukan melalui pengawalan pelaksanaan program dan kegiatan RB oleh unit-unit kerja terkait, pemantauan progres capaian, serta pengumpulan dan verifikasi data dukung sebagai bahan evaluasi.

Namun demikian, hingga akhir periode pelaporan, nilai realisasi Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General **belum ditetapkan oleh instansi penilai**, sehingga capaian kinerja secara kuantitatif belum dapat disajikan. Kondisi ini berada di luar kewenangan Biro OKK sebagai unit kerja pengampu, mengingat mekanisme penilaian merupakan kewenangan instansi pembina Reformasi Birokrasi.

Meskipun demikian, secara kualitatif implementasi rencana aksi RB General telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan menjadi dasar bagi peningkatan kualitas tata kelola dan kinerja organisasi di lingkungan Setjen DPD RI.

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan indikator ini dilakukan dengan mengoptimalkan peran koordinatif Biro OKK dan pemanfaatan mekanisme kerja lintas unit tanpa penambahan anggaran yang signifikan. Kegiatan implementasi rencana aksi RB General dilaksanakan secara terintegrasi dengan program dan kegiatan unit kerja terkait, sehingga pelaksanaan indikator ini dinilai efisien dari sisi penggunaan sumber daya

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Untuk meningkatkan capaian kinerja pada periode berikutnya, Biro OKK akan:

1. memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi implementasi rencana aksi RB General;
2. meningkatkan kualitas pelaporan dan data dukung pelaksanaan RB oleh unit kerja terkait;
3. mendorong keterkaitan yang lebih kuat antara rencana aksi RB dengan capaian kinerja unit kerja;
4. meningkatkan koordinasi dengan instansi pembina untuk memperoleh kejelasan mekanisme dan waktu penilaian indikator.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan IK Tingkat Implementasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi (RB) General pada Tahun 2025 didukung oleh berbagai kegiatan koordinatif dan fasilitatif yang dilaksanakan oleh Biro OKK bersama unit-unit kerja terkait. Kegiatan tersebut diarahkan untuk memastikan rencana aksi RB General yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan secara terarah, terpantau, dan terdokumentasi dengan baik.

Salah satunya dengan fasilitasi kegiatan "Knowledge Sharing Pembangunan Zona Integritas bersama Biro Persidangan II dan Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat Setjen DPR RI pada tanggal 29 Juli 2025. Kegiatan ini dipimpin oleh Kepala Biro OKK, Fitriani dan menghadirkan narasumber Kepala Biro Persidangan II dan Kepala Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat Setjen DPR RI. Peserta kegiatan berasal dari Biro Persidangan I dan Biro PHM sebagai unit kerja yang diusulkan sebagai Unit ZI tahun 2025.



Knowledge Sharing Pembangunan ZI bersama Kepala Biro Setjen DPR RI, 29 Juli 2025

Melalui pelaksanaan kegiatan knowledge sharing tersebut, Biro OKK berperan dalam mendukung unit kerja yang diusulkan sebagai unit Zona Integritas mendapatkan pengalaman praktik baik dari unit kerja di Setjen DPR RI yang telah meraih predikat WBK. Harapannya unit kerja dapat menerapkan strategi pelaksanaan tersebut melalui kegiatan ini.

CAPAIAN KINERJA IK.3 PERSENTASE PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi

Indikator : Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi

Indikator Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi digunakan untuk mengukur tingkat kemajuan penyederhanaan struktur organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI sebagai bagian dari agenda Reformasi Birokrasi. Indikator ini mencerminkan upaya penataan kelembagaan untuk mewujudkan struktur organisasi yang lebih ramping, efektif, dan adaptif terhadap dinamika tugas dan fungsi organisasi.

Biro OKK, khususnya melalui fungsi organisasi dan ketatalaksanaan, berperan sebagai koordinator dan fasilitator pelaksanaan penyederhanaan struktur organisasi, termasuk melakukan pemetaan, penyiapan dokumen pendukung, serta koordinasi dengan instansi pembina.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	1,60 (Skor 80%)	1,40 (Skor 70,21%)	87,76%

Catatan : Nilai realisasi menggunakan hasil penilaian terakhir yang tersedia, yaitu capaian Tahun 2024 sebesar 70,21%, karena pada Tahun 2025 tidak dilakukan penilaian oleh instansi pembina.

Analisis Capaian Kinerja

Pada Tahun 2025, penilaian terhadap indikator Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi tidak dilakukan oleh Deputy Bidang Kelembagaan dan Ketatalaksanaan Kementerian PANRB. Oleh karena itu, realisasi kinerja indikator ini menggunakan nilai capaian terakhir yang tersedia, yaitu capaian Tahun 2024 sebesar 70,21%.

Kondisi ini berada di luar kewenangan dan kendali Biro OKK sebagai unit kerja pengampu, mengingat mekanisme dan waktu penilaian sepenuhnya ditentukan oleh instansi pembina. Di sisi lain, penetapan target kinerja Tahun 2025 sebesar **80%** telah dilakukan oleh Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan dengan asumsi adanya kelanjutan proses penilaian sebagaimana tahun sebelumnya.

Meskipun secara kuantitatif target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja belum dapat dicapai, Biro OKK tetap melaksanakan fungsi koordinasi dan fasilitasi penyederhanaan struktur organisasi sesuai dengan kebijakan yang berlaku, serta memastikan keberlanjutan penataan kelembagaan di lingkungan Setjen DPD RI.

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan indikator Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya internal melalui koordinasi dan fasilitasi, tanpa memerlukan tambahan anggaran yang signifikan. Kegiatan difokuskan pada penyiapan dokumen, pemetaan struktur organisasi, serta komunikasi dengan instansi pembina, sehingga pelaksanaan indikator ini dinilai efisien dari sisi penggunaan sumber daya.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Sebagai langkah perbaikan ke depan, Biro OKK akan:

- 1.meningkatkan kehati-hatian dalam penetapan target kinerja yang bergantung pada mekanisme penilaian eksternal;
- 2.memperkuat koordinasi dengan instansi pembina untuk memperoleh kepastian pelaksanaan dan waktu penilaian indikator;
- 3.tetap melaksanakan penataan kelembagaan dan penyederhanaan struktur organisasi sesuai kebutuhan organisasi dan kebijakan yang berlaku;
- 4.menyiapkan data dan dokumen pendukung secara berkelanjutan untuk mendukung proses penilaian pada periode berikutnya.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan Indikator Kinerja Utama *Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi* pada Tahun 2025 didukung oleh berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Biro OKK, antara lain:

- 1.pemetaan dan evaluasi struktur organisasi di lingkungan Setjen DPD RI, melalui Penyusunan Naskah Akademik Penataan dan Penguatan Kelembagaan Sekretariat Jenderal DPD RI.
- 2.penyusunan dan penyesuaian dokumen kelembagaan terkait penyederhanaan struktur organisasi, melalui a) Penyusunan Rancangan Peraturan Presiden tentang Sekretariat Jenderal DPD RI dan b) Penyusunan Rancangan Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI tentang OTK Kantor Daerah di Ibu Kota Provinsi;
- 3.koordinasi dan konsultasi dengan instansi pembina terkait kebijakan penyederhanaan birokrasi;
- 4.fasilitasi penataan jabatan dan unit kerja sebagai bagian dari reformasi kelembagaan, melalui Penyusunan Materi Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Nomor 15 Tahun 2025 tentang Peta Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI.



CAPAIAN KINERJA IK.4 TINGKAT CAPAIAN SISTEM KERJA UNTUK PENYEDERHANAAN BIROKRASI



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi

Indikator : Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi

Indikator *Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi* digunakan untuk mengukur tingkat penerapan sistem kerja yang mendukung penyederhanaan birokrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Indikator ini mencerminkan kesiapan dan kematangan organisasi dalam menerapkan pola kerja yang lebih efektif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.

Biro OKK berperan sebagai koordinator dan fasilitator penerapan sistem kerja, termasuk pengawalan kebijakan, penyusunan pedoman, serta koordinasi dengan unit kerja terkait dan instansi pembina.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	1,20 (Level 3)	1,20 (Level 3)	100%

Catatan : Realisasi kinerja menggunakan capaian terakhir yang tersedia, yaitu Level 3, karena pada Tahun 2025 tidak dilakukan penilaian oleh instansi pembina.

Analisis Capaian Kinerja

Pada Tahun 2025, penilaian terhadap indikator Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi tidak dilakukan oleh Deputi Bidang Kelembagaan dan Ketatalaksanaan Kementerian PANRB. Sehubungan dengan hal tersebut, realisasi kinerja indikator ini menggunakan nilai capaian terakhir, yaitu Level 3.

Penetapan target Tahun 2025 telah dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, di mana target yang ditetapkan masih sama dengan baseline Tahun 2024, yaitu Level 3. Dengan demikian, target dan realisasi indikator ini dapat dicapai secara penuh.

Capaian ini menunjukkan bahwa sistem kerja di lingkungan Setjen DPD RI telah berada pada tingkat kematangan yang stabil dan konsisten dalam mendukung penyederhanaan birokrasi, meskipun belum dilakukan penilaian lanjutan oleh instansi pembina pada tahun berjalan.

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan indikator ini dilakukan dengan memanfaatkan kebijakan dan sistem kerja yang telah berjalan pada tahun sebelumnya, sehingga tidak memerlukan tambahan sumber daya yang signifikan. Optimalisasi koordinasi dan pemanfaatan mekanisme kerja yang telah ada menjadikan pelaksanaan indikator ini efisien dari sisi penggunaan sumber daya.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Untuk menjaga dan meningkatkan capaian kinerja ke depan, Biro OKK akan memperkuat komitmen seluruh pejabat dan unit kerja di Sekretariat Jenderal DPD RI di bawah arahan dan pengawasan langsung Yth. Bapak Sekretaris Jenderal DPD RI, melalui **Pembentukan Tim Transformasi Manajemen** untuk membahas perubahan komponen utama penerapan sistem kerja, antara lain melalui kegiatan :

1. pengoordinasian pencapaian rencana strategis dan penyelarasaan dengan output kerja di masing-masing unit kerja sesuai dengan PK (Perjanjian Kerja) dan Proses Bisnis;
2. fasilitasi, dan koordinasi arah kebijakan organisasi termasuk di dalamnya pengaturan hari dan jam kerja instansi serta pegawai, pengaturan tempat kerja dan waktu kerja, penyiapan kebijakan pengukuran kinerja berbasis output;
3. pemetaan potensi dan peningkatan kapasitas pegawai;
4. Penguatan dukungan teknologi dan monitoring implementasi sistem kerja baru.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan Indikator Kinerja *Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi* pada Tahun 2025 didukung oleh berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Biro OKK, antara lain:

1. Melakukan Kegiatan Sosialisasi Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Tentang Sistem Kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI .



2. Melakukan Kegiatan benchmarking Praktik Baik tahapan pelaksanaan dan transformasi organisasi berdasarkan sistem kerja di Kementerian Sekretariat Negara.



CAPAIAN KINERJA IK.5 INDEKS PELAYANAN PUBLIK



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi
Indikator : Indeks Pelayanan Publik

Indikator *Indeks Pelayanan Publik* digunakan untuk mengukur kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI berdasarkan hasil penilaian eksternal oleh instansi pembina. Indikator ini mencerminkan tingkat kepatuhan, efektivitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna layanan, serta menjadi salah satu ukuran utama keberhasilan Reformasi Birokrasi di bidang pelayanan publik.

Dalam pelaksanaan indikator ini, Biro OKK berperan sebagai koordinator instansi, yang memfasilitasi pelaksanaan penilaian, pengumpulan dan verifikasi data dukung, serta pengawalan tindak lanjut perbaikan pelayanan publik, sementara unit-unit pelayanan bertindak sebagai pelaksana substansi.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Indeks Pelayanan Publik	1,32 (Skor 4,40)	1,31 (Skor 4,36)	99,24%

Catatan : Nilai realisasi didasarkan pada hasil penilaian Indeks Pelayanan Publik Setjen DPD RI Tahun 2025 sebesar 4,36, dari target skor 4,40.

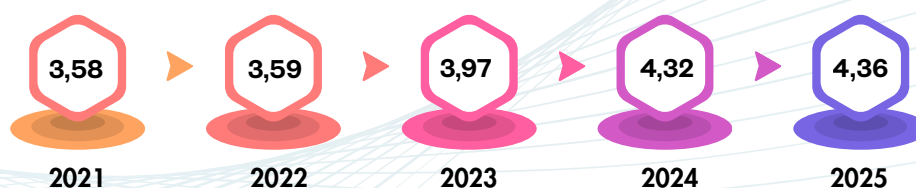
Analisis Capaian Kinerja

Pada Tahun 2025, nilai Indeks Pelayanan Publik Setjen DPD RI mencapai 4,36, sedikit di bawah target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja sebesar 4,40. Dengan demikian, secara kuantitatif indikator ini belum sepenuhnya mencapai target kinerja.

Namun demikian, apabila dilihat secara instansional dan tren kinerja, capaian Indeks Pelayanan Publik Tahun 2025 menunjukkan peningkatan dibandingkan Tahun 2024, yang sebelumnya berada pada angka 4,32. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Setjen DPD RI.

INDEKS PELAYANAN PUBLIK SETJEN DPD RI

DARI MASA KE MASA



Tidak tercapainya target kinerja dalam Perjanjian Kinerja terutama disebabkan oleh tingginya standar target yang ditetapkan serta dinamika penilaian eksternal yang berada di luar kendali langsung Biro OKK sebagai koordinator instansi. Meskipun demikian, secara substantif kualitas pelayanan publik tetap mengalami peningkatan.

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan indikator Indeks Pelayanan Publik dilakukan dengan mengoptimalkan koordinasi dan fasilitasi oleh Biro OKK terhadap unit-unit pelayanan yang telah memiliki standar pelayanan. Kegiatan peningkatan kualitas layanan dilakukan secara terintegrasi dengan tugas dan fungsi unit pelayanan, sehingga tidak memerlukan tambahan anggaran yang signifikan. Dengan capaian kinerja yang meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, pelaksanaan indikator ini dinilai efisien dari sisi penggunaan sumber daya

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Untuk meningkatkan capaian Indeks Pelayanan Publik ke depan, Biro OKK akan:

1. memperkuat peran koordinatif dalam pengawalan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. memperluas jangkauan unit pelayanan yang menjadi lokus evaluasi sampai dengan kantor daerah;
3. mendorong unit pelayanan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil penilaian;
4. meningkatkan kualitas data dukung dan eviden pelayanan publik.

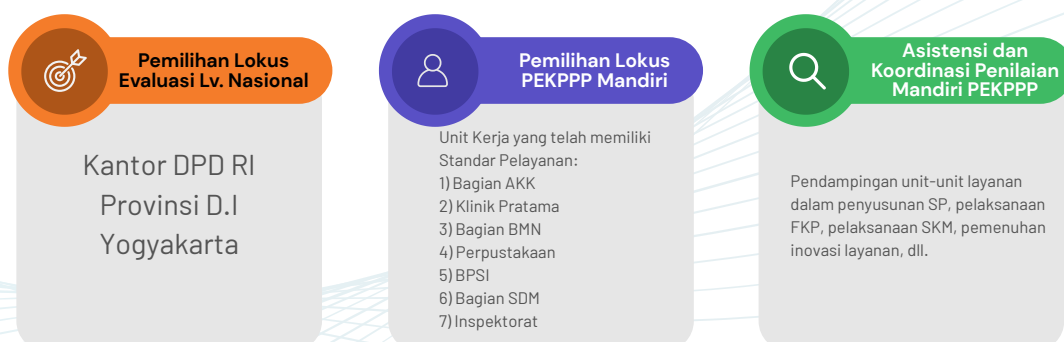
Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan Indikator Kinerja *Indeks Pelayanan Publik* pada Tahun 2025 didukung oleh kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. koordinasi pelaksanaan penilaian Indeks Pelayanan Publik di lingkungan Setjen DPD RI;
2. fasilitasi pemenuhan dan pembaruan standar pelayanan pada unit-unit pelayanan;
3. pengumpulan, verifikasi, dan pengendalian mutu data dukung pelayanan publik;
4. pendampingan dan asistensi teknis peningkatan kualitas pelayanan publik;
5. pemantauan dan tindak lanjut hasil penilaian pelayanan publik.

Strategi Pelaksanaan Indeks Pelayanan Publik

Tahun 2025



CAPAIAN KINERJA IK.6 SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi

Indikator : Survei Kepuasan Masyarakat

Indikator Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Indikator ini mencerminkan persepsi masyarakat atas kualitas layanan yang diberikan serta menjadi salah satu instrumen penting dalam evaluasi kinerja pelayanan publik dan Reformasi Birokrasi.

Dalam pelaksanaan indikator ini, Biro OKK berperan sebagai koordinator pelaksanaan SKM, yang memfasilitasi penyelenggaraan survei, pengolahan hasil, serta pengawalan tindak lanjut perbaikan pelayanan oleh unit-unit pelayanan terkait.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Survei Kepuasan Masyarakat	6,92 (Skor 86,50)	6,94 (Skor 86,70)	100,29%

Catatan : Nilai realisasi didasarkan pada hasil SKM Setjen DPD RI Tahun 2025 sebesar **86,70**, meningkat dibandingkan capaian Tahun 2024 sebesar **86,01**.

Analisis Capaian Kinerja

Pada Tahun 2025, hasil Survei Kepuasan Masyarakat Setjen DPD RI mencapai nilai **86,70**, melampaui target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja sebesar **86,50**. Capaian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap pelayanan publik di lingkungan Setjen DPD RI berada pada kategori sangat baik.

Dibandingkan dengan capaian Tahun 2024 sebesar **86,01**, hasil SKM Tahun 2025 menunjukkan peningkatan kinerja, yang mencerminkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Peningkatan ini tidak terlepas dari upaya unit-unit pelayanan dalam menerapkan standar pelayanan serta tindak lanjut atas hasil evaluasi pelayanan sebelumnya.

Selain menunjukkan keberhasilan pencapaian target, hasil SKM Tahun 2025 juga mencerminkan meningkatnya kesadaran dan komitmen unit-unit pelayanan dalam memberikan pelayanan yang berorientasi pada pengguna layanan. Pelaksanaan survei secara konsisten setiap tahun telah mendorong terbentuknya *feedback loop* yang efektif antara penyelenggara layanan dan pengguna layanan, sehingga hasil SKM tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat dilakukan secara terintegrasi oleh unit-unit pelayanan yang telah memiliki standar pelayanan, dengan Biro OKK berperan sebagai koordinator. Mekanisme ini memungkinkan pelaksanaan survei dilakukan secara efisien tanpa memerlukan tambahan anggaran yang signifikan, dengan hasil yang mampu menggambarkan secara komprehensif tingkat kepuasan pengguna layanan.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian SKM ke depan, Biro OKK akan:

1. memperkuat pengawalan tindak lanjut hasil SKM oleh unit-unit pelayanan;
2. mendorong perbaikan berkelanjutan pada aspek pelayanan yang masih memerlukan peningkatan;
3. meningkatkan kualitas pengelolaan data dan analisis hasil SKM;
4. memastikan integrasi hasil SKM dalam perencanaan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan Indikator Kinerja Utama *Survei Kepuasan Masyarakat* pada Tahun 2025 didukung oleh kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. koordinasi pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat di lingkungan Setjen DPD RI;
2. fasilitasi pelaksanaan survei oleh unit-unit pelayanan yang telah memiliki standar pelayanan;
3. pengolahan dan analisis hasil SKM;
4. penyusunan laporan hasil SKM dan rekomendasi perbaikan;
5. pemantauan tindak lanjut hasil SKM oleh unit pelayanan terkait.



CAPAIAN KINERJA IK.7 INDEKS KUALITAS KEBIJAKAN



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan organisasi yang tepat fungsi

Indikator : Indeks Kualitas Kebijakan

Indikator *Indeks Kualitas Kebijakan* digunakan untuk mengukur kualitas kebijakan yang dihasilkan oleh Sekretariat Jenderal DPD RI berdasarkan aspek perencanaan, proses penyusunan, implementasi, serta dampak kebijakan. Indikator ini mencerminkan sejauh mana kebijakan internal disusun secara berbasis data, partisipatif, dan berorientasi pada hasil.

Dalam pelaksanaan indikator ini, Biro OKK berperan sebagai **koordinator instansi**, yang memfasilitasi proses penilaian, sinkronisasi kebijakan, serta pengumpulan dan pengendalian mutu data dukung. Substansi kebijakan dinilai berasal dari unit kerja teknis terkait sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan organisasi			
	Indeks Kualitas Kebijakan	1,05 (Skor 70)	0,75 (Skor 50,31)	71,43%

Catatan : Nilai realisasi didasarkan pada skor Indeks Kualitas Kebijakan Setjen DPD RI Tahun 2025 sebesar **50,31**, dari target skor **70**, dengan nilai baseline Tahun 2024 sebesar **65,00**.

Daftar Kebijakan yang dijadikan Sampel Penilaian IKK 2025



Analisis Capaian Kinerja

Pada Tahun 2025, nilai Indeks Kualitas Kebijakan Setjen DPD RI mencapai 50,31, lebih rendah dibandingkan target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, yaitu 70, serta mengalami penurunan dibandingkan nilai baseline Tahun 2024 sebesar 65,00. Dengan demikian, secara kuantitatif indikator ini belum mencapai target kinerja.

Capaian tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. **Kompleksitas kebijakan yang dinilai**, di mana kebijakan yang menjadi objek penilaian memiliki karakteristik lintas fungsi dan memerlukan koordinasi antarunit yang intensif;
2. **Kualitas data dukung dan eviden kebijakan** yang belum sepenuhnya memenuhi standar penilaian, khususnya pada aspek dokumentasi proses dan evaluasi dampak kebijakan;
3. **Peran Biro OKK yang bersifat koordinatif**, sehingga hasil penilaian sangat bergantung pada kesiapan dan kualitas substansi kebijakan yang disusun oleh unit kerja teknis terkait.

Meskipun target kinerja tidak tercapai, pelaksanaan indikator ini memberikan pembelajaran penting bagi peningkatan kualitas proses perumusan kebijakan di lingkungan Setjen DPD RI, khususnya dalam penguatan pendekatan kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy)

Analisis Efisiensi

Pelaksanaan indikator *Indeks Kualitas Kebijakan* dilakukan dengan memanfaatkan mekanisme koordinasi lintas unit kerja tanpa penambahan anggaran yang signifikan. Peran Biro OKK difokuskan pada fasilitasi, sinkronisasi, dan pengendalian mutu proses, sehingga penggunaan sumber daya dinilai efisien meskipun capaian kinerja belum optimal.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Sebagai tindak lanjut atas capaian Indeks Kualitas Kebijakan Tahun 2025, Biro OKK akan:

1. memperkuat koordinasi lintas unit kerja dalam proses penyusunan dan evaluasi kebijakan;
2. mendorong peningkatan kualitas dokumentasi kebijakan, termasuk analisis kebutuhan, proses konsultasi, dan evaluasi dampak;
3. meningkatkan asistensi teknis kepada unit kerja pengampu substansi kebijakan;
4. menyelaraskan proses penyusunan kebijakan dengan standar penilaian Indeks Kualitas Kebijakan.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan Indikator Kinerja Utama Indeks Kualitas Kebijakan pada Tahun 2025 didukung oleh kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. koordinasi pelaksanaan penilaian Indeks Kualitas Kebijakan di lingkungan Setjen DPD RI;
2. fasilitasi dan pendampingan penyusunan kebijakan oleh unit kerja teknis;
3. pengumpulan, verifikasi, dan pengendalian mutu data dukung kebijakan;
4. asistensi teknis peningkatan kualitas kebijakan berbasis bukti;
5. pemantauan dan evaluasi proses penyusunan serta implementasi kebijakan.

CAPAIAN KINERJA IK.8 INDEKS SISTEM MERIT



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional
Indikator : Indeks Sistem Merit

Indeks Sistem Merit merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mencakup aspek perencanaan kebutuhan dan standardisasi jabatan, manajemen talenta, pengelolaan kinerja, pengembangan kompetensi, penguatan budaya kerja dan citra institusi, penghargaan dan pengakuan, disiplin pemberhentian dan upaya administratif, serta digitalisasi manajemen ASN. Indikator ini menjadi instrumen penting dalam memastikan pengelolaan SDM aparatur yang profesional, objektif, transparan, dan berbasis kompetensi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan SDM			
	Indeks Sistem Merit	3,50 (Skor 350)	3,42 (Skor 342)	98%

Catatan : Target Indeks Sistem Merit Tahun 2025 ditetapkan sebesar **3,50**, sedangkan realisasi capaian sebesar **3,42**. Nilai realisasi tersebut merupakan nilai capaian tahun sebelumnya, mengingat **pada Tahun 2025 tidak dilakukan penilaian Indeks Sistem Merit oleh Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB**.

Analisis Capaian Kinerja

Capaian IKU Indeks Sistem Merit pada Tahun 2025 belum memenuhi target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Hal ini disebabkan oleh tidak dilaksanakannya penilaian Indeks Sistem Merit oleh Kementerian PANRB, sehingga nilai yang digunakan merupakan nilai capaian tahun 2024 sebesar 3,42. Kondisi ini berada di luar prediksi unit pengampu, mengingat target telah ditetapkan lebih tinggi dari nilai *baseline* dengan asumsi adanya peningkatan hasil penilaian pada Tahun 2025.

Meskipun secara angka target tidak tercapai, nilai Indeks Sistem Merit yang digunakan tetap mencerminkan tingkat penerapan sistem merit yang relatif stabil di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Namun demikian, tidak dilakukannya penilaian berdampak pada keterbatasan dalam mengukur kemajuan aktual serta efektivitas berbagai upaya penguatan manajemen SDM yang telah dilaksanakan selama Tahun 2025.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung capaian indikator ini antara lain tersedianya kebijakan internal terkait manajemen SDM berbasis merit, komitmen pimpinan dalam penerapan prinsip profesionalitas ASN, serta koordinasi antara unit kerja pengelola organisasi dan kepegawaian.

Adapun faktor penghambat utama adalah tidak dilaksanakannya penilaian Indeks Sistem Merit oleh Kementerian PANRB pada Tahun 2025, sehingga peningkatan kinerja yang diharapkan tidak dapat terukur secara kuantitatif sesuai target yang telah ditetapkan.

Analisis Efisiensi

Analisis efisiensi terhadap pencapaian Indeks Sistem Merit pada Tahun 2025 menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya yang dialokasikan relatif efisien, meskipun target kinerja belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan oleh tidak dilaksanakannya penilaian Indeks Sistem Merit oleh Kementerian PANRB, sehingga capaian kinerja yang digunakan merupakan nilai tahun sebelumnya tanpa memerlukan tambahan biaya, kegiatan khusus, maupun dukungan sumber daya baru yang signifikan pada Tahun 2025.

Pelaksanaan kegiatan pendukung penerapan sistem merit, seperti koordinasi internal, pemutakhiran data kepegawaian, serta penyusunan dan penyesuaian kebijakan manajemen SDM, dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia dalam kegiatan rutin unit kerja terkait. Dengan demikian, tidak terdapat pemborosan anggaran maupun ketidaksesuaian antara input yang digunakan dengan output yang dihasilkan, meskipun peningkatan nilai indeks secara kuantitatif belum dapat diwujudkan.

Namun demikian, dari perspektif efisiensi kinerja, kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam mengonversi input yang telah digunakan menjadi peningkatan *outcome* yang terukur, akibat faktor eksternal berupa kebijakan penilaian dari instansi pembina. Oleh karena itu, ke depan diperlukan penyesuaian perencanaan dan penganggaran agar lebih adaptif terhadap mekanisme penilaian Indeks Sistem Merit, sehingga sumber daya yang digunakan dapat menghasilkan manfaat yang lebih optimal dan terukur pada saat penilaian kembali dilaksanakan.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Sebagai upaya perbaikan ke depan, Sekretariat Jenderal DPD RI akan melakukan evaluasi terhadap penetapan target Indeks Sistem Merit agar lebih adaptif terhadap kebijakan penilaian dari instansi pembina dengan terbitnya Peraturan Menteri PAN RB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Selain itu, penguatan implementasi sistem merit akan terus dilakukan melalui penyempurnaan kebijakan manajemen talenta, peningkatan kualitas data kepegawaian, serta kesiapan dokumen dan bukti dukung apabila penilaian kembali dilaksanakan pada periode berikutnya.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Kegiatan yang mendukung pelaksanaan Indeks Sistem Merit sepanjang Tahun 2025 antara lain:

1. Perencanaan Kebutuhan dan Standardisasi Jabatan

Sepanjang Tahun 2025, Biro OKK telah melaksanakan kegiatan pada aspek Perencanaan Kebutuhan dan Standardisasi Jabatan sebagai fondasi penerapan sistem merit.

Kegiatan tersebut meliputi pelaksanaan Evaluasi Jabatan (Evajab) dilaksanakan secara berkala setiap tahun, khususnya dalam rangka penyesuaian dan pengadaan nomenklatur jabatan baru sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dinamika tugas fungsi Setjen DPD RI. Hasil Evajab digunakan sebagai dasar penetapan kelas jabatan dan penyesuaian struktur jabatan yang relevan.



Biro OKK menyusun Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Nomor 14 Tahun 2025 tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dalam rangka menindaklanjuti Keputusan Menteri PANRB Nomor 282 Tahun 2025 tentang Jabatan Pelaksana ASN dan menindaklanjuti surat Menteri PANRB Nomor B/1464/M.SM01.00/2024 perihal Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah RI. Peraturan Sekretaris Jenderal tentang Kelas Jabatan digunakan sebagai acuan dalam menentukan nilai dan kelas jabatan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia yang telah ditetapkan pada tanggal 2 November 2025.

Pada aspek Perencanaan Kebutuhan ASN, Biro OKK telah memfasilitasi penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai yang terintegrasi dalam proses penyusunan formasi kebutuhan ASN, khususnya pada pengusulan formasi CPNS Tahun 2025. Kegiatan ini dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan riil organisasi serta arah kebijakan nasional di bidang manajemen ASN.

2. Manajemen Talenta

Pada Tahun 2025, implementasi aspek Manajemen Talenta di lingkungan Setjen DPD RI masih berada pada tahap awal. Kegiatan Assessment dilakukan sepanjang tahun 2025 sebagai bahan input pemetaan talenta secara komprehensif.

a. Pelaksanaan Assessment bagi PNS

1

Assesment Kompetensi Bagi PNS Mutasi Pindah Instansi di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI

7 Januari 2025



Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kompetensi, potensi, serta kesiapan PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada instansi tujuan.

Assesment dilaksanakan melalui serangkaian metode penilaian yang terstandar guna mengukur kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN. Proses ini diharapkan dapat mendukung pelaksanaan mutasi pindah instansi yang berbasis sistem merit, transparan, dan akuntabel.

2

Assesment/Jobfit JPT Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI

24 November 2025

Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka memastikan kesesuaian antara kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan standar kompetensi jabatan yang sedang atau akan ditempati kembali.

Hal ini dimaksudkan untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan yang efektif melalui penempatan pejabat secara tepat pada jabatan strategis



3

Assessment Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI

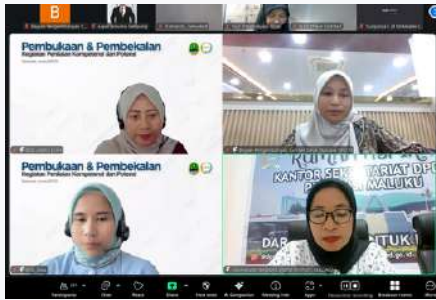
16 - 17 Desember 2025

Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kompetensi, potensi, dan kesiapan aparatur dalam menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Assesment dilaksanakan melalui serangkaian metode penilaian yang terstandar guna mengukur kompetensi manajerial, kompetensi teknis, serta aspek kepemimpinan dan integritas peserta. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa pejabat yang terpilih memiliki kapasitas, profesionalisme, dan komitmen yang kuat dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal DPD RI.

4

Assessment Kompetensi dan Potensi Bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat



16 - 18 Desember 2025

Kegiatan ini bertujuan untuk memetakan tingkat kompetensi serta potensi aparatur secara objektif sebagai dasar dalam pengelolaan talenta, pengembangan karier, dan peningkatan kinerja organisasi.

Melalui assessment ini, peserta mengikuti serangkaian metode penilaian yang dirancang untuk mengukur aspek kompetensi manajerial, sosial kultural, serta potensi individu sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan. Hasil assessment diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kekuatan dan area pengembangan aparatur, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pengembangan SDM.

Sejalan dengan hal tersebut, kegiatan akuisisi talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, serta pemantauan dan evaluasi talenta belum dilaksanakan, mengingat tahapan awal berupa pemetaan talenta belum tersedia sebagai dasar pengelolaan talenta secara terstruktur.

Namun demikian, kegiatan pengadaan ASN tetap dilaksanakan melalui rekrutmen CPNS dan PPPK sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan berdasarkan perencanaan kebutuhan ASN. Kegiatan ini menjadi langkah awal dalam penyediaan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, meskipun belum sepenuhnya terintegrasi dalam kerangka manajemen talenta.

b. Pengadaan CASN T.A. 2024

1

CPNS T.A. 2024

Berdasarkan hasil penetapan NIP dari BKN, bahwa terdapat 221 orang peserta seleksi yang telah diterbitkan SK CPNS dengan TMT 1 Juni 2025. Selain itu juga terdapat 3 orang CPNS berdasarkan kebutuhan Lulusan IPDN dengan TMT 1 Oktober 2025.



2

PPPK T.A. 2024

Berdasarkan hasil penetapan NIP dari BKN, bahwa telah ditetapkan PPPK Tahap I sejumlah 164 orang dengan TMT 1 Juni 2025 dan PPPK Tahap II sejumlah 27 orang dengan TMT 1 Oktober 2025.

3. Pengelolaan Kinerja

Pada aspek Pengelolaan Kinerja, Biro OKK telah mendukung pelaksanaan sistem merit melalui penyelenggaraan perencanaan kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja pada berbagai jenjang jabatan. Perjanjian Kinerja tersebut menjadi dasar pelaksanaan dan pengendalian kinerja pegawai secara formal

Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja didukung melalui penyediaan platform pencatatan kinerja harian sebagai sarana monitoring aktivitas pegawai. Selain itu, dialog kinerja secara berjenjang telah dilaksanakan, khususnya dari pejabat pimpinan tinggi pratama (Eselon II) kepada jenjang di bawahnya, sebagai bagian dari upaya pembinaan dan penyelarasan kinerja individu dengan kinerja organisasi.



1 Pengembangan CAHBAGUS 2.0

Sosialisasi Pengembangan Aplikasi CahBagus 2.0 dan Bimbingan Teknis Penyusunan dan Penilaian SKP Tahun 2025 dengan Narasumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang diselenggarakan pada tanggal Hari Rabu, 8 Oktober 2025 di Ruang Rapat Majapahit.



Meskipun demikian, mekanisme evaluasi kinerja dan tindak lanjut hasil evaluasi masih perlu diperkuat agar pengelolaan kinerja dapat berjalan lebih komprehensif dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja aparatur secara berkelanjutan.

4. Pengembangan Kompetensi

Pada aspek Pengembangan Kompetensi, Biro OKK telah mendukung penerapan sistem merit melalui penyusunan dan penetapan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan dalam regulasi internal sebagai acuan pengelolaan kompetensi ASN.

a. Rancangan Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI

Biro OKK telah menyampaikan Surat Sekretaris Jenderal DPD RI perihal Penyampaian Rancangan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI kepada Menteri PAN RB pada tanggal 30 Januari 2025. Rancangan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI meliputi:

- Kamus Kompetensi Manajerial (sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang SKJ ASN);
- Kamus Kompetensi Sosio Kultural (sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang SKJ ASN);
- Kamus Kompetensi Teknis Sekretariat Jenderal DPD RI (berdasarkan Surat Menteri PANRB Nomor: B/826/M.SM.02.00/2024 tanggal 20 Agustus 2024);



- Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Sekretariat Jenderal DPD RI;
- Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretariat Jenderal DPD RI;
- Standar Kompetensi Jabatan Administrator Sekretariat Jenderal DPD RI; dan
- Standar Kompetensi Jabatan Pengawas Sekretariat Jenderal DPD RI.

Pengukuran kompetensi dilaksanakan secara berkala melalui kegiatan *assessment* kompetensi yang diselenggarakan sebanyak dua kali dalam setahun, bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil *assessment* digunakan sebagai dasar pemetaan kompetensi individu ASN.

b. Program Pengembangan Kompetensi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI

Program pengembangan kompetensi telah dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan, antara lain pendidikan dan pelatihan struktural, pendidikan dan pelatihan teknis, pelatihan persiapan IELTS dan TOEFL, fasilitasi short course ke luar negeri, serta pelaksanaan webinar dengan topik pengembangan diri. Kegiatan tersebut ditujukan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme ASN sesuai kebutuhan organisasi



Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Program Persiapan IELTS T.A. 2025

26 Mei s.d 13 Juni 2025



Program pelatihan persiapan IELTS diikuti sebanyak 12 orang ASN di lingkungan Setjen DPD RI. Selain mengembangkan kompetensi ASN menggunakan bahasa Inggris dalam pekerjaan sehari-hari, kegiatan ini dilaksanakan bertujuan memfasilitasi ASN yang bermaksud mengajukan shortcourse ke luar negeri.



Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Bimbingan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis

26 – 27 Mei 2025

Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman peserta mengenai peran strategis arsip dinamis sebagai sumber informasi dan bukti akuntabel dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Kegiatan ini diikuti oleh 43 orang peserta DPD RI di Pusat (*offline*) dan 42 Orang peserta di Kantor DPD RI di Ibukota Provinsi (*online*).



3

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Program Pelatihan *Social Media Management*

**22 - 23 Juli 2025**

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola media sosial sebagai sarana komunikasi publik, diseminasi informasi, serta penguatan citra dan reputasi institusi.

Melalui program pelatihan ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai strategi perencanaan konten, pengelolaan platform media sosial, teknik penulisan dan visual yang efektif, serta analisis kinerja media sosial. Materi yang disampaikan juga menekankan pentingnya etika komunikasi digital, pengelolaan risiko informasi, dan pemanfaatan media sosial secara optimal dalam mendukung transparansi dan pelayanan publik.

4

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Diklat *Business English*

21 Juli s.d 8 September 2025

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan kemampuan berbahasa Inggris yang aplikatif, khususnya dalam konteks komunikasi bisnis dan profesional di lingkungan kerja pemerintahan. Melalui diklat ini, peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan praktis terkait penggunaan bahasa Inggris dalam kegiatan sehari-hari, seperti komunikasi lisan dan



tertulis, korespondensi resmi, presentasi, serta interaksi profesional dengan mitra kerja. Materi pelatihan disusun secara kontekstual agar sesuai dengan kebutuhan tugas ASN, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan efektivitas komunikasi dalam situasi kerja.

5

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Diklat TOEFL

**15 Juli s.d 9 September 2025**

Melalui Diklat TOEFL ini, peserta memperoleh pembekalan materi, strategi, dan latihan yang terfokus pada peningkatan skor TOEFL, sekaligus memperkuat pemahaman penggunaan bahasa Inggris dalam konteks akademik dan profesional.

6

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, dasar-dasar pengelolaan anggaran

**16 s.d 17 Juni 2025**

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dasar mengenai proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melalui pelatihan ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai siklus pengelolaan anggaran, penyusunan rencana kerja dan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan. Materi yang disampaikan menekankan pentingnya kepatuhan terhadap regulasi, efisiensi penggunaan anggaran, serta transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara.

7

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I

**16 - 18 Agustus 2025 (daring)
19 - 22 Agustus 2025 (klasikal)**

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas peserta dalam pengelolaan talenta secara strategis guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.



Melalui pelatihan ini, peserta dibekali pengetahuan mengenai konsep dan implementasi manajemen talenta, mulai dari pemetaan kompetensi dan potensi, pengembangan karier, hingga perencanaan suksesi. Materi yang disampaikan menekankan pentingnya pengelolaan talenta yang sistematis, objektif, dan berkelanjutan sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja organisasi.

8

Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Angkatan I

**13 s.d 19 September 2025**

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi.

Melalui pelatihan ini, peserta dibekali pengetahuan mengenai konsep, metode, dan tahapan pelaksanaan AKPK, mulai dari identifikasi kesenjangan kompetensi, pengumpulan dan analisis data, hingga perumusan rekomendasi pengembangan kompetensi.

9

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keterampilan serta Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Negeri dalam rangka Pelatihan Pengelolaan Kinerja ASN Angkatan I



**6 s.d 7 September 2025 (online)
8 s.d 12 September 2025 (klasikal)**

Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman peserta mengenai pengelolaan kinerja ASN yang selaras dengan tujuan organisasi dan kebijakan reformasi birokrasi.

Melalui pelatihan ini, peserta dibekali pengetahuan dan keterampilan terkait perencanaan kinerja, penyusunan sasaran kinerja individu dan unit kerja, pemantauan dan evaluasi kinerja, serta pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan kompetensi dan pemberian penghargaan. Materi disampaikan secara aplikatif sesuai dengan ketentuan dan regulasi pengelolaan kinerja ASN yang berlaku.

10

Pelatihan Keprotokolanan Batch II Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia

20 s.d 26 Juni 2025

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan keprotokolanan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta standar profesional keprotokolanan.

Melalui pelatihan ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai prinsip-prinsip keprotokolanan, tata tempat, tata upacara, tata penghormatan, serta etika dan sikap dalam

penyelenggaraan kegiatan resmi. Materi pelatihan juga menekankan pentingnya koordinasi, ketelitian, dan profesionalisme dalam mendukung citra institusi dan kelancaran acara kenegaraan.

**11**

Workshop Jurnalistik: Menulis Opini di Media Massa yang diselenggarakan oleh Harian Republika

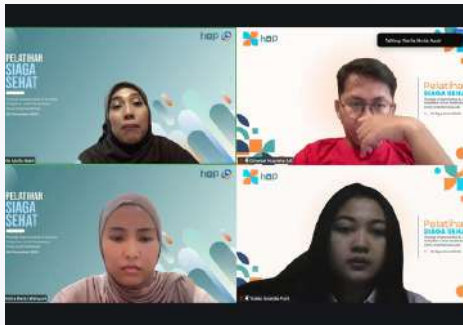


21 Juni 2025

Melalui workshop ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai karakteristik tulisan opini, teknik menyusun gagasan secara sistematis, pemilihan isu yang relevan dan aktual, serta strategi agar tulisan layak dimuat di media massa.

12

Pelatihan Strategi Implementasi dan Analisis Kebijakan untuk Kesehatan – Edisi Kebencanaan

**8 s.d 9 November 2025**

Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi peserta dalam melakukan analisis kebijakan kesehatan secara komprehensif serta merancang strategi implementasi yang efektif pada kondisi darurat dan pascabencana.

Melalui pelatihan ini, peserta dibekali pemahaman mengenai kerangka analisis kebijakan kesehatan, perencanaan dan pengambilan keputusan berbasis bukti, serta strategi koordinasi lintas sektor dalam penanganan dampak kebencanaan. Materi pelatihan juga menekankan pentingnya kesiapsiagaan sistem kesehatan, manajemen risiko, dan adaptasi kebijakan dalam menghadapi berbagai jenis bencana.

13

Workshop dan Pelatihan AI dengan tema “Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Penyusunan Analisis dan Kajian kebijakan” untuk Staf Anggota Bidang Keahlian

30 Oktober 2025

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pemahaman konseptual dan keterampilan praktis terkait penggunaan AI sebagai alat bantu dalam pengolahan data, analisis informasi, dan penyusunan kajian kebijakan yang berbasis bukti.

Melalui workshop dan pelatihan ini, peserta diperkenalkan pada konsep dasar Artificial Intelligence, potensi pemanfaatannya dalam konteks kebijakan publik, serta praktik

penggunaan berbagai perangkat AI untuk mendukung riset, analisis isu strategis, dan penyusunan rekomendasi kebijakan. Materi yang disampaikan juga menekankan pentingnya etika, akuntabilitas, dan kehati-hatian dalam pemanfaatan AI di lingkungan pemerintahan.



5. Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi

Penguatan budaya kerja dan citra institusi sepanjang Tahun 2025 didukung melalui berbagai kegiatan internalisasi nilai dasar ASN, antara lain: melalui pertemuan pimpinan dengan pegawai serta penyelenggaraan Innovation Week yang menampilkan hasil inovasi, khususnya dari CPNS. Kegiatan tersebut menjadi sarana pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada kinerja.

Namun demikian, pada aspek dukungan kebijakan, penguatan budaya kerja belum sepenuhnya didukung oleh regulasi formal. Penyusunan Peraturan Sekretaris Jenderal mengenai Budaya Kerja masih dalam proses dan belum dapat ditetapkan pada Tahun 2025.

Kondisi ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi optimalisasi penerapan aspek budaya kerja dalam kerangka sistem merit. Beberapa kegiatan internalisasi budaya kerja BerAKHLAK dan penguatan citra institusi antara lain:

Nilai: Berorientasi Pelayanan



1 Penyusunan dan Evaluasi Standar Pelayanan serta Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik

Biro OKK secara rutin melakukan fasilitasi dan asistensi penyusunan Standar Pelayanan pada Unit Kerja yang memiliki tugas fungsi bermuatan pelayanan dan beberapa Unit Kerja di Sekretariat Jenderal DPD RI baik secara internal dan eksternal. Pada tahun 2025 telah selesai dilakukan pendampingan terhadap unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI untuk menyusun dan menetapkan Standar Pelayanan yang terdiri dari:



1 Penyusunan Standar Pelayanan Administrasi Perjalanan Dinas Luar Negeri Unit Penyelenggara Pelayanan : Bagian Protokol



Proses Penyusunan Standar Pelayanan Administrasi Perjalanan Dinas Luar Negeri dan Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik



2 Penyusunan Standar Pelayanan Penyelenggaraan Rapat Alat Kelengkapan DPD RI dan Standar Pelayanan Pelaksanaan Kunjungan Kerja Alat Kelengkapan DPD RI Unit Penyelenggara Pelayanan : Biro Persidangan I dan II



Proses Penyusunan Standar Pelayanan Penyelenggaraan Rapat Alat Kelengkapan DPD RI dan Standar Pelayanan Pelaksanaan Kunjungan Kerja Alat Kelengkapan DPD RI serta Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik



3 Penyusunan Standar Pelayanan Revisi Anggaran Unit Penyelenggara Pelayanan : Bagian Perencanaan



4

Reviu Standar Pelayanan Penyelenggaraan Cuti Pegawai Unit Penyelenggara Pelayanan : Bagian Administrasi, Keanggotaan dan Kepegawaian



Proses Reviu Standar Pelayanan Penyelenggaraan Cuti Pegawai serta Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik

Nilai: Harmonis

2

Pelaksanaan Senam Kebugaran setiap hari Jumat

Dalam rangka menjaga kesehatan, meningkatkan imunitas tubuh serta menjalin silaturahmi seluruh ASN dan PPNPN di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI setiap jumat pagi Biro OKK menyelenggarakan kegiatan olahraga senam kesehatan dan olahraga mandiri.



Nilai: Loyal

3

Pelaksanaan Apel Pagi



Dalam rangka menjaga komunikasi internal antara Pimpinan dan seluruh pegawai serta melakukan internalisasi nilai loyalitas dan kepatuhan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI Biro OKK mengoordinasikan penyelenggaraan Apel setiap Senin Pagi oleh seluruh Unit Eselon II.

Nilai: Adaptif dan Kolaboratif



Penyelenggaraan *Innovation Week* Sekretariat Jenderal DPD RI Tahun 2025

Dalam rangka mendorong penguatan budaya inovasi dan percepatan transformasi organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI, Subbag Fasilitasi Reformasi Birokrasi berperan dalam penyelenggaraan *Innovation Week* 2025 pada tanggal 26 s.d. 27 November 2025, sebagai forum strategis pengembangan ide, pembelajaran, dan kolaborasi lintas unit. Kegiatan ini dirancang sebagai ruang bersama untuk menumbuhkan mindset inovatif aparatur serta mendorong lahirnya solusi kreatif yang mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.



Pembukaan *Innovation Week* Setjen DPD RI Tanggal 26 s.d. 27 November 2025



Hari Pertama Sesi 1, *Knowledge Sharing* oleh Narasumber dari LAN

Innovation Week 2025 diselenggarakan melalui rangkaian kegiatan terstruktur yang mencakup sesi pembukaan, pemaparan narasumber Dra. Isti Heriani, M.B.A., Direktur Pembelajaran Teknis dan Fungsional, Lembaga Administrasi Negara RI, diskusi tematik, serta sesi interaktif yang menekankan pada praktik inovasi di sektor publik.

Kegiatan ini menghadirkan narasumber yang memiliki kompetensi dan pengalaman dalam pengembangan inovasi organisasi, sehingga peserta memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep inovasi, strategi implementasi, serta tantangan dan peluang inovasi di lingkungan birokrasi.

Penyelenggaraan *Innovation Week* 2025 menjadi momentum penting dalam membangun ekosistem inovasi di lingkungan Setjen DPD RI. Kegiatan ini diharapkan mampu mendorong munculnya inisiatif-inisiatif inovatif yang berkelanjutan, memperkuat kolaborasi antarunit, serta menjadi fondasi bagi pengembangan program lanjutan inovasi organisasi sebagai bagian dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang adaptif dan berorientasi hasil.



Penguatan Citra institusi



5 Penyelenggaraan DPD RI AWARDS dalam rangkaian HUT DPD RI ke-21

Dalam rangka menyambut 21 tahun Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, dengan mengusung tema "Dari Daerah Kita Bersatu, Untuk Indonesia Maju", DPD RI menyelenggarakan rangkaian acara meliputi kegiatan sosial seperti donor darah dan ketahanan pangan, lomba kreatif, pemilihan Duta DPD RI, DPD RI Awards, serta penutup *Fun Walk Green Democracy*, yang semuanya bertujuan meneguhkan peran DPD RI dalam memperjuangkan aspirasi daerah dan pembangunan berkelanjutan. Biro OKK mendapatkan mandat untuk mempersiapkan dan menyelenggarakan DPD RI Awards 2025.



DPD RI Awards 2025 sebuah ajang penghargaan yang didedikasikan untuk tokoh dan individu yang karya-karyanya telah membawa perubahan nyata bagi daerah, dengan mengusung tema **"Dari Daerah Kita Bersatu, untuk Indonesia Maju"**.



Prinsip penyelenggaraan DPD RI Awards 2025 didasarkan pada inklusivitas, di mana setiap individu dari berbagai latar belakang dan bidang memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi.

6. Penghargaan dan Pengakuan

Pada aspek Penghargaan dan Pengakuan, Biro OKK telah menyusun dan menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal yang mengatur mekanisme pemberian penghargaan kepada pegawai. Regulasi tersebut menjadi landasan normatif dalam rangka mendorong kinerja, motivasi, dan apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan prestasi dan kontribusi positif bagi organisasi. Namun demikian, hingga akhir Tahun 2025, implementasi pemberian penghargaan secara nyata belum dilaksanakan. Pemberian penghargaan pegawai berprestasi direncanakan untuk mulai diimplementasikan pada Tahun 2026.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pada aspek ini, penerapan sistem merit masih berada pada tahap penyediaan kerangka kebijakan dan belum sepenuhnya diwujudkan dalam praktik operasional. Namun demikian, hingga akhir Tahun 2025, implementasi pemberian penghargaan telah dilaksanakan pada sub aspek lainnya, antara lain:



Fasilitasi Kenaikan Pangkat Tepat pada Waktunya bagi ASN

Dalam kurun waktu Januari 2025 s.d Desember 2025, terdapat beberapa pejabat fungsional yang telah memenuhi persyaratan dan difasilitasi untuk naik pangkat dan jenjang jabatan, di antaranya:

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pejabat Fungsional
1	Apoteker	1 orang
2	Pranata Komputer	2 orang
3	Perencana	2 orang
4	Prata Hubungan	5 orang
5	Analisis SDM Aparatur	1 orang
6	Analisis Kebijakan	2 orang
7	Perancang Peraturan UU	4 orang
Total		17 orang

No	Jenis Jabatan Fungsional	Jumlah Pejabat Fungsional Yang Naik Pangkat
1	Analisis Legislatif	2 orang
2	Analisis Kebijakan	1 orang
3	Dokter	1 orang
4	Asisten Perisalah Legislatif	1 orang
5	Perawat Penyelia	1 orang
Total		6 orang

2

Pengusulan Kenaikan Tunjangan Kinerja bagi ASN

Koordinasi pengusulan kenaikan Tunjangan Kinerja Sekretariat Jenderal DPD RI merupakan bagian dari upaya pemberian penghargaan bagi pegawai sesuai kontribusinya pada kinerja organisasi sekaligus peningkatan kesejahteraan pegawai. Kegiatan ini dilaksanakan untuk memastikan proses pengusulan berjalan terkoordinasi, tertib administrasi, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam rangka mendukung proses pengusulan kenaikan Tunjangan Kinerja Sekretariat Jenderal DPD RI Tahun 2025, Biro OKK melaksanakan berbagai kegiatan koordinasi dan pendukung. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan untuk memastikan kelancaran proses pengusulan, keselarasan pemahaman, serta terpenuhinya aspek administratif dan teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



3

Kegiatan Pelepasan Purna Bakti ASN



Setelah mengabdikan dalam jangka waktu tertentu, menjadi momen sakral yang menandai selesainya pengabdian kedinasan dan dimulainya babak baru kehidupan, seringkali dirayakan dengan acara pelepasan sebagai bentuk penghormatan atas dedikasi ASN.

Pada tanggal 22 Desember 2025, Biro OKK melaksanakan kegiatan pelepasan purna bakti kepada 10 (sepuluh) pegawai sebagai penghargaan atas pengabdian dan dedikasi yang selama ini telah dilakukan.

7. Disiplin, Pemberhentian, dan Upaya Administratif

Pada aspek Disiplin, Pemberhentian, dan Upaya Administratif, Biro OKK telah melaksanakan pembinaan dan penegakan disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pembinaan dilakukan melalui pemberian teguran terhadap pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban kehadiran secara akumulatif selama tiga bulan berturut-turut.

Sebagai tindak lanjut atas pembinaan tersebut, pegawai yang bersangkutan pada akhirnya mengajukan pengunduran diri dari status sebagai Pegawai Negeri Sipil. Biro OKK berperan aktif dalam memfasilitasi proses pemberhentian pegawai dimaksud, termasuk koordinasi dan penyampaian dokumen kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN), sehingga proses administratif pemberhentian dapat berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

8. Digitalisasi Manajemen ASN

Pada aspek Digitalisasi Manajemen ASN, Biro OKK secara berkelanjutan melakukan penguatan sistem informasi dan layanan digital dalam pengelolaan ASN. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pengembangan dan peningkatan Portal OKK dengan penambahan berbagai fitur dan layanan yang mendukung manajemen kepegawaian.

Selain itu, Biro OKK juga melakukan integrasi Portal OKK dengan Aplikasi Presensi SINABIL sebagai bagian dari upaya peningkatan akurasi data kehadiran dan monitoring kinerja pegawai. Di sisi lain, pemutakhiran dan pembaruan database ASN secara berkala juga terus dilakukan melalui sinkronisasi data dengan sistem Badan Kepegawaian Negara (BKN), guna memastikan validitas dan keterkinian data manajemen ASN. Sepanjang tahun 2025, upaya yang telah dilakukan dalam pengelolaan digitalisasi Manajemen ASN, antara lain:



Pengembangan CahBagus 2.0

Sosialisasi Pengembangan Aplikasi CahBagus 2.0 dan Bimbingan Teknis Penyusunan dan Penilaian SKP Tahun 2025 dengan Narasumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang diselenggarakan pada tanggal Hari Rabu, 8 Oktober 2025 di Ruang Rapat Majapahit.



Layanan Pengelolaan Aplikasi

1. Pengelolaan Aplikasi SiNabil Kebutuhan dalam Layanan Kehadiran dan Kebutuhan Perhitungan bagi Keuangan untuk Tunjangan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI dari Presentase Kehadiran (60%) serta Integrasi Sistem Kehadiran Pengelolaan Pelaksanaan Upacara Nasional dan Apel Pagi.
2. Pengelolaan Aplikasi Cah Bagus dalam Pengelolaan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI dan Kebutuhan Perhitungan Bagi Keuangan Tunjangan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI dari Presentase Kinerja (40%);
3. Terlaksananya Batas Periode Akhir Rekapitulasi Kehadiran sampai tanggal 20 setiap bulannya dengan periode setiap bulannya dihitung mulai tanggal 21 sampai dengan tanggal 20, batas akhir ini diperhitungkan agar setiap tanggal 1 Tunjangan Kinerja dan Selisih dapat diterima oleh setiap pegawai;
4. Pengelolaan Aplikasi SiPena dalam Pengelolaan Kinerja Pegawai PPNPN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI;
5. Penyiapan Aplikasi Pendukung dalam Portal OKK bagi pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI dalam Pengelolaan data antara lain :
 - Cuti-e dalam Pengelolaan Cuti Pegawai secara Digital
 - Pengelolaan KP-4 Pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI

CAPAIAN KINERJA IK.9 INDEKS BERAKHLAK



Sasaran : Meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia profesional
Indikator : Indeks BerAKHLAK

Indeks BerAKHLAK merupakan ukuran tingkat internalisasi dan implementasi nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu **Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif**, di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Indikator ini mencerminkan upaya penguatan budaya kerja ASN sebagai bagian dari penerapan sistem merit dan reformasi birokrasi secara berkelanjutan.

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Capaian RB pengelolaan SDM			
	Indeks BerAKHLAK	2,89 (Skor 72,20)	2,89 (Skor 72,20)	100%

Catatan : Pada Tahun 2025, target Indeks BerAKHLAK yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Biro OKK adalah sebesar 2,89, dengan baseline nilai Tahun 2024 sebesar 72,2 persen. Adapun realisasi kinerja Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 tercatat sebesar 2,89, atau setara dengan nilai 72,2 persen, yang merupakan nilai capaian tahun sebelumnya.

Tidak adanya peningkatan nilai Indeks BerAKHLAK pada Tahun 2025 disebabkan oleh tidak dilaksanakannya penilaian Indeks BerAKHLAK oleh Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB pada tahun berjalan. Oleh karena itu, capaian kinerja yang digunakan merupakan nilai tahun terakhir yang tersedia.

Analisis Capaian Kinerja

Secara administratif, capaian Indikator BerAKHLAK Tahun 2025 telah memenuhi target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Penetapan target yang sama dengan *baseline* tahun sebelumnya merupakan bentuk antisipasi Biro OKK terhadap potensi tidak dilaksanakannya penilaian Indeks BerAKHLAK oleh instansi pembina, sehingga risiko ketidaktercapaian target dapat diminimalkan

Meskipun tidak terjadi peningkatan nilai indeks secara kuantitatif, berbagai upaya penguatan budaya kerja tetap dilaksanakan sepanjang Tahun 2025, antara lain melalui internalisasi nilai-nilai ASN dalam kegiatan organisasi, pertemuan pimpinan dengan pegawai, serta penyelenggaraan kegiatan inovasi yang mendorong kolaborasi dan adaptivitas ASN. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menjadi fondasi bagi peningkatan nilai Indeks BerAKHLAK pada saat penilaian kembali dilakukan oleh Kementerian PANRB.

Analisis Efisiensi

Dari sisi efisiensi, capaian Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 menunjukkan penggunaan sumber daya yang relatif efisien. Tidak dilaksanakannya penilaian eksternal mengakibatkan tidak diperlukannya tambahan anggaran maupun kegiatan khusus yang bersifat administratif untuk pemenuhan instrumen penilaian.

Kegiatan internalisasi nilai BerAKHLAK yang dilaksanakan pada Tahun 2025 sebagian besar terintegrasi dengan kegiatan rutin organisasi, sehingga tidak menimbulkan pembebanan anggaran yang signifikan. Dengan demikian, meskipun peningkatan nilai indeks belum dapat ditunjukkan secara terukur, penggunaan sumber daya tetap sejalan dengan prinsip efisiensi.

Langkah Tindak Lanjut / Upaya Perbaikan

Sebagai langkah tindak lanjut, Biro OKK akan mendorong penguatan internalisasi nilai BerAKHLAK secara lebih sistematis dan terukur, antara lain melalui penyelesaian dan penetapan kebijakan formal terkait budaya kerja, peningkatan peran pimpinan sebagai teladan, serta integrasi nilai BerAKHLAK ke dalam sistem pengelolaan kinerja dan pengembangan kompetensi ASN.

Selain itu, ke depan akan dilakukan penyesuaian perencanaan kinerja agar lebih adaptif terhadap mekanisme penilaian Indeks BerAKHLAK oleh instansi pembina, sehingga target kinerja yang ditetapkan dapat lebih mencerminkan kondisi penilaian yang aktual dan peluang peningkatan kinerja yang realistis.

Kegiatan yang Mendukung Pelaksanaan Indikator

Pelaksanaan Indikator BerAKHLAK Tahun 2025 didukung melalui berbagai kegiatan penguatan budaya kerja, antara lain:

1 Penyelenggaraan kegiatan inovasi organisasi, seperti *Innovation Week 2025*

Dalam rangka mendorong penguatan budaya inovasi dan percepatan transformasi organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI, Biro OKK berperan dalam penyelenggaraan *Innovation Week 2025* pada tanggal 26 s.d. 27 November 2025, sebagai forum strategis pengembangan ide, pembelajaran, dan kolaborasi lintas unit. Kegiatan ini dirancang sebagai ruang bersama untuk menumbuhkan mindset inovatif aparatur serta mendorong lahirnya solusi kreatif yang mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Biro OKK berperan dalam memastikan keterkaitan *Innovation Week 2025* dengan agenda Reformasi Birokrasi, khususnya pada aspek transformasi tata kelola, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan penguatan budaya kerja BerAKHLAK. Melalui kegiatan ini, peserta didorong untuk tidak hanya memahami inovasi sebagai gagasan, tetapi juga sebagai proses yang terencana, terukur, dan berorientasi pada penyelesaian masalah nyata di unit kerja masing-masing.



2

Internalisasi nilai dasar ASN BerAKHLAK melalui pertemuan rutin pimpinan dengan pegawai pada kegiatan Apel Senin Pagi

Dalam rangka menjaga komunikasi internal antara Pimpinan dan seluruh pegawai serta melakukan internalisasi nilai loyalitas dan kepatuhan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI Biro OKK mengoordinasikan penyelenggaraan Apel setiap Senin Pagi oleh seluruh Unit Eselon II.



3

Fasilitasi koordinasi lintas unit kerja dalam rangka membangun budaya kerja yang harmonis dan profesional.

• Sharing Session Bayu Satria (kisah pejuang kelompok rentan)

Bayu Satria pejuang kelompok rentan yang menjadi salah satu pemenang DPD AWARD 2025 dalam Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Anak berbagi perspektif dengan pejabat, pegawai ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI yang dilaksanakan pada hari Jumat, 31 Oktober 2025 di lobby DPD RI.



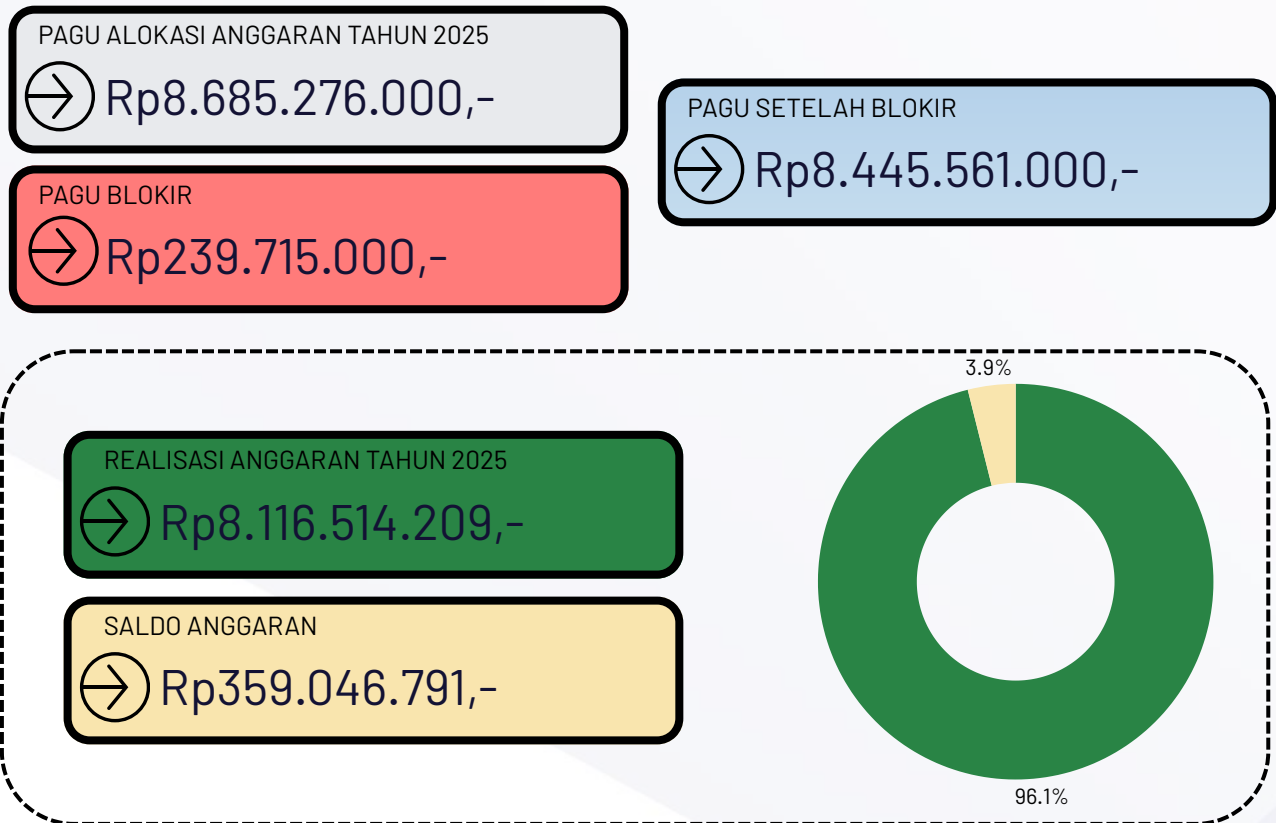
• Pelaksanaan Senam Kebugaran setiap hari Jumat

Dalam rangka menjaga kesehatan, meningkatkan imunitas tubuh serta menjalin silaturahmi seluruh ASN dan PPNPN di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI setiap jumat pagi Biro OKK menyelenggarakan kegiatan olahraga senam kesehatan dan olahraga mandiri.



CAPAIAN KINERJA ANGGARAN TAHUN 2025

Sepanjang tahun anggaran 2025, Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian (OKK) telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam pengelolaan anggaran yang akuntabel dan berorientasi pada hasil. Berikut adalah ringkasan capaian kinerja anggaran tersebut:



Analisis Capaian Kinerja

Pagu Alokasi Anggaran Biro OKK Tahun 2025 adalah sebesar Rp.8.685.276.000,-. Sampai berakhirnya tahun anggaran, masih terdapat anggaran terblokir sebesar Rp 239.715.000,-. Sehingga Pagu efektif Biro OKK untuk tahun 2025 adalah sebesar **Rp8.445.561.000,-**.

Biro OKK berhasil mencatatkan persentase penyerapan yang sangat tinggi, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan program kerja. Efisiensi penyerapan anggaran dengan realisasi mencapai **Rp 8.116.514.209,-** atau setara dengan **96,10%** dari pagu setelah blokir.

Hal ini menunjukkan bahwa, hampir seluruh program yang direncanakan dan telah terbuka blokirnya dapat dieksekusi dengan maksimal untuk melaksanakan janji kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Biro OKK.



BAB IV PENUTUP

PENUTUP

Laporan Kinerja Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian, Sekretariat Jenderal DPD RI Tahun 2025 ini disusun sebagai potret akuntabilitas dan komitmen kami dalam mengawal transformasi organisasi sepanjang tahun berjalan. Meskipun berbagai target indikator kinerja utama telah tercapai dengan baik, kami menyadari bahwa dinamika tantangan birokrasi ke depan menuntut adaptasi yang lebih cepat. Kiranya capaian dalam laporan ini dapat menjadi fondasi kuat bagi pengambilan kebijakan strategis di tahun 2026 demi mewujudkan tata kelola organisasi yang lebih lincah, profesional, dan berorientasi pada pelayanan.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun 2025, Biro OKK merumuskan beberapa langkah strategis untuk memperkuat performa organisasi di tahun mendatang:

- Akselerasi Digitalisasi SDM: Meningkatkan integrasi sistem informasi kepegawaian guna meminimalisir proses administrasi manual dan mempercepat layanan mandiri bagi seluruh pegawai.
- Penyempurnaan Struktur Organisasi: Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas struktur yang ada agar tetap relevan dengan tuntutan regulasi terbaru dan kebutuhan pelayanan publik yang semakin dinamis.
- Penguatan Budaya Kerja (*Core Values*): Menginternalisasi budaya kerja secara lebih masif untuk memastikan setiap individu tidak hanya mencapai target teknis, tetapi juga menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
- Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan: Menyusun skema pengembangan kompetensi yang lebih personal dan berbasis data (*data-driven*) untuk menutup celah keterampilan (*skill gap*) di unit-unit strategis.
- Optimalisasi Penataan Kelembagaan: Meninjau kembali proses bisnis (*business process mapping*) untuk menghilangkan tumpang tindih kewenangan dan meningkatkan efisiensi alur kerja antar unit organisasi.

Segala hambatan yang ditemui selama periode ini telah kami dokumentasikan sebagai bahan perbaikan berkelanjutan. Melalui rekomendasi strategis seperti akselerasi digitalisasi dan penyempurnaan struktur organisasi yang telah dipaparkan, kami berkomitmen untuk menjadikan tahun 2026 sebagai momentum peningkatan kualitas birokrasi yang lebih signifikan.

Demikian laporan kinerja ini kami sampaikan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan bimbingan bagi kita semua dalam memberikan pengabdian terbaik bagi bangsa dan negara.

